



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA NOTRANJE ZADEVE

POLICIJA

Generalna policijska uprava
Policijska akademija
Center za raziskovanje in socialne veščine

IZVAJANJE POLICIJSKIH POOBLASTIL V STRESNIH DELOVNIH POGOJIH

**Vloga vodenja in socialne identitete
pri doživljanju stresa in uporabi policijskih pooblastil**

**IZVAJANJE POLICIJSKIH POOBLASTIL
V STRESNIH DELOVNIH POGOJIH**

**Vloga vodenja in socialne identitete
pri doživljanju stresa in uporabi policijskih pooblastil**

Avtor:
dr. Džemal Durić

Ljubljana, 2019

dr. Džemal Durić
Izvajanje policijskih pooblastil v stresnih delovnih pogojih -
Vloga vodenja in socialne identitete pri doživljanju stresa in uporabi policijskih pooblastil

Kataložni zapis o publikaciji (CIP) pripravili v
Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani
COBISS.SI-ID=303046400
ISBN 978-961-6797-49-8 (pdf)

Izdajatelj: Ministrstvo za notranje zadeve, Policija
Avtor: dr. Džemal Durić
Odobritev: Raziskavo in poročilo je odobril Programski svet Policijske akademije.
Sodelujoči: Raziskava je bila izvedena v sodelovanju s Sektorjem za policijska pooblastila in preventivo znotraj
Službe generalnega direktorja policije.
Revizija: dr. Robert Šumi
Lektoriranje: Generalni sekretariat Vlade Republike Slovenije, Sektor za prevajanje
Oblikovanje besedila in naslovnice: Ana Vidmar, Služba za upravno poslovanje in grafiko
Leto izdaje: 2019

Publikacija je dostopna na spletni strani: <https://www.policija.si/medijsko-sredisce/publikacije>

KAZALO

POVZETEK	7
1 UVOD	7
1.1 Opredelitev problema	7
1.2 Namen raziskave	8
1.3 Cilji raziskave	9
1.4 Raziskovalna vprašanja	9
1.5 Struktura poročila	10
2 PREGLED LITERATURE	10
2.1 Uvod	10
2.2 Pristop socialne identitete	10
2.3 Socialna identiteta in vodenje	13
2.4 Socialna identiteta in stres	14
2.5 Izvajanje policijskih nalog in pooblastil	19
3 METODOLOGIJA	23
3.1 Uvod	23
3.2 Raziskovalni model	23
3.3 Hipoteze	24
3.4 Merski instrumenti	24
3.5 Zbiranje in analiza podatkov	26
3.6 Vzorec	26
4 REZULTATI	29
4.1 Uvod	29
4.2 Univariatne analize	29
4.3 Bivariatne analize	44
4.4 Multivariatne analize	51
5 POVZETEK IN PRIPOROČILA	58
5.1 Uvod	58
5.2 Povzetek ugotovitev	58
5.3 Priporočila	61
6 SKLEP	63
6.1 Namen raziskave	63
7 LITERATURA	64

POVZETEK

V raziskavi je obravnavana problematika izvajanja policijskih pooblastil v stresnih delovnih pogojih. Osredotočena je bila na analizo dinamike med stili vodenja, socialno identiteto, doživljanjem in reagiranjem na stres ter stališči o policijskih pooblastilih v kontekstu skupinskega izvajanja policijskih nalog.

Namen raziskave je bil raziskati in opisati *teoretične okvire pristopa socialne identitete* in predstaviti *značilnosti skupinskega izvajanja policijskih nalog in pooblastil* v izbranih policijskih enotah. Ugotavljali smo povezave med *socialno identiteto, vodenjem, dejavniki stresa, doživljanjem in reagiranjem na stres, socialno podporo v stresnih situacijah in stališči o izvajanju policijskih pooblastil*. Na podlagi teoretičnega poznavanja vseh elementov in razumevanja povezav med njimi smo oblikovali priporočila za izboljšanje prakse.

V empiričnem delu raziskave so bili podatki zbrani z metodo spletnega anketiranja. K izpolnjevanju vprašalnika so bili povabljeni zaposleni v Posebni policijski enoti (PPE), Specialni enoti (SE) in mobilnih kriminalističnih oddelkih (MKO). Spletni vprašalnik je izpolnilo 343 anketirancev. Od tega je bilo 98 nepopolno in 245 popolno izpolnjenih vprašalnikov.

Ugotovitve raziskave so povzete v točki 5.2 in odgovarjajo na vprašanja o naravi stresa (stresorji, doživljanje stresa in strategije obvladovanja stresa) in povezavi med naravo stresa in stališči o izvajanju policijskih pooblastil v proučevanem vzorcu ter vlogi vodenja in socialne identitete v tej dinamiki. Na podlagi ugotovitev teoretičnega in empiričnega raziskovanja so bila oblikovana priporočila za tri vsebinsko zaokrožena področja.

Priporočila za vodenje:

- usposabljanje vodij na temo celovitega modela upravljanja socialne identitete,
- uporaba stilov vodenja celovitega modela upravljanja socialne identitete v praksi,
- uporaba pristopa socialne identitete pri delu z različnimi ciljnimi skupinami.

Priporočila za krepitev socialne identitete:

- uporaba splošnih oblik krepitev socialne identitete in

- uporaba specifičnih oblik za krepitev socialne identitete.

Priporočila na področju upravljanja stresa:

- specifična urjenja v stresnih situacijah in
- krepitev socialne podpore.

1 UVOD

1.1 Opredelitev problema

Pobuda za raziskavo na temo izvajanja policijskih pooblastil v stresnih delovnih pogojih je nastala med evropsko migrantsko krizo v letih 2015 in 2016. »V Sloveniji smo prvo povečano število prehodov migrantov čez naše ozemlje zabeležili konec septembra 2015. Po odločitvi Madžarske sredi oktobra 2015, da zapre mejo, pa je Slovenijo dosegel drugi, precej številčnejši val migrantov. Migracijski tokovi so se v tem času namreč izrazito obrnili proti območju Republike Slovenije, ki je postala glavna točka prehoda za tisoče migrantov, ki so želeli nadaljevati pot proti ciljem v Zahodni Evropi. Drugi val prihoda migrantov je zahteval aktivacijo celotnega nacionalnega varnostnega sistema, humanitarnih organizacij in obsežno mednarodno sodelovanje.« (Pristavec Đogić in Križaj, 2016:3).

Slovenska policija je za opravljanje nalog na terenu (ugotavljanje statusa vsakega posameznika, zagotavljanje namestitve, oskrbe in prve pomoči itd.) napotila pomožne policiste in policiste posebnih policijskih enot, ki so bili aktivirani v pomoč rednim policijskim enotam v sprejemnih centrih ob slovenski schengenski meji z Republiko Hrvaško. Iz poročila (Pristavec Đogić in Križaj, 2016) je razvidno, da je pri zagotavljanju namestitve in oskrbe migrantov dnevno sodelovalo 450 pripadnikov Civilne zaščite, humanitarnih organizacij in prostovoljcev, poleg tega pa je bilo v sprejem migrantov vsak dan vključenih 500 do 1000 policistov ob podpori povprečno 460 vojakov.

Najbolj izpostavljeni so bili policisti in policistke, ki so pripadniki posebnih policijskih enot in so usposobljeni za delo z množicami pri večjih varnostno občutljivih dogodkih (*varnostni problem*). Izziv, ki ga je prinesla migrantska kriza, pa je bil izrazito humanitarne narave (*humanitarni problem*), saj so se policisti in policist-

ke srečali s posamezniki in množicami ljudi, ki so se znašli v hudih osebnih stiskah. Nastale okoliščine, ki so se nepredvidljivo razvijale, so pomenile zelo velik psihični in fizični pritisk za vse policiste in policistke, ki so se soočali z varnostnimi in humanitarnimi izzivi migrantske krize.

Širši vpogled v dinamiko soočanja policistov in policistk z migrantsko krizo ponujajo strokovne analize (Berkopec, 2016; Lešnjak, 2017), poročanje medijev (na primer Petrovčič, 2015), poročila Varuha človekovih pravic (2015a, 2015b, 2016) ter poročila in drugi dokumenti Ministrstva za notranje zadeve (2015, 2016) in Policije (2016). Strokovne analize (Berkopec 2016, Lešnjak 2017) se nanašajo na različne teme: organiziranost in opremljenost policistov, zagotavljanje drugih pogojev za delo, doživljanje in upravljanje stresa, zagotavljanje psihološke podpore policistom, odnos policistov do migrantov ter na priporočila za ravnanje policije pri delu z množicami. Mediji in Varuh človekovih pravic so poleg poudarjanja pozitivnih vidikov delovanja policistov opozarjali tudi na nepravilnosti, ki so jih zaznali pri svojem delu. Varuh človekovih pravic je na podlagi zbranih informacij in pogovorov v zvezi »domnevnimi slabimi praksami posameznih delavcev Policije na terenu« ocenil, da je tem vprašanjem treba nameniti posebno pozornost. Varuh je pozval ministrstvo, naj izpostavljene primere prouči in po potrebi sprejme dodatne ukrepe za izboljšanje stanja na tem področju. Kot možne ukrepe je predlagal okrepljen nadzor nad delom policistov, boljše odzivanje nadrejenih na morebitne verbalne in fizične grožnje podrejenih policistov, posebno oziroma dodatno izobraževanje policistov o delu z množicami ter posebni pripravi policistov na delo z migranti drugih narodnosti, ver, kultur, vključno z načinom komuniciranja brez uporabe (verbalnega) zastraševanja itd. Ministrstvo za notranje zadeve se je ustrezno odzvalo in Policiji izdalo Usmeritve in obvezna navodila za ravnanje policistov pri obravnavni povečanega migrantskega toka, ki so vsebovale konkretizacijo ukrepov po predlogih Varuha. Iz podrobnejše analize dokumentov Varuha človekovih pravic, Ministrstva za notranje zadeve in Policije je razvidno, da so k nastali problematiki prispevali številni dejavniki na različnih ravneh: politični, kulturni, organizacijski, kadrovski, psihološki itd.

Delno rešitev na področju izobraževanja policistov za delo z množicami je v svoji strokovni analizi predlagal tudi Berkopec (2016), in sicer praktično uporabo Celo-

vitega modela socialne identitete množic (angl. *ESIM – Elaborated social identity model of crowds*) (Drury in Reicher, 2009; Reicher in Stott, 2011; Reicher, 2017). ESIM je pristop, ki je bil razvit na podlagi empiričnega proučevanja vedenja množic na protestih, športnih dogodkih in drugih pritrdivah, kjer lahko pride do neredov in nasilja. Model temelji na pristopu socialne identitete, ki ga sestavljata teorija socialne identitete (angl. *SIT – social identity theory*) (Tajfel in Turner, 1979; Hoog, Abrams in Brewer, 2017) in teorija samokategorizacije (angl. *SCT – self-categorization theory*) (Turner, Hogg, Oakes, Reicher in Wetherell, 1987). Prva se ukvarja s procesi med skupinami (angl. *intergroup behavior*), druga pa s procesi v skupinah (angl. *intragroup behavior*). Pristop socialne identitete ponuja bogate teoretične okvire in praktične rešitve na področjih vodenja skupin, doživljanja in reagiranja na stres, učinkovitosti in uspešnosti skupinskega dela itd. Menimo, da nam uporaba pristopa socialne identitete pri analizi navedenih problemov v policijskih enotah, kjer policisti in policistke izvajajo naloge in policijska pooblastila v manjših ali večjih skupinah, lahko ponudi boljše razumevanje izvajanja policijskih nalog v stresnih situacijah in izhodišča za razvoj praktičnih strokovnih rešitev na tem področju.

Rexeis (2017) je med migrantsko krizo uporabil pristop socialne identitete za analizo dinamike med stili vodenja, stopnjo identifikacije s skupino, zaznavanjem in reagiranjem na stres ter pripravljenostjo nuditi in sprejemati socialno podporo v stresnih delovnih pogojih na vzorcu 463 avstrijskih policistov, pripadnikov posebnih policijskih enot. Študija je bila neposredno osredotočena na kontekst migrantske krize. Naša študija, ki jo izvajamo z zamikom (2018), ni osredotočena na kontekst migrantske krize, ampak na splošno analizo dinamike med stili vodenja, socialno identiteto, doživljanjem in reagiranjem na stres ter stališči o policijskih pooblastilih v kontekstu skupinskega izvajanja policijskih nalog.

1.2 Namen raziskave

V raziskavi smo izhajali iz dveh temeljnih in enega aplikativnega namena znanstvenega raziskovanja:

1. Opisni namen (KAJ). Prvi namen je raziskati in opisati *teoretične okvire pristopa socialne identitete* in predstaviti *značilnosti skupinskega izvajanja policijskih nalog in pooblastil* v izbranih policijskih enotah.

- Razlagalni namen (ZAKAJ). Z raziskavo želimo ugotoviti povezave med *socialno identiteto, vodenjem, dejavniki stresa, doživljanjem in reagiranjem na stres, socialno podporo v stresnih situacijah in stališči o izvajanju policijskih pooblastil*.
- Aplikativni namen (KAKO). Na podlagi poznavanja vseh elementov in razumevanja povezav med njimi bomo lahko oblikovali predloge in priporočila za izboljšanje: *a) vodenja in motiviranja policistov, ki v skupinah izvajajo policijska pooblastila, b) stopnje pripadnosti policistov, c) ravnanja vodij in policistov v stresnih situacijah, d) nudenja psihološke pomoči in socialne podpore vodjem in policistom ter e) učinkovite uporabe policijskih pooblastil v stresnih situacijah*.
- Ugotoviti *stališča policistov o izvajanju policijskih pooblastil*.
- Ugotoviti *stile vodenja*, usmerjene v oblikovanje visoke stopnje socialne identitete.
- Analizirati *povezave* med naštetimi elementi in odgovoriti na raziskovalna vprašanja.

1.4 Raziskovalna vprašanja

Za doseganje namenov in ciljev raziskave so bila oblikovana naslednja raziskovalna vprašanja in raziskovalni model (glej sliko 1.1):

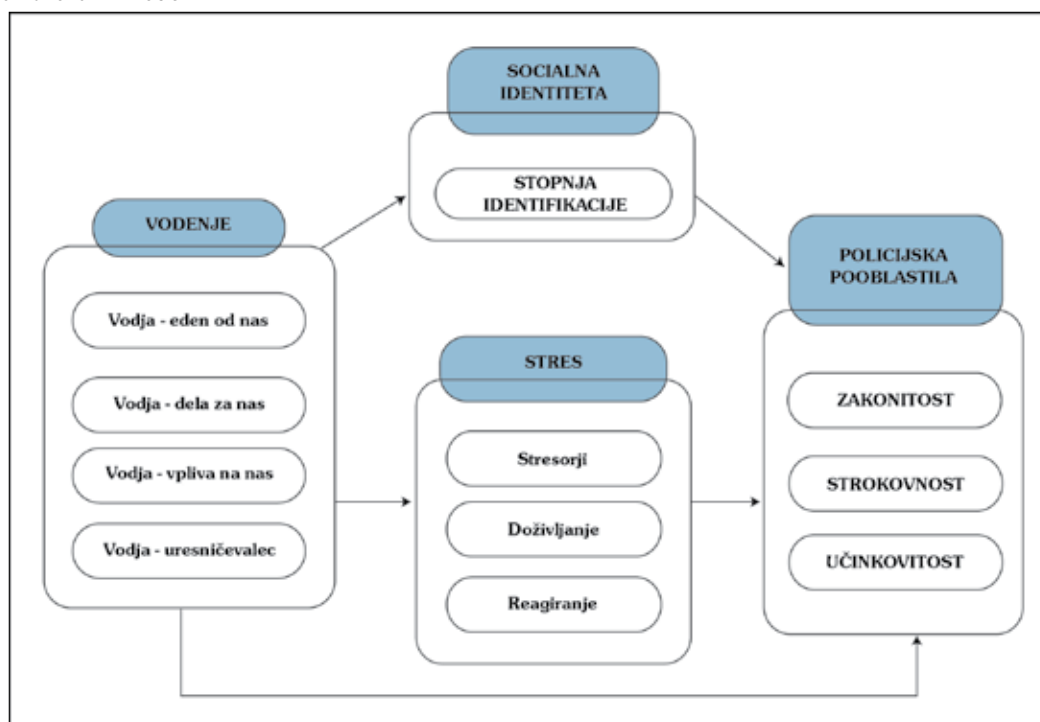
- Kako je stopnja socialne identitete (stopnja identifikacije) povezana s subjektivno oceno stopnje stresa, subjektivnim doživljanjem stresa, strategijami obvladovanja stresa in stališči o izvajanju policijskih pooblastil?
- Kako so stili vodenja povezani s stopnjo socialne identitete (stopnjo identifikacije)?
- Kako so stili vodenja posredno (socialna identiteta) in neposredno povezani s subjektivno oceno stopnje stresa, subjektivnim doživljanjem stresa, strategijami obvladovanja stresa in stališči o izvajanju policijskih pooblastil?

1.3 Cilji raziskave

Na podlagi namenov raziskave so bili oblikovani naslednji cilji:

- Ugotoviti stopnjo *socialne identitete* policistov.
- Ugotoviti subjektivno *zaznavo* stresa policistov.
- Ugotoviti subjektivno *doživljanje* stresa policistov.
- Ugotoviti strategije *obvladovanja* stresa policistov.

Slika 1.1: Raziskovalni model



Vir: lastni

1.5 Struktura poročila

V prvem poglavju (UVOD) smo opredelili problem, namen, cilje in raziskovalna vprašanja, s katerimi se ukvarja poročilo. Nakazali smo znanstveno in praktično pomembnost raziskave ter predstavili strukturo poročila.

Drugo poglavje (PREGLED LITERATURE) zajema pregled literature. Najprej so predstavljeni pristop socialne identitete in teoretični okviri socialne identitete na področju proučevanja vodenja in stresa. Sledi predstavitev značilnosti skupinskega izvajanja nalog in policijskih pooblastil. V pregled literature smo vključili tudi pregled raziskav (v policijskih organizacijah), ki se našajo na raziskovalna vprašanja.

Tretje poglavje (METODOLOGIJA) obravnava metodologijo empiričnega dela raziskave. Podrobneje so predstavljeni raziskovalni model, hipoteze, merski instrument, postopek zbiranja in analize podatkov ter proučevana populacija in vzorec raziskave.

V četrtem poglavju (REZULTATI) so predstavljeni rezultati raziskave. Najprej je predstavljena opisna statistika za demografske spremenljivke in proučevane spremenljivke raziskovalnega modela. Glavni rezultati so predstavljeni v treh sklopih: univariatne analize, bivariatne analize in multivariatne analize.

Peto poglavje (DISKUSIJA IN PRIPOROČILA) predstavlja interpretacijo rezultatov raziskave v povezavi z raziskovalnimi vprašanji in hipotezami, primerjavo z ugotovitvami drugih primerljivih raziskav ter priporočila za prakso.

V šestem, zaključnem poglavju (SKLEP), je razprava o doseganju namena.

V sedmem poglavju (LITERATURA) je seznam uporabljenih virov.

2 PREGLED LITERATURE

2.1 Uvod

Pregled literature obsega štiri tematska področja. V prvem delu (*Pristop socialne identitete*) je predstavljen širši teoretični okvir, sestavljen iz teorije socialne identitete, ki se ukvarja s procesi med skupinami, in teorije samokategorizacije, ki se ukvarja s procesi v skupinah. Predstavljeni so osnovni koncepti in pojmi, ki so bili uporabljeni v nadaljevanju analize.

V drugem delu (*Socialna identiteta in vodenje*) je prikazana aplikacija pristopa socialne identitete na področju vodenja. Predstavljen je model vodenja, ki smo ga uporabili v empiričnem delu raziskave.

Tretji del (*Socialna identiteta in stres*) se osredotoča na razlike med transakcijskim modelom stresa in samokategorizacijskim modelom dinamike stresa v skupini.

V četrtem delu (*Izvajanje policijskih nalog in pooblastil*) so predstavljeni vidiki skupinskega izvajanja policijskih nalog in postopkov, ki se opravljajo z uporabo policijskih pooblastil v proučevanih enotah.

2.2 Pristop socialne identitete

Pristop socialne identitete sestavljata **teorija socialne identitete** (angl. *SIT - social identity theory*) (Tajfel in Turner, 1979; Hoog, Abrams in Brewer, 2017) in **teorija samokategorizacije** (angl. *SCT - self-categorization theory*) (Turner, Hogg, Oakes, Reicher in Wetherell, 1987). Prva se ukvarja s procesi med skupinami (angl. *intergroup behavior*), druga pa s procesi v skupinah (angl. *intragroup behavior*).

Glavno področje proučevanja pristopa socialne identitete je socialna psihologija **članstva v skupini** (angl. *group membership*). Družba je sestavljena iz posameznikov, največji vpliv na posameznikovo razmišljanje, prepričanja in vedenje pa imajo socialne skupine in/ali socialne kategorije, katerim pripada. Skupine pomembno vplivajo na posameznikovo identiteto. Odgovore na vprašanja kdo sem, kakšen človek sem in kako se obnašam do drugih (v svoji skupini (angl. *ingroup*) ali do drugih skupin (angl. *outgroup*)), določajo skupine, s katerimi se identificiramo. Psihološki procesi, ki

so povezani s socialno identiteto, so povezani z različnim skupinskim vedenjem, kot je na primer solidarnost s člani svoje skupine, spoštovanje skupinskih norm, diskriminacija drugih skupin itd. Glavni vprašani pristopa socialne identitete sta **kako se ljudje identificirajo s skupino** in **kakšne so posledice identifikacije s skupino** (Hoog in Abrams, 2006). Teorija socialne identitete (v nadaljnjem besedilu: SIT) odgovarja na drugo vprašanje, teorija samokategorizacije (v nadaljnjem besedilu: SCT) pa na prvo.

Teorija socialne identitete – SIT

Motivacija za razvoj SIT so bile avtorjeve (Tajfel) življenjske izkušnje pripadnika judovske skupnosti v drugi svetovni vojni in interes za proučevanje in razumevanje procesov *diskriminacije* med skupinami in poskusov prikrajšanih skupin za *socialne spremembe* (Spears, 2011). Tajfel opredeli **socialno identiteto** kot »tisti del posameznikovega self koncepta, ki izhaja iz njegovega zavedanja [znanja] o njegovem članstvu v socialni skupini (ali skupinah), vključno z vrednotno in čustveno pomembnostjo tega članstva« (Tajfel, 1982:24). Glavni trije procesi v povezavi s socialno identiteto so procesi socialne kategorizacije, socialne identifikacije in socialne primerjave.

Socialna kategorizacija. Proces kategorizacije se nanaša na to, kako dražljaje združujemo kot člane ene kategorije – glede na podobnosti z drugimi v tej kategoriji in glede na razlike s člani preostalih kategorij (Vec, 2007). Tajfel in sodelavci pravijo, da je socialni svet prepreden s socialnimi kategorijami, ki so lahko večje, obsežnejše (rasa, spol, narodnost itd.) ali manjše (prijateljske, interesne, delovne skupine, članstvo v društvu itd.). Posameznik je lahko član ali pripadnik nekaterih od teh skupin, drugih pa ne. Kognitivne posledice kategorizacije (ko se posameznik identificira z določeno socialno kategorijo) so, da je podobnost med člani znotraj skupine določene kategorije običajno zaznana večja, kot je dejansko, in obratno, razlike med člani različnih kategorij so običajno zaznane kot večje od realnih. Ena temeljnih kategorizacij je razlika med seboj in drugimi oziroma v socialnem svetu med nami in njimi. Torej socialni svet zaznavamo v kategorijah, ki so socialno konstruirane. Vsaka socialna kategorija ima določene reprezentativne poteze ali *prototip*. To so tiste referenčne točke, ki predstavljajo centralno tendenco ali povprečje kategorij. To pomeni, da je določeno ve-

denje anticipirano in pričakovano v določenem kontekstu. Vsak med nami pripada nekaterim kategorijam, drugim pa ne (Vec, 2007:79).

Socialna identifikacija. Procesi socialne identifikacije se nanašajo na to, kako se posameznik identificira s skupino in definira sebe kot člana določene skupine. Podrobnejšo razlago procesov identifikacije podaja teorija samokategorizacije (več v nadaljevanju). Ko posameznik prevzame socialno identiteto, ta ne predpisuje le članstva, ampak tudi ustrezne norme vedenja za člane. Član kategorije mora z drugimi deliti nekaj potez tako, da je z njimi povezan v »družinski podobnosti« (Vec, 2007:79).

Socialna primerjava. Bistveni prispevek SIT na začetku razvoja tega pristopa je razlaga skupinskega vedenja kot produkt ali posledica dinamike prejšnjih dveh procesov (kategorizacija in identifikacija). »Ko se identificiramo s socialnimi skupinami, že primerjamo različne skupine med seboj in posledica teh primerjav je vpliv na to, kako vidimo sebe in naše reakcije do drugih ljudi, ki pripadajo drugim skupinam. Socialna identiteta običajno postavlja posameznika v relacijo do socialnih kategorij, socialnih pozicij ali socialnih statusov.« (Vec, 2007:80) Socialna identiteta je torej povezana s skupinskim vedenjem, ki ima nekaj splošnih karakteristik: etnocentrizem, favoriziranje skupine, medskupinsko diferenciacijo, konformnost s skupinskimi normami ter percepcijo sebe, članov skupine in nečlanov v terminih skupinskih stereotipov. Te značilnosti skupinskega vedenja izhajajo iz socialne identitete prav zaradi procesa socialne kategorizacije (Vec, 2007:80). Vsaka skupina oziroma specifična socialna kategorija oblikuje pozitivno samopodobo preko socialne primerjave med lastno skupino in neko pomembno drugo skupino. Šele primerjanje z drugimi ljudmi nam torej daje vrednostne standarde. Pozitivno samovrednotenje običajno motivira konflikt in tekmovalnost.

Socialna mobilnost. SIT ne ponuja samo razlage, kako ljudje preko članstva v skupinah iščejo pozitivno socialno identiteto in vpogled v dinamiko medskupinskega razločevanja, ampak tudi razlaga, kaj lahko posamezniki in predvsem skupine (nižji status, nepriviligirane skupine itd.) naredijo v kontekstu negativne socialne identitete. Kako doseči socialne spremembe – od socialne neenakosti k večji enakosti? Tajfel in Turner (1979) sta opredelila različne strategije, ki so na razpolago pri-

krajšanim skupinam (Spears, 2011; Vec, 2007): individualna mobilnost (oditi iz svoje skupine in se vključiti v skupino z višjim statusom), socialna kreativnost (nove dimenzije medskupinskih primerjav, prevrednotenje obstoječih dimenzij, primerjava z drugačnimi skupinami) in socialna tekmovalnost (uveljavljanje pravic, politično lobiranje, terorizem, vojna itd.).

Če povzamemo, SIT ni samo teorija, ki razlaga diskriminacijo in zakaj so skupine sovražne med seboj. Je tudi teorija, ki razlaga socialne spremembe. Kljub temu da je to teorija procesov med skupinami, je SIT z uvedbo koncepta socialne identitete prva na področju socialne psihologije predstavila socialno identiteto v povezavi oziroma kot del self-koncepta ali samodefiniranja (Spears, 2011). Teorija samokategorizacije je nadaljevala na predstavljenih izhodiščih in daje podrobnejše razlage procesov v skupinah.

Teorija samokategorizacije – SCT

SCT je razvil Turner s svojimi sodelavci (Turner in drugi, 1987; Turner, 1991), kjer se je poglobil v iskanje odgovora na vprašanje, kako se ljudje identificirajo s skupino in kakšna je dinamika procesov znotraj skupine. Za potrebe našega proučevanja bomo predstavili ideje o razmerju med osebno in socialno identiteto, aktivaciji socialnih identitet ter dinamiko socialnega vplivanja v skupini.

Osebna in socialna identiteta. Osrednja ideja SCT je, da je treba skupinsko vedenje razumeti kot vedenje posameznikov v smislu izmenjane identitete (socialne identitete) in ne kot vedenja različnih posameznikov. Vedenje posameznikov v skupini je torej odraz skupine kot celote oziroma skupinske identitete (Vec, 2007). Ključni prispevek SCT je razlaga psihološkega procesa (socialne identifikacije) prehoda od vedenja posameznika (jaz), ki izhaja iz njegove individualnosti oziroma osebne identitete, do vedenja, ki izhaja iz socialne identitete (mi) (Haslam in drugi, 2011). Kadar socialna identiteta postane poudarjena ali aktivirana (več v nadaljevanju), individualna samozaznava postaja razosebljena oziroma depersonalizirana (angl. *depersonalization*). Bolj ko se nekdo zaznava kot član skupine (v smislu izmenjane ali skupne, stereotipno definirane socialne kategorije), manj sebe zaznava kot ločena individualna osebnost (Vec, 2007:85). Proces depersonalizacije pripelje do tega, da posamezniki zaznavajo

sebe in se odzivajo do sebe in drugih ne kot edinstvene osebnosti, ampak kot psihološki predstavniki skupine, ki ji pripadajo. Ta proces ne vpliva samo na to, kako se odzivamo na druge. Vpliva tudi na to, kako vidimo in se odzivamo na svet na splošno. S procesom depersonalizacije skupina postane merilo za vse stvari okrog nas. Vrednote in norme, ki usmerjajo naše vedenje, so vrednote, povezane s skupino, s katero se identificiramo. Skladno s tem se vrednote in norme vedenja razlikujejo v različnih skupinah. V tem procesu posamezniki prevzamejo tudi interes skupine (skupni interes) kot svoj interes (Haslam in drugi, 2011:53). Zaradi medsebojne odvisnosti in koristnosti se razvija kohezivna skupina, ki vpliva na vedenje in stališča članov in jih hkrati spreminja. Ta kohezivnost omogoča oblikovanje socialne identitete, ki je oblikovana na podlagi razlik (med različnimi skupinami, ki jim posamezniki pripadajo). Tako posameznikova osebna identiteta postane s tem odvisna od tega, v katero socialno skupino bo posameznik samega sebe v določenem kontekstu uvrstil (Vec, 2007:84).

Aktiviranje (socialnih) identitet. Katera samokategorija oziroma socialna identiteta je prevladujoča v določenem času? Kdaj določena socialna identiteta postane aktivna oziroma operativna (angl. *identity salience*)? Katera samokategorija je prevladujoča v nekem kontekstu, je odvisno od pripravljenosti ljudi (angl. *perceptual readiness*), da uporabijo določeno kategorijo in njeno ujemanje (angl. *fit*) z dano socialno realnostjo. Obstajata dve medsebojno povezani obliki ujemanja: (1) *primerjalno ujemanje*, ki je opredeljeno s principom metakontrasta, in (2) *normativno ujemanje*, ki je opredeljeno s kongruentnostjo stereotipnih vsebin kategorije s trenutno izraženim vedenjem (Vec, 2007:84). Spears (2011:209) s primerom ponazarja, kako je aktiviranje socialnih identitet odvisno od socialnega konteksta. Na primer, skupina moških in žensk iz Velike Britanije in Nizozemske sodeluje v pogovoru. Če je tema pogovora Evropska unija, je verjetnost, da bodo nacionalne socialne identitete postale aktivne, kajti Britanci imajo o njej bolj negativna stališča, Nizozemci pa bolj pozitivna. Če pa se bo tema pogovora preusmerila na zakonske odnose ali pa na to, ali bi moralo biti več nogometnih tekem na televizijskem sporedu, potem bo socialna identiteta, povezana s spolom, postala aktivnejša. Če poenostavimo, primerjalno ujemanje se nanaša le na razlike med skupinami, normativno ujemanje pa se nanaša na vsebino teh razlik (Spears, 2011:209).

Socialno vplivanje. V okviru SCT je bil razvit tudi model socialnega vplivanja v skupini (Turner, 1991), ki temelji na dveh principih samokategorizacije: 1) stereotipno samodefiniranje, ko se posameznik identificira s skupino, in 2) delitev tega stereotipa z drugimi člani skupine. Ko se posameznik identificira s skupino, ugotavlja pomen članstva (biti član) te skupine, kakšne so norme, kaj se pričakuje. Prav tako se prilagodi tem normam (1. princip). Ko člani skupine delijo socialno identiteto, pričakujejo in aktivno iščejo konsenz o glavnih lastnostih skupine, skupnem pogledu na različne stvari, ki so pomembne za skupino itd. Člani so motivirani, da skupne stvari uskladijo s komuniciranjem, prepričevanjem, pogajanjem in argumentiranjem (2. princip). Pri kateri osebi člani skupine iščejo informacije o glavnih vrednotah in drugih atributih skupine? Katera oseba ima največ vpliva na druge člane skupine, največ potenciala za socialno vplivanje v skupini in je najbolj prototipičen član skupine oziroma član, ki najbolj predstavlja (skupni) prototip skupine (angl. *group prototype, shared prototype, group prototypicality*)? Prototip predstavljajo atributi (vrednote, prepričanja, vedenja itd.), ki zajamejo podobnosti znotraj skupine (angl. *ingroup similarities*) in razlike v odnosu do drugih skupin (angl. *intergroup differences*) (Hogg, van Knippenberg, Rast, 2012:262). Ko člani skupine ponotranjijo prototip skupine, ki ji pripadajo, ta prototip usmerja njihovo razmišljanje, čustvovanje, vedenje in kako jih zaznavajo

in obravnavajo drugi (Haslam in drugi, 2011, Hogg in drugi, 2012).

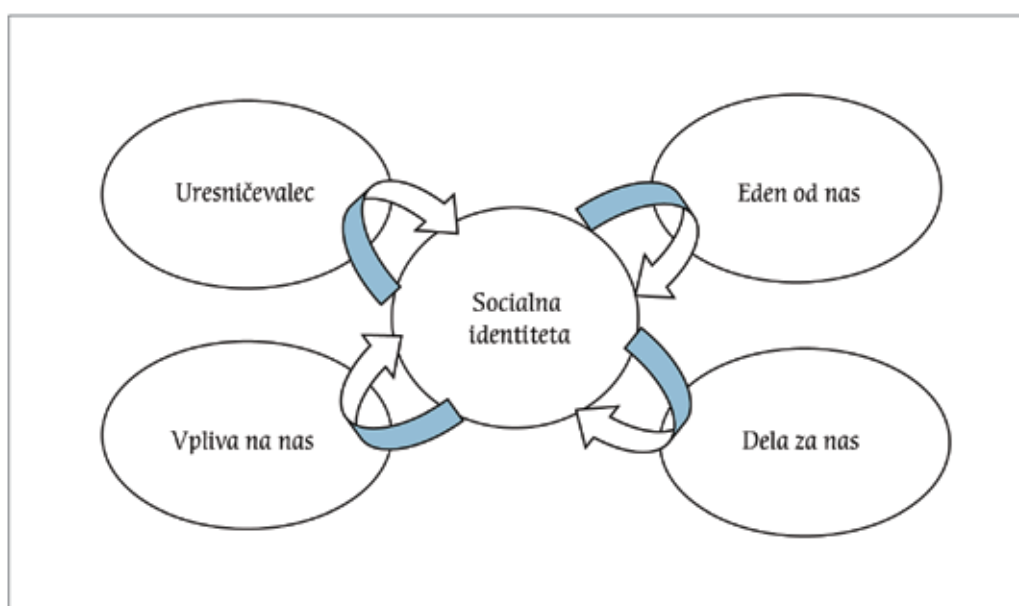
Do zdaj predstavljeni koncepti pristopa socialne identitete so zelo močno vplivali na nadaljnji razvoj tega pristopa in njegovo multidisciplinarno uporabo na različnih področjih, kot so (Abrams in Hogg, 2017; Hogg, Abrams in Brewer, 2017): organizacija in menedžment, vodenje, komunikacijske študije, zdravje, stres itd. Za potrebe našega proučevanja je pomemben prispevek pristopa socialne identitete na področju vodenja in stresa.

2.3 Socialna identiteta in vodenje

Pristop socialne identitete je prispeval štiri pomembne ugotovitve za analizo in razumevanje procesa vodenja (Haslam in drugi, 2011:51):

- Pomen socialne identitete in psihološkega članstva v skupini za posameznika.
- Različne oblike skupinskega vedenja izhajajo iz norm in vrednot, povezanih s socialno identiteto.
- Ko je socialna identiteta aktivna, interes skupine predstavlja interes posameznika.
- Narava skupin in procesi v skupinah so vedno povezani s širšim socialnim kontekstom.

Slika 2.1: Celovit model upravljanja socialne identitete



Vir: Steffens in drugi, 2014:1003

Številne empirične raziskave so potrdile predpostavke pristopa socialne identitete na področju vodenja. Osrednji koncept je prototipičnost vodje (angl. *leadership prototypicality*). Rezultati prvih raziskav so pokazali: a) da imajo najbolj prototipični člani skupine največ vpliva na druge člane skupine, b) da so najbolj prototipični člani tudi najbolj socialno privlačni (angl. *social attractive*), c) da člani skupine najbolj zaupajo prototipičnim članom skupine in e) da se najbolj prototipičnim članom pripisujejo lastnosti karizmatičnosti in karizmatičnega vodenja (Cummins in O'Boyle, 2015:30).

Prvo teorijo na področju vodenja (*A Social identity theory of leadership*) je razvil Hogg (2001). Van Knippenberg in Hogg (2003) sta razvila model uspešnega vodenja v organizacijah (*The Social Identity Model of Organizational Leadership - SIMOL*), Haslam in sodelavci (2011) pa so objavili celovit model upravljanja socialne identitete (*Social Identity Management*) skupaj z merskim orodjem (*Identity Leadership Inventory - ILI*), ki ga je razvil Steffens s sodelavci (2014). Model upravljanja socialne identitete (slika 2.1) je sestavljen iz štirih komponent (Steffens in drugi, 2014, Haslam in drugi, 2011):

1. **Vodja – eden od nas** (angl. *Identity prototypicality: Being one of us*). Bolj kot posameznik predstavlja socialno identiteto skupine, bolj je zaznan kot »eden od nas«, večji je njegov vpliv v skupini in drugi člani mu bodo sledili. Vodja pooseblja attribute skupine in je zgled drugim članom skupine.
2. **Vodja – dela za nas** (angl. *Identity advancement: Doing it for us*). Vodja mora promovirati skupne interese skupine in ne samo svojih ali interesov drugih skupin. Vodja mora poskrbeti za pravičnost in poštenost. Zavzema se za cilje skupine in odpravlja ovire pri doseganju skupnih ciljev.
3. **Vodja – vpliva na nas** (angl. *Identity entrepreneurship: Crafting a sense of us*). Vodja ne deluje samo tako, da je prepoznan kot »eden od nas«, ampak tudi aktivno vpliva na oblikovanje socialne identitete skupine – trenutne in želene. Vodja vpliva na razumevanje skupnih vrednot, norm in idealov.
4. **Vodja – uresničevalec** (angl. *Identity impresario-ship: Making us matter*). Vodja mora poskrbeti, da se oblikovana socialna identiteta izrazi v praktičnih rešitvah. Vodja ustvarja okolje, strukture, aktivnosti, ki materializirajo skupno identiteto, koordinirajo aktivnosti in doseganje uspeha. Vodja promovira svojo skupino pred drugimi skupinami.

Obstajajo številne objave (na primer, Hogg in Van Knippenberg, 2012; Van Knippenberg in drugi, 2004; Haslam in drugi, 2011), ki povzemajo rezultate empiričnega proučevanja pristopa socialne identitete na področju vodenja. Za našo analizo so relevantni rezultati raziskave Rexeisa (2017), ki je med migrantsko krizo uporabil pristop socialne identitete za analizo dinamike med stili vodenja, stopnjo identifikacije s skupino, stopnjo identifikacije z vodjo, zaznavanjem in reagiranjem na stres ter pripravljenostjo nuditi in sprejemati socialno podporo v stresnih delovnih pogojih na vzorcu 463 avstrijskih policistov, pripadnikov posebnih policijskih enot. Študija je bila neposredno osredotočena na kontekst migrantske krize. Rezultati so potrdili predpostavke modela upravljanja socialne identitete. Stili vodenja (zgoraj predstavljeni) so bili pozitivno povezani s stopnjo socialne identitete in stopnjo identifikacije z vodjo. Stili vodenja in socialna identiteta so bili povezani s tem, kako so policisti doživljali in reagirali na stres ter s pripravljenostjo iskati in nuditi socialno podporo (Rexeis, 2017).

2.4 Socialna identiteta in stres

Stres pri delu spada med glavne teme raziskovalcev na področju organizacij in menedžmenta. Zakaj? Haslam (Haslam, 2004) navaja štiri razloge ali dejavnike pomembnosti proučevanja stresa v povezavi z dobrim počutjem zaposlenih v organizacijah. Stres je lahko posledica številnih procesov, kot so vodenje, komuniciranje, pogajanja, konflikti, produktivnost itd. Vsi naštetih pojavi imajo lahko sekundarne učinke, ki lahko negativno vplivajo na dobro počutje zaposlenih. Drugo področje dokazanih dejavnikov stresa so značilne spremembe same narave dela v zadnjih desetletjih, ki obsegajo globalizacijo, razvoj sodobnih tehnologij, spremenjene oblike dela itd. Tretji razlog za proučevanje stresa je, da ta tema predstavlja presečišče proučevanja številnih poddisciplin psihologije. Četrty razlog pa je zelo praktičen. Vsi, ki se ukvarjajo s promocijo in izboljšanjem zdravega delovnega okolja, so zainteresirani za preprečevanje stresa oziroma odpravljanje stresa na vseh ravneh. Stroški dela, povezani s stresom (odsotnost z dela, zdravstveno stanje, konflikti itd.), so lahko zelo veliki (Haslam, 2004:83–184). Večina pristopov proučevanja stresa temelji na psihologiji posameznika. Pristopi, ki jih bomo najprej predstavili, izhajajo iz analiz in procesov stanj posameznika. V nasprotju s tem pristopom pa pristop socialne identitete poudarja vlogo članstva

v skupini pri zaznavi in oceni stresa ter pri odzivanju nanj. Procesi socialne identitete, kot bomo videli v nadaljevanju, lahko prispevajo k stresu, lahko pa so osrednji pri soočenju s stresom in preoblikovanju potencialno negativnih stresorjev v pozitivne socialne in organizacijske izkušnje (Haslam, 2004: 184).

Fiziološki ali medicinski pristop temelji na delih Cannon (1929) in Selye (1946, 1956) in opredeli stres kot odziv organizma na neznosne zahteve. Ta pristop si je terminologijo sposodil s področja inženirstva. Na primer, inženir lahko razlago za porušitev mostu utemeljuje s tem, da so **stresorji** (veter in težek promet) ustvarili **obremenitev** strukture mostu, kar je sčasoma povzročilo **stres**, ki ga most ni mogel več prenašati. Razlika med človekom in mostom pa je v tem, da človek stresorjev ne prenaša pasivno, ampak se na njih odziva fizično in mentalno (Haslam, 2004:184).

Selye (1946, 1956) pravi, da lahko stres razumemo kot **splošni prilagoditveni sindrom** (angl. *general adaptation syndrome* - GAS), ki označuje stres kot telesno reakcijo - **stresni odziv** v treh izrazitih fazah:

- **Alarm.** V tej fazi je oseba pod določeno obremenitvijo in doživi šok. Ta šok sproži *protišok* - neposredno soočenje z obremenitvijo, ki pa se razvije v drugo fazo - odpor.
- **Odpor.** V tej fazi oseba črpa *prilagoditveno energijo* (združitev in usmerjanje fizičnih in mentalnih virov), da bi ustvarila prejšnje ravnovesje. Če ji to uspe, lahko izkušnjo doživi kot pozitivno - *eustres*. Če pa ji ne uspe, ker je porabila prilagoditveno energijo (ker obremenitev ni prenehala), bo vstopila v fazo izčrpanosti.
- **Izčrpanost.** V tej fazi pa se odpor razvije v negativno stresno reakcijo - *distres*, ki je oseba ne more več nadzorovati. Posledično izčrpanost pripelje do dolgoročnih zdravstvenih težav.

Kritična ocena tega modela je ta, da ne ponuja odgovorov na ključna vprašanja »kdaj« in »zakaj«. Na podlagi tega modela ne moremo predvideti, ali bodo (ali pa tudi ne) ljudje napredovali iz faze odpora v izčrpanost. Prav tako ni mogoče razložiti, zakaj se bo ista oseba (v istem fizičnem stanju) odzvala (a) na določene stresorje, na druge pa ne in (b) na določene stresorje v nekem kontekstu in ne na iste stresorje v drugem kontekstu. Haslam povzema, da je ta model nepsihološki in brez-

kontekstualen, ker temelji na proučevanju živali. Da bi bolje razumeli odzivanje ljudi oziroma zaposlenih na stres, moramo razumeti delovanje človeškega uma in značilnosti socialnega sveta, v katerem človek deluje (Haslam, 2004:186).

Pristop individualnih razlik temelji na delu kardiologov Friedmana in Rosenmana, ki sta pri proučevanju bolezni srca (angl. *coronary heart disease* - CHD) oblikovala psihološke profile v povezavi s stresom. Pri opazovanju bolnikov s srčnimi boleznimi sta ugotovila *značilen vedenjski stil*. Večina pacientov je izražala vedenja, kot so agresivnost, cinizem, živčnost, neučakavnost itd. Ta vzorec sta poimenovala *vedenjski vzorec tip A*. Z *vedenjskim vzorcem tip B* pa sta označila nasprotni pol, bolj umirjen in sproščen pristop v življenju (Rosenman in drugi, 1964; Haslam, 2004:186). Pri preskušanju tega modela so raziskovalci (Motowidlo in drugi, 1986) ugotovili, da so ljudje s tipom A bolj nagnjeni boleznim, povezanim s stresom, saj stres doživljajo bolj intenzivno. Prav tako so v primerjavi s tipom B višje in bolj intenzivne zaznave stresa pri tipu A povezane z nižjo motivacijo za delo in nižjo delovno uspešnostjo. Nagnjenost k vedenju A ali B se ugotavlja s polstrukturiranim intervjujem in testom Jenkins Activity Survey - JAS (Jenkins in drugi, 1979). Analize so pokazale, da so ugotovitve več kot 150 študij v zadnjih dvajsetih letih nedosledne oziroma tudi protislovne (Cooper in drugi, 2001), saj različni metodi lahko pripeljeta do različnih ocen. Tudi meta študija, ki je proučevala 25 raziskav povezave tipa A s srčnimi boleznimi (Myrtek, 2001), je pokazala, da ne obstaja statistično značilna povezava med tipom A in proučevanimi boleznimi. Predstavljen nakazuje, da tip A ni napovedovalec stresa sam po sebi, ampak moderira povezavo med dejavniki okolja in stresno reakcijo. Z drugimi besedami, v situacijah, pri katerih obstaja težnja, da bodo določeni dejavniki povzročali stres, bodo ta stres najprej zaznale osebe tipa A (Haslam, 2004:187). Kritike tega pristopa k proučevanju stresa se nanašajo na korelacijski pristop pri proučevanju stresa. Ni jasno, ali je osebnost vzrok stresa ali pa je osebnost produkt stresa in slabega zdravja. Tip A opisuje, kako je biti pod stresom oziroma stresno reakcijo. Pristop individualnih razlik je uporaben pri opisu stresnih reakcij, omejen pa je pri njihovi razlagi (Haslam, 2004:187).

Pristop zunanjih dražljajev. Kot alternativa prejšnjemu pristopu se je proučevanje stresa preusmerilo v

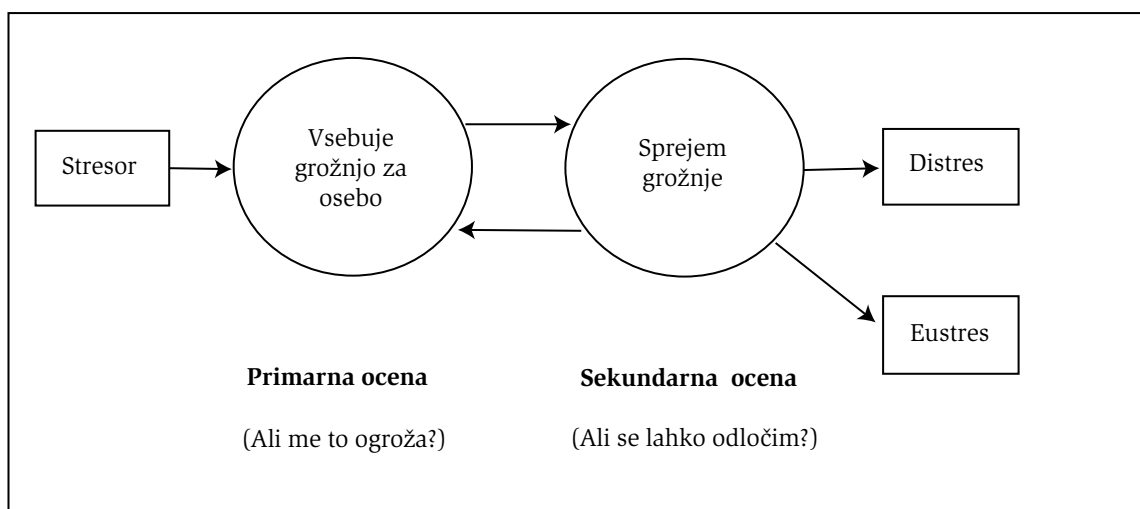
predpostavko, da je stres produkt specifičnih dejavnikov organizacijskega okolja. Razvili sta se dve strategiji ugotavljanja količine stresa, ki lahko nastane zaradi a) specifičnih življenjskih dogodkov ali b) opravljanja specifičnega poklica. Tak pristop je pripeljal do razvoja tabel ali katalogov življenjskih dogodkov ali dejavnikov specifičnih poklicev, ki so razvrščeni po stopnji stresa (angl. *stressfulness*). Prednost tega pristopa je, da daje informacije o splošni ravni stresa v okviru posameznega poklica ali delovnega okolja, njegova slabost pa, da na teoretični ravni ne razlaga, kaj točno glede življenjskih dogodkov in specifičnih poklicev povzroča stres (Haslam, 2004:187). Glede na to so raziskovalci bolj razčlenili delo v sestavne komponente in ugotavljali, kateri elementi so primarno bolj odgovorni za stres. Primer takšne tabele je na primer šest kategorij stresorjev na delovnem mestu (Cartwright in Cooper, 1997).

Novejša proučevanja se osredotočajo na spreminjajočo se naravo samega dela in menedžerske prakse. Glavna ideja je, da je večji poudarek na skupinah in timih. Zaposleni niso tradicionalno odgovorni samo neposrednemu vodji, ampak zaradi narave in načina dela v skupinah doživljajo pritiske z različnih strani, tudi od sodelavcev. Še vedno obstaja neodgovorjeno vprašanje, zakaj ljudje ob prisotnosti istih zunanjih dejavnikov različno zaznajo in se odzivajo na stres. Večina raziskovalcev se strinja, da obstaja ogromno raziskav, ki razlagajo vpliv organizacijskih dejavnikov na stres pri delu, pomanjkljivi pa so odgovori na vprašanja *kdaj* in *zakaj* (Haslam, 2004:189).

Transakcijski pristop. Z razvojem proučevanja stresa so raziskovalci ugotovili, da je potreben premik od osredotočenosti samo na dejavnike okolja in psihološke izide h kognitivnim psihološkim procesom, ki nastopajo kot mediator med zunanjimi dejavniki in stresnimi reakcijami. V okviru tega pristopa je stres definiran kot obremenitev posameznika od stresorjev v okolju, ki so zaznani kot ogrožajoči za njegovo dobro počutje (Folkman in drugi, 1991; Lazarus, 1966). Najbolj znan model, ki proučuje vlogo kognitivnih procesov pri določanju stopnje stresa, je transakcijski model, ki sta ga razvila Lazarus in Folkman (Lazarus, 1966; Lazarus in Folkman, 1984) in je povzet na sliki 2.2.

Avtorja sta na podlagi številnih eksperimentalnih študij ugotovila, da je izkušnja stresa odvisna od posameznikove **ocene** (angl. *appraisal*) dejavnikov v okolju oziroma stresorjev. Razlikujemo lahko med dvema komponentama ocene, in sicer primarno in sekundarno oceno. Kot je prikazano na sliki 2.2, **primarna ocena** (angl. *primary appraisal*) pomeni oceno pomembnosti dogodka ali situacije za posameznikovo dobro počutje. Možne so številne ocene: nepomembno, nizka ogroženost, škodljivo, ogrožajoče za posameznika. Kadar primarna ocena vodi do zaznave, da je situacija škodljiva ali ogrožajoča, **sekundarna ocena** (angl. *secondary appraisal*) pomeni oceno posameznikovih virov, ki jih ima na razpolago za uspešno soočenje z grožnjo (Haslam, 2004:190).

Slika 2.2: Transakcijski model stresa



Vir: Prirejeno po Lazarus in Folkman, 1984 v Haslam, 2004:190

»Po transakcijskem modelu stres pri delu nastane, kadar ocenimo, da nas neka delovna situacija ogroža (npr. zaradi velikega časovnega pritiska pri delu ocenjujemo, da pomembne zadolžitve ne bomo pravočasno opravili in s tem izgubili spoštovanje v očeh nadrejenega) in kadar ocenimo, da za soočanje s to delovno situacijo nimamo dovolj virov (npr. smo utrujeni in nimamo nikogar, ki bi ga lahko prosili, da nam pomaga). Stres pri delu bomo doživeli šele kot rezultat obeh ocen, primarne in sekundarne.« (Tement in Boštjančič, 2016:122).

Predstavljena ocena ogroženosti je zelo kompleksen proces ocenjevanja, ki temelji na posameznikovih pričanjih o sebi, okolju in razpoložljivosti ustreznih virov. Vključuje oceno razpoložljivih opcij soočanja (npr. preokvirjanje situacije, izogibanje); oceno verjetnosti, da bo izbrana strategija soočanja (angl. *coping strategy*) učinkovita, in ocena, da je posameznik sposoben uporabiti izbrano strategijo (Lazarus in Folkman, 1984 v Haslam, 2004:190). Kompleksnost tega procesa se kaže tudi v tem, da obstaja možnost, da se stresna reakcija razvije še hitreje, če posameznik pri sekundarni oceni meni, da viri ali pa njegove sposobnosti niso ustrezni za soočenje s situacijo. Z drugimi besedami, primarna in sekundarna ocena sta dinamično povezani, saj negativna sekundarna ocena (ne morem se soočiti) vpliva na primarno oceno (to je stresno) (Haslam, 2004:190).

Haslam (2004) navaja, da so se zaradi te dinamike raziskovalci usmerili v **socialno podpora** (angl. *social support*) kot ključni mehanizem, ki ljudem pomaga pri soočanju s stresom. Socialna mreža (prijatelji, družinski člani, sodelavci itd.) ima potencial preprečevanja in odpravljanja škodljivih posledic stresa z naslednjimi štirimi funkcijami (House, 1981):

- instrumentalna podpora (finančna pomoč in materialni viri),
- čustvena podpora (občutek sprejemanja in lastne vrednosti),
- družabništvo (pripadnost in socialni stiki z drugimi ljudmi),
- informacijska podpora (praktične informacije o problemih in njihovih rešitvah).

Iz slike 2.2 je razvidno, da imajo stresorji potencial za biti (zaznan) vir **distresa**, prav tako pa so lahko podlaga za **eustres**, kar pomeni, da imata primarna

in sekundarna ocena zelo pomembno vlogo pri razumevanju stresa. Na podlagi predstavljenega modela je mogoče tudi razložiti, kako lahko posameznik (ali ista skupina oseb) sčasoma spremeni pogled oziroma oceno ogroženosti specifičnih dogodkov in situacij (Haslam, 2004:191).

Transakcijski pristop je pomembno prispeval k socialni dimenziji stresa. Haslam (2004) pravi, da so teoretične razprave o stresu, ki vsebujejo socialne vidike, zelo redke in omejene. Če že obstajajo, so omejene na kognitivne modele posameznikov kot neodvisnih agentov. Tako večina modelov ne prepozna vloge članstva v skupini kot pomembnega dela posameznikovega psihološkega doživljanja stresa (Levine in Reicher, 1996). Transakcijski pristop je zelo pomemben prispevek na področju proučevanja stresa. Mogoče ga je nadgraditi z umestitvijo v širši teoretični okvir, ki združi in razloži osebne ali individualne in socialne vidike stresa (Haslam, 2004:191; Haslam in van Dick, 2011).

Pristop socialne identitete k proučevanju stresa poudarja socialno dimenzijo, in sicer vlogo članstva v skupini pri zaznavanju in odzivanju na stres. V okviru tega pristopa sta bila razvita **samokategorizacijski model dinamike stresa v skupini** (angl. *self-categorization model of the intragroup dynamics of stress - SCS*) (Haslam, 2004) in **model socialne identitete in medskupinske dinamike stresa** (angl. *social identity model of the intergroup dynamics of stress - SIS*) (Haslam in Reicher, 2006). Prvi se ukvarja s procesi socialne identitete in stresa v skupini, drugi pa med skupinami. Za naše proučevanje je pomemben samokategorizacijski model dinamike stresa v skupini.

Doživljanje stresa pri delu je zelo povezano z dejstvom delovanja posameznikov znotraj različnih skupin. To lahko pomeni, da lahko stres izvira: iz del in nalog, ki jih specifična poklicna skupina izvaja (npr. rudarji, policisti, učitelji); iz načina, kako so skupine organizirane (npr. večje ali manjše skupine, timi, delovne skupine); iz načina, kako so skupine obravnavane (npr. od vodij); iz odnosa posameznika s skupino (npr. nov član, ki ni dobrodošel) in iz norm, ki so se razvile v skupini (npr. izražati ali ne izražati stresne reakcije v specifičnih situacijah). Iz dosedanje razprave je razvidno, da skupine lahko predstavljajo vir stresa, prav tako pa so lahko ključ za uspešno soočanje s stresom. Cilj pristopa socialne identitete je razumeti, zakaj imajo lahko skupine tako paradoksalen učinek (Haslam, 2004:191).

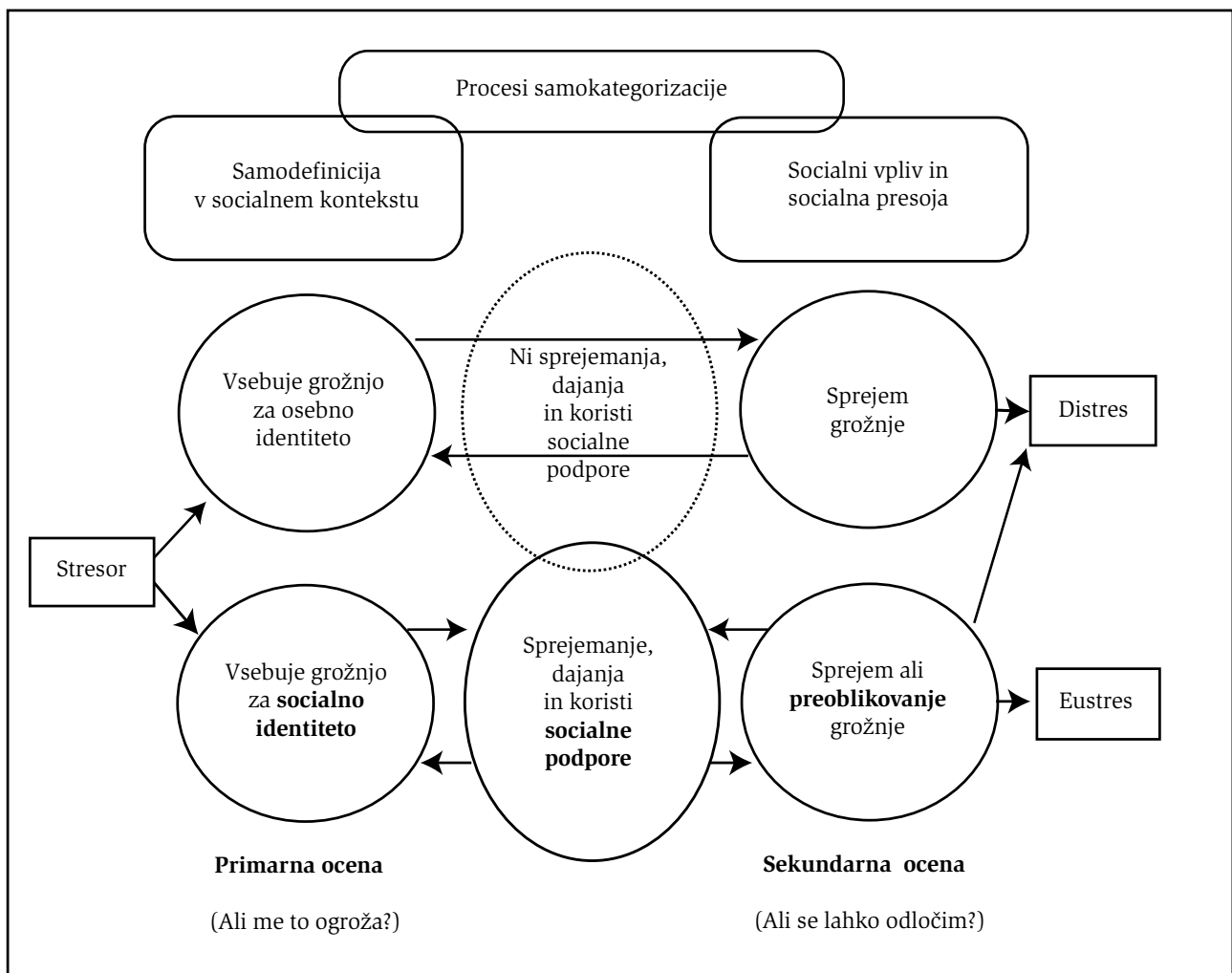
Model. Glavna predpostavka samokategorizacijskega modela dinamike stresa v skupini (slika 2.3) je, da bo narava posameznikove primarne in sekundarne ocene stresorjev drugačna v primeru aktivirane socialne identitete kot pa v primeru aktivirane osebne identitete (Haslam; 2004:192).

Prva ocena. Glavna razlika pri doživljanju stresa na ravni osebne identitete in aktivirane socialne identitete je ta, da je lahko nek dejavnik (ki je na individualni ravni ocenjen kot grožnja) zaznan v smislu vprašanja, kaj to pomeni za skupino. To predpostavko potrjuje raziskava, v kateri so v dveh različnih poklicnih skupinah (natakariji in bombni tehniki) ugotavljali oceno stresnosti narave dela (deaktiviranje neeksplozivnih bomb in delo v baru). Rezultati so pokazali, da so natakariji obe obliki dela ocenili kot zelo stresni, bombni tehniki pa

so delo v baru ocenjevali bolj stresno kot pa deaktiviranje bomb. Razlike so zato, ker skupine na podlagi skupnih izkušenj (na primer intenzivno usposabljanje) normalizirajo določene vidike dela, ki so po svoji naravi lahko dokaj nenormalne in ogrožajoče (Haslam in drugi, 2005). Tudi norme skupine (in njihovo uveljavljanje) lahko služijo kot dejavnik ustvarjanja stresa in narekujejo, katere oblike stresa je dovoljeno izražati (Haslam, 2004:193).

Socialna podpora in strategije soočanja. Sekundarna ocena bo tudi odvisna od aktivirane socialne identitete in materialnih okoliščin, v katerih je skupina. Procesi samokategorizacije pomembno vplivajo tudi na dinamiko socialne podpore pri visoki stopnji identifikacije s skupino (Haslam, 2004:194–196):

Slika 2.3: Samokategorizacijski model dinamike stresa v skupini



Vir: Haslam 2004, 192

- Člani skupine so bolj pripravljeni nuditi socialno podporo drugim članom skupine.
- Člani skupine so bolj pripravljeni sprejeti socialno podporo od drugih članov skupine.
- Interpretacija nudenja in sprejemanja socialne podpore bo odvisna od stopnje socialne identitete.
- Pride do spiralnega učinka, ko socialna identiteta krepi socialno podporo, socialna podpora pa krepi socialno identiteto.

Redefinicija stresorjev. Socialna identiteta je temelj za redefinicijo stresa in preoblikovanje distresa v eustres. Z drugimi besedami, ko je stres doživljan v kontekstu skupne socialne identitete, ima narava socialne podpore potencial za uspešno soočanje z negativnimi dejavniki stresa. Socialna podpora ima potencial temeljito preoblikovati naravo stresne izkušnje – s preoblikovanjem osebne distresa v kolektivni eustres (Haslam, 2004:196).

Vodenje s stresom. Na podlagi predstavljenega torej skupina lahko predstavlja vir za uspešno soočenje s stresom, prav tako pa je skupina lahko vir stresa. V situacijah, ko so posamezniki zelo identificirani s skupino, so pripravljeni prenesti večjo mero pritiskov (stresa) kot pa pri individualnem soočanju s stresom. V primerih socializacije v skupino (rekrutiranje novih članov) so novi kandidati pripravljene tolerirati različne oblike stresa z namenom, da bi dosegli ali dokazali vrednost članstva v skupini. Posamezniki, ki ne dosegajo norm (ocenjevanja, doživljanja in izražanja stresa), so lahko izločeni iz ožjega nabora ali iz skupine. Socialna identiteta je torej zelo pomemben dejavnik, ki določa različne režime upravljanja stresa. Iz predstavljenega izhaja, da stres v modernih organizacijah ni samo pojav na ravni posameznika, ampak je del skupnega načina življenja (Haslam, 2004:198).

Predstavljeni model stresa je bil preskušen v raziskavi, ki smo jo že omenili (Rexeis, 2017). Izsledki so pokazali, da stili vodenja in socialna identiteta vplivajo na primarno in sekundarno oceno stresnih dejavnikov in na dinamiko nudenja in sprejemanja socialne podpore v stresnih situacijah (Rexeis, 2017).

2.5 Izvajanje policijskih nalog in pooblastil

V tem delu so predstavljeni analiza normativne ureditve izvajanja policijskih pooblastil in značilnosti

skupinskega opravljanja policijskih nalog in uporabe policijskih pooblastil v proučevanih enotah. Analiza normativne ureditve obsega pregled pravnih norm, ki se nanašajo na izvajanje policijskih nalog in so zapisane v veljavnih zakonih, podzakonskih aktih in internih aktih policije. Predstavljeni so povzetki določil Zakona o nalogah in pooblastilih policije (v nadaljnjem besedilu: ZNPPol), Zakona o organiziranosti in delu v policiji (v nadaljnjem besedilu: ZODPol), Akta o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v policiji (v nadaljnjem besedilu: Akt o organizaciji in sistemizaciji), Pravilnika o policijskih pooblastilih, Strokovnih navodil za vodenje evidence uporabe prisilnih sredstev in aplikacije Prisilna sredstva.

Temeljne dolžnosti policije, naloge policije, policijska pooblastila in uporaba prisilnih sredstev

Temeljne dolžnosti policije obsegajo zagotavljanje naslednjih dobrin: zagotavljanje varnosti posameznikom in skupnosti, spoštovanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter krepitev pravne države. V ta namen policija opravlja *naloge* in *pooblastila* zaradi preprečevanja in odpravljanja nevarnosti, ki ogrožajo te dobrine (ZNPPol, 1. člen).

Policijska naloga je naloga, predpisana z ZNPPol ali drugim zakonom in se opravlja z uporabo policijskih pooblastil ali z drugimi uradnimi dejanji (ZNPPol, 3. člen). Naloge policije, ki izhajajo iz njenih temeljnih dolžnosti (ZNPPol, 8. člen), so:

- varovanje življenja, osebne varnosti in premoženja ljudi,
- preprečevanje, odkrivanje in preiskovanje kaznivih dejanj in prekrškov, odkrivanje in prijemanje storilcev kaznivih dejanj in prekrškov, drugih iskanih ali pogrešanih oseb ter njihovo izročanje pristojnim organom in zbiranje dokazov ter raziskovanje okoliščin, pomembnih za ugotovitev premoženjske koristi, ki izvira iz kaznivih dejanj in prekrškov,
- vzdrževanje javnega reda,
- nadzor in urejanje prometa na javnih cestah in nekategoriziranih cestah, ki so dane v uporabo za javni promet,
- nadzor državne meje,
- naloge v zvezi z gibanjem in prebivanjem tujcev,
- varovanje določenih oseb, prostorov, objektov in okolišev objektov, in če z zakonom ni določeno

drugače, varovanje določenih delovnih mest in tajnosti podatkov državnih organov,

- naloge ob naravnih in drugih nesrečah,
- druge naloge, določene v ZNPPol in drugih predpisih v skladu z zakonom.

Policijsko pooblastilo je z zakonom določen ukrep, ki policistom omogoča opravljanje policijskih nalog in s katerim se praviloma posega v človekove pravice ali temeljne svoboščine ali druge pravice (ZNPPol, 3. člen). Pri opravljanju policijskih nalog smejo policisti (ZNPPol, 33. člen):

- zbirati obvestila,
- vabiti,
- opozarjati,
- ukazovati,
- ugotavljati identiteto oseb in izvajati identifikacijski postopek,
- iskati osebe,
- izvajati prikrito in namensko kontrolo,
- izvajati prepoznavo oseb po fotografijah,
- izdelovati fotorobote,
- izvajati poligrafski postopek,
- postavljati cestne zapore z blokadnimi točkami,
- uporabljati tuja prevozna sredstva, sredstva za zveze ali druga sredstva,
- opravljati varnostne preglede,
- opravljati preglede oseb,
- vstopati v tuja stanovanja in druge prostore,
- zasegati predmete,
- opravljati protiteroristične preglede,
- začasno omejevati gibanje oseb,
- privedi osebe,
- prepovedati približevanje določeni osebi, kraju ali območju,
- prepovedati udeležbo na športnih prireditvah,
- prekiniti potovanje,
- pridržati osebe,
- uporabljati prisilna sredstva,
- varnostno preverjati osebe,
- izvajati akreditacijski postopek,
- izvajati policijska pooblastila na vodah,
- zbirati in obdelovati podatke ter
- izvajati druga policijska pooblastila, določena v zakonih.

Prisilna sredstva. Policisti smejo uporabiti prisilna sredstva (sredstva za vklepanje in vezanje, telesno silo,

plinski razpršilec, palico, službenega psa, električni paralizator, sredstva za prisilno ustavljanje prevoznih sredstev, konjenico, posebna motorna vozila, vodni curek, plinska sredstva in druga z zakonom določena sredstva za pasivizacijo, strelno orožje) za preprečitev ali odvrnitev nevarnosti, če z opozorilom, ukazom ali izvedbo drugih pooblastil ne morejo uspešno opraviti policijske naloge. Za uporabo prisilnih sredstev gre le takrat, ko policisti pri opravljanju policijskih nalog uporabijo katero od naštetih sredstev za neposredno delovanje na osebe (ZNPPol, 72. in 73. člen).

Opravljanje policijskih nalog in uporaba policijskih pooblastil

Temelj opravljanja policijskih nalog. Policist opravlja policijsko nalogo ali uporablja policijska pooblastila po (ZNPPol, 5. člen):

- uradni dolžnosti,
- odredbi policijskega vodje,
- nalogu sodišča, državnega tožilca ali drugega organa, ki ga za to pooblašča poseben zakon.

Policijski postopek je vsako dejanje policistov zaradi opravljanja policijskih nalog (ZNPPol, 8. člen).

Taktični preudarek. Policisti pri opravljanju policijskih nalog ocenjujejo, katere odločitve, policijska pooblastila ali uradna dejanja bodo za učinkovito preprečevanje in odpravljanje nevarnosti izvedli glede na dejstva in okoliščine, ki so jim bile znane v trenutku ocenjevanja (ZNPPol, 7. člen).

Odrejanje nalog. **Odredba policistu** je ustna ali pisna zahteva policijskega vodje, dana policistu za izvedbo policijske naloge, policijskega pooblastila ali uradnega dejanja (ZNPPol, 3. člen). **Policijski vodja** ali **policijska vodja** je policist oziroma policistka, ki vodi enega ali več policistov pri opravljanju nalog policije ali tisti, ki je določen za vodenje konkretne policijske naloge (ZNPPol, 3. člen).

Oblike opravljanja policijskih nalog. Policisti opravljajo policijske naloge, zlasti (ZNPPol, 6. člen) z:

- opazovanjem,
- patroljiranjem,
- interveniranjem,

- zasedo,
- poostrenim nadzorom in
- varnostno akcijo.

Uporaba prisilnih sredstev na podlagi odredbe policijskega vodje. Policisti, ki opravljajo policijske naloge pod neposrednim vodstvom policijskega vodje, smejo uporabiti prisilna sredstva samo na podlagi njegove odredbe, razen ob napadu na njih ali na druge osebe ali če okoliščine zahtevajo takojšnje ukrepanje. Policisti o uporabi prisilnega sredstva takoj poročajo policijskemu vodji (ZNPPol, 7. člen). Oblike uporabe prisilnih sredstev so lahko (Strokovno navodilo za evidentiranje uporabe prisilnih sredstev, 2018; Prisilna sredstva, Navodilo za uporabo aplikacije, 2019):

- posamezno po lastni odločitvi,
- posamezno na ukaz,
- množično po lastni odločitvi in
- množično na ukaz.

Skupinsko opravljanje nalog in uporaba policijskih pooblastil v proučevanih enotah

Predstavljeno normativno ureditev opravljanja policijskih nalog in uporabe policijskih pooblastil (splošno) ter uporabe prisilnih sredstev (specifično) moramo še dopolniti z normativno ureditvijo proučevanih organizacijskih enot, kjer se naloge izvajajo v skupinah¹.

Naloge policije se opravljajo v *generalni policijski upravi, policijskih upravah* in na *območnih policijskih postajah*. Notranjo organizacijo policije določa akt o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest v policiji (ZODPol, 14. člen; Akt o organizaciji in sistemizaciji, 3. člen).

Posebna policijska enota – PPE. PPE ima status enote za občasno opravljanje določenih nalog policije (enota na sklic), ki jo ustanovi generalni direktor policije (ZODPol, 29. člen), organizacijsko pa je umeščena v Sektor splošne policije v Upravi uniformirane policije, ki je notranja organizacijska enota Generalne policijske uprave (Akt o organizaciji in sistemizaciji, 20. in 52. člen). ZODPol določa, da generalni direktor določi njeno organiziranost, način delovanja, način izbire pripadnikov, naloge in uporabo posebne policijske enote

¹ Podatki o sistemiziranih delovnih mestih in njihovi zasedenosti oziroma številu zaposlenih v vseh treh enotah so zaradi varnostnih razlogov interni in niso javno objavljeni. Zaradi istih razlogov niso prikazane posebnosti metod in taktike delovanja v posameznih enotah.

ter materialno-tehnično opremljenost enote (ZODPol, 29. člen), Akt o organizaciji in sistemizaciji pa določa, da PPE opravlja naloge na področjih (Akt o organizaciji in sistemizaciji, 52. člen):

- vzdrževanje in vzpostavljanje javnega reda in miru na javnih zbiranjih ter ob drugih napovedanih ali nenapovedanih dogodkih (športne prireditve, demonstracije, protestni shodi oziroma prireditve, opredeljene v usmeritvah za delo policije ob dogodkih z različnimi stopnjami ogroženosti),
- preprečevanje hujših nasilnih kaznivih dejanj,
- izvajanje varnostnih akcij ali poostrenih nadzorov pri vzdrževanju javnega reda, varovanju državne meje in preiskovanju kaznivih dejanj,
- naravne, ekološke in druge nesreče (potresi, poplave, obsežnejše prometne, železniške, letalske in druge nesreče, izlitje nevarnih snovi, pojav radioaktivnega sevanja ipd.),
- druge aktivnosti policije (obsežnejše iskalne akcije, blokade območja, policijska asistenca, hišne preiskave, drugi dogodki, ki jih ni mogoče predvideti, za izvedbo policijskih nalog pa je potrebno usklajeno delovanje večjega števila policistov, ki naloge opravljajo kot enota).

PPE je organizirana v štirih sestavih (www.policija.si):

- **Sestav I** je manjši del enote, ki je namenjen hitremu odzivu.
- **Sestav II** je največji del enote, vanj pa so poleg policistov vključeni še policisti konjeniki.
- **Sestav III – Gorsko enoto** sestavljajo policisti gorniki, ki so posebej usposobljeni in opremljeni za izvajanje nalog policije v visokogorju.
- **Sestav IV – Enoto policijskih specialnosti** sestavljajo policisti vozniki specialnih vozil policije in policisti ostrostrelci.

Pripadniki PPE so policisti in policistke, ki so zaposleni v drugih organizacijskih enotah na lokalni (območne policijske postaje), regionalni (policijske uprave) in državni (generalna policijska uprava) ravni, naloge PPE pa opravljajo, ko je enota sklicana oziroma aktivirana. Znotraj sestavov so organizirani oddelki in skupine, ki jih vodijo komandirji oddelkov in vodje skupin.

Specialna enota – SE. SE je organizacijsko umeščena v Upravo za policijske specialnosti, ki je notranja organi-

zacijska enota Generalne policijske uprave. SE opravlja naloge na področju protiteroristične dejavnosti in zahtevnejše operativne naloge policije, pri katerih se zahteva najvišja stopnja izurjenosti, psihofizičnih zmožnosti, uporabe posebnih znanj in veščin, ki so povezani z visoko stopnjo tveganja za varnost, zdravje ali življenje ljudi (Akt o organizaciji in sistemizaciji, 38. člen).

V Specialni enoti so organizirani (Akt o organizaciji in sistemizaciji, 38. člen):

a) *Oddelek za operativno delovanje*, ki zagotavlja neposredno operativno in interventno izvajanje nalog na področjih:

- ekstremne oblike nasilja,
- terorizem,
- ugrabitve,
- zajetja talcev,
- drugi varnostni dogodki z visoko stopnjo ogroženosti sodelujočih.

b) *Oddelek za operativno podporo*, ki opravlja naloge na področjih:

- strokovna in logistična podpora policistom specialne enote pri opravljanju operativnih nalog SE,
- usposabljanje in izpopolnjevanje.

c) *Oddelek za protibombno zaščito*, ki opravlja naloge na področjih:

- operativno interventno in neposredno opravljanje nalog protibombne zaščite,
- protiteroristični pregledi prostorov, objektov, naprav in območij,
- prevozi eksplozivnih snovi in sredstev,
- izvajanje operativnih ukrepov za preprečitev ogrožanja s kemičnimi in biološkimi agensi ter orožjem za množično uničevanje,
- izdelava strokovnih mnenj,
- hramba in skladiščenje zaseženih eksplozivnih sredstev in snovi ter njihovo strokovno uničevanje.

Mobilni kriminalistični oddelki – MKO. MKO so organizacijsko umeščeni v Sektor kriminalistične policije v policijskih upravah Ljubljana, Maribor, Celje, Koper, Kranj, Novo mesto in Murska Sobota (Akt o organizaciji in sistemizaciji, 5. in 59. člen). Naloge mobilnih

kriminalističnih oddelkov so (Akt o organizaciji in sistemizaciji, 59. člen):

- nadzorovanje kriminalnih žarišč in pridobivanje podatkov, pomembnih za preprečevanje, odkrivanje in preiskovanje kaznivih dejanj,
- izvajanje opazovanja, zased, poostrenih nadzorov, varnostnih in drugih akcij za preprečevanje in odkrivanje kaznivih dejanj in prijemanje storilcev,
- pridobivanje operativnih informacij in njihovo sprotno vnašanje v ustrezne policijske evidence,
- sodelovanje pri odkrivanju in preiskovanju kaznivih dejanj,
- sodelovanje pri izvajanju prikritih preiskovalnih ukrepov,
- sodelovanje v zaključnih akcijah in izvajanje varnostno tveganih postopkov kriminalistične policije,
- sodelovanje pri izvajanju programov usposabljanja s svojega delovnega področja.

Za zaključek povzemamo podobnosti med PPE, SE in MKO. Za vse tri enote je značilno, da izvajajo naloge na specifičnih področjih, ki zajemajo izvajanje specifičnih pooblastil in uporabo prisilnih sredstev. Lahko bi rekli, da je vsebina dela zelo zahtevna in pomeni večjo obremenitev in stres v primerjavi z opravljanjem rednih policijskih nalog v drugih policijskih enotah. Delo v vseh treh enotah od policistov in policistk zahteva posebne veščine, ki jih pridobijo na specialističnih in dodatnih usposabljanjih. Prav tako vse tri enote uporabljajo posebno opremo za opravljanje nalog. Ključna skupna značilnost, ki je zanimiva za našo raziskavo pa je, da se naloge v vseh treh enotah izvajajo v manjših ali večjih skupinah ali kot enota pod enotnim vodstvom.

Predstavljene značilnosti oziroma njihove kombinacije pa se izražajo v dinamiki povezav med *socialno identiteto, vodenjem, dejavniki stresa, doživljanjem in reagiranjem na stres, socialno podporo v stresnih situacijah in stališči o izvajanju policijskih pooblastil* v PPE, SE in MKO.

3 METODOLOGIJA

3.1 Uvod

Glavni nameni raziskave so: a) raziskati in opisati *teoretične okvire pristopa socialne identitete* in predstaviti *značilnosti skupinskega izvajanja policijskih nalog in pooblastil* v izbranih policijskih enotah (opisni namen), b) ugotoviti povezave med *socialno identiteto, vodenjem, dejavniki stresa, doživljanjem in reagiranjem na stres, socialno podporo v stresnih situacijah in stališči o izvajanju policijskih pooblastil* (razlagalni namen) in c) na podlagi poznavanja vseh elementov in razumevanja povezav med njimi oblikovati predloge in priporočila za izboljšanje: *vodenja in motiviranja policistov, ki v skupinah izvajajo policijska pooblastila; stopnje pripadnosti policistov; ravnanja vodij in policistov v stresnih situacijah; nudenja psihološke pomoči in socialne podpore vodjem in policistom ter učinkovite uporabe policijskih pooblastil v stresnih situacijah* (aplikativni namen).

Postavili smo naslednja raziskovalna vprašanja:

1. Kako je stopnja socialne identitete (stopnja identifikacije) povezana s subjektivno oceno stopnje stresa, subjektivnim doživljanjem stresa, strategijami obvladovanja stresa in stališči o izvajanju policijskih pooblastil?
2. Kako so stili vodenja povezani s stopnjo socialne identitete (stopnjo identifikacije)?
3. Kako so stili vodenja posredno (socialna identiteta) in neposredno povezani s subjektivno oceno stopnje stresa, subjektivnim doživljanjem stresa, strategijami obvladovanja stresa in stališči o izvajanju policijskih pooblastil?

Da bi odgovorili na raziskovalna vprašanja, smo pri pregledu literature v drugem poglavju analizirali in predstavili teoretična izhodišča in ugotovitve relevantnih raziskav. Posebej so poudarjeni pristop socialne identitete in značilnosti izvajanja policijskih nalog in pooblastil.

Namen tega poglavja je utemeljiti in opisati metodološki pristop empiričnega dela raziskave, predstaviti raziskovalni model na podlagi raziskovalnih vprašanj, teorije in pregleda raziskav izvedene hipoteze,

predstaviti merski instrument ter opisati postopke zbiranja in analize podatkov ter raziskovalni vzorec. Izhajali smo iz pozitivistične paradigme in kvantitativnega pristopa z metodo poizvedovanja oziroma z anketo in uporabo vprašalnika za zbiranje podatkov. Vse metodološke odločitve temeljijo na sodelovanju in dogovoru med raziskovalcem in predstavniki proučevanih policijskih enot.

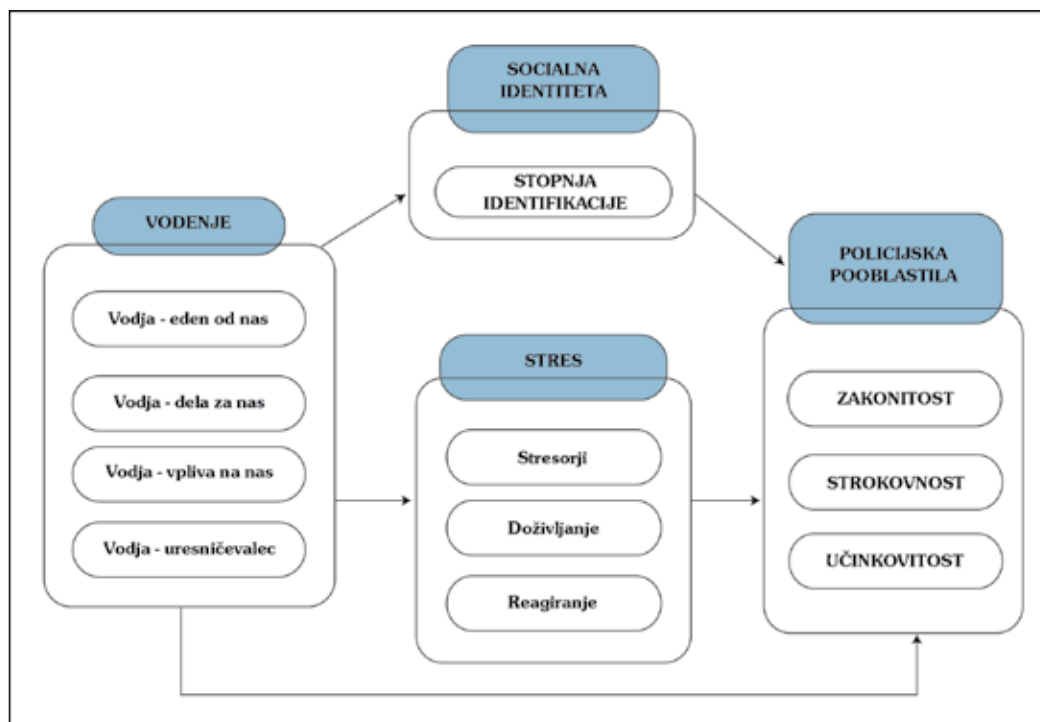
3.2 Raziskovalni model

Predstavnike proučevanih policijskih enot smo seznanili z izhodiščnim raziskovalnim modelom, ki je prikazan na sliki 3.1 (glej tudi sliko 1.1). Vsi so se strinjali s konceptualizacijo vodenja in socialne identitete, različni pogledi pa so bili izraženi glede operacionalizacije stresa in policijskih pooblastil.

Prvi izraženi dvomi glede konceptualizacije stresa so bili, da proučevane enote ne želijo biti primerjane med seboj glede narave in obsega stresa, ki ga doživljajo njihovi zaposleni. Obstajal je strah, da bodo rezultati raziskave zlorabljeni v kontekstu delovnopравниh razmerij – ukinjanje nekaterih dodatkov zaradi pogojev dela. Prav tako so bili izraženi dvomi, ali bodo anketiranci iskreno odgovarjali na vprašanja o nekonstruktivnih strategijah odzivanja na stres, na primer, uživanje alkohola itd. Ko smo sogovornikom pojasnili, da nas zanimajo samo splošni vzorci povezav med spremenljivkami in da ne želimo podrobno ugotavljati in primerjati organizacijskih enot med seboj, smo se dogovorili, da bomo dejavnike stresa oziroma stresorje opredelili zelo splošno, za merjenje subjektivnega doživljanja stresnih dejavnikov in strategij obvladovanja stresa pa bomo uporabili že standardizirane vprašalnike, ki so bili uporabljeni v primerljivih raziskavah (več v točki 3.4 Merski instrumenti).

Dvomi glede konceptualizacije in operacionalizacije policijskih pooblastil so se nanašali na razlike o vrsti in obsegu policijskih nalog in pooblastil ter uporabi prisilnih sredstev v proučevanih enotah in na vprašanje objektivnega merjenja zakonitosti, strokovnosti in učinkovitosti uporabe policijskih pooblastil v proučevanih enotah. Strinjali smo se, da v proučevanih enotah izvajajo različne naloge, policijska pooblastila ter prisilna sredstva in da je težko objektivno meriti zakonitost, strokovnost in učinkovitost. Pojasnili smo, da je naš namen ugotavljanje stališč in vedenjskih teženj oziroma

Slika 1.1: Raziskovalni model



Vir: lastni

tendenc, ki izhajajo iz teh stališč, ter kako so ta stališča povezana s stresom, stopnjo socialne identitete in vodenjem. Ponovno smo poudarili, da namen raziskave ni ocenjevanje in primerjanje proučevanih enot med seboj, ampak ugotavljanje splošnih vzorcev povezav med proučevanimi spremenljivkami v raziskovalnem modelu (več v točki 3.4 Merski instrumenti).

3.3 Hipoteze

Na podlagi raziskovalnega modela in raziskovalnih vprašanj smo postavili naslednje splošne hipoteze.

H1: Obstajajo pozitivne in negativne povezave med *socialno identiteto* (stopnjo identifikacije) in *stresom* (subjektivno oceno stopnje stresa, subjektivnim doživljanjem stresa, strategijami obvladovanja stresa) ter *stališči* o izvajanju policijskih pooblastil.

H2: Obstajajo pozitivne povezave med *vodenjem* (stili vodenja) in *socialno identiteto* (stopnjo identifikacije).

H3: Obstajajo neposredne in posredne (moderacija in mediacija) povezave med *vodenjem* (stili vodenja), *socialno identiteto* (stopnjo identifikacije), *stresom* (su-

bjektivno oceno stopnje stresa, subjektivnim doživljanjem stresa, strategijami obvladovanja stresa) in *stališči* o izvajanju policijskih pooblastil.

3.4 Merski instrumenti

Skladno z raziskovalnim modelom, raziskovalnimi vprašanji in hipotezami smo s programskim orodjem LimeSurvey oblikovali vprašalnik za spletno anketiranje, ki je sestavljen iz naslednjih sklopov vprašanj in trditev:

1. vodenje,
2. socialna identiteta,
3. stres,
4. policijska pooblastila,
5. demografski podatki.

Vodenje

V raziskavi smo ugotavljali stile vodenja *neposredno nadrejenega vodje* (v PPE so ocenjevali **vodjo skupine**, v SE so ocenjevali **vodjo oddelka**, v MKO pa so ocenjevali **vodjo skupine** (PU Maribor in Ljubljana) oziroma **vodjo oddelka** (PU Koper, Kranj, Novo mesto, Celje in

Murska Sobota) in stile *posredno nadrejenega vodje* (v PPE so ocenjevali **komandirja oddelka**, v SE so ocenjevali **poveljnika SE**, v MKO pa so ocenjevali **vodjo oddelka** – samo v PU Ljubljana in Maribor). Uporabljen je bil vprašalnik *Identity Leadership Inventory - ILI* (Steffens in drugi, 2014), ki vsebuje 15 trditev in meri štiri stile vodenja: vodja – eden od nas, vodja – dela za nas, vodja – vpliva na nas, vodja – uresničevalec. Uporabljena je bila petstopenjska lestvica za ugotavljanje pogostosti opisnih trditev, in sicer od 1 (nikoli) do 5 (zelo pogosto, če ne celo vedno).

Socialna identiteta

Ugotavljali smo stopnjo identifikacije s **skupino, organizacijsko enoto** in **Policijo**. Uporabljene so bile tri trditve (Postmes, Haslam in Jans, 2013), ki merijo subjektivno doživljanje povezanosti oziroma identifikacijo posameznika s socialnimi kategorijami. Uporabljena je bila petstopenjska lestvica strinjanja s trditvami, in sicer od 1 (sploh se ne strinjam) do 5 (zelo se strinjam).

Stres

Stresorji. Vprašanje se je nanašalo na oceno stopnje subjektivne zaznave stresa v zadnjih šestih mesecih za naslednje skupine dejavnikov:

- organizacijski dejavniki (normativna ureditev plač in nagrajevanja, usposabljanja, delovnega časa itd.);
- neposredno delo (dela in naloge na vašem delovnem mestu, materialni pogoji za opravljanje dela itd.);
- izvajanje policijskih pooblastil (izvajanje policijskih pooblastil v okviru vašega dela);
- odnos z neposrednim vodjem (odnos z neposrednim vodjem v okviru vašega dela);
- odnosi s sodelavci (odnosi z neposrednimi sodelavci v okviru vašega dela);
- stiki z občani (odnosi pri stikih z občani v okviru vašega dela).

Uporabljena je bila lestvica od 1 (povsem nestresno) do 5 (izjemno stresno). V uvodu smo zapisali, da smo se odločili za skupine dejavnikov, ker ni bilo interesa za podrobnejše razčlenjevanje. Dobili bomo sliko o splošnih razlikah, podrobnosti pa se bodo lahko ugotavljale

z bolj poglobljenimi raziskavami v posameznih enotah v prihodnosti.

Doživljanje stresa. Subjektivno doživljanje stresa smo ugotavljali z vprašalnikom *Brief Symptom Inventory, BSI - 18* (Franke, Jaeger, Glaesmer, Barkmann, Petrowski in Braehler, 2017), ki se uporablja tudi v klinični praksi in meri somatizacijo, depresijo in anksioznost oziroma tesnobo. Naveden je bil seznam 18 problemov, ki jih lahko doživljamo zaradi stresa. Anketiranci so ocenjevali pojavljanje navedenih problemov v zadnjem mesecu. Pri ocenjevanju so uporabili lestvico od 1 (nikoli) do 5 (zelo pogosto).

Strategije obvladovanja stresa. Uporabljen je bil vprašalnik *Brief COPE* (Carver, 1997), ki vsebuje 28 trditev in meri 14 strategij obvladovanja stresa. V našem vprašalniku smo navedli, da se trditve nanašajo na strategije obvladovanja stresa v povezavi s stresorji (organizacijski dejavniki, neposredno delo, izvajanje policijskih pooblastil, odnos z neposrednim vodjem, odnosi s sodelavci in stiki z občani). Zanimalo nas je, kako so anketiranci v zadnjih šestih mesecih obvladovali stres. Anketiranci so navajali pogostost uporabe konkretnih vedenj na lestvici od 1 (nikoli) do 5 (zelo pogosto).

Policijska pooblastila

Stališča o izvajanju policijskih pooblastil. Po dogovoru s predstavniki proučevanih enot smo stališča o izvajanju policijskih pooblastil razvrstili v pet kategorij:

1. stališča o povezavi med zelo stresno situacijo in prekoračitvijo policijskih pooblastil (tri trditve),
2. stališča o toleriranju prekoračitve pooblastil s strani vodje (dve trditvi),
3. stališča o prekoračitvi pooblastil s strani sodelavcev in s strani vodje (dve trditvi),
4. stališča o odločnosti pri izvajanju policijskih pooblastil (tri trditve) in
5. stališča o zakonitosti, strokovnosti in učinkovitosti izvajanja policijskih pooblastil (tri trditve).

Anketirance smo spraševali, kako pogosto predstavljene trditve veljajo za njih, njihove sodelavce in vodje. Pri ocenjevanju so uporabili lestvico od 1 (sploh se ne strinjam) do 5 (zelo se strinjam).

Demografski podatki

V tem sklopu smo zajeli podatke o *spolu, starosti, izobrazbi, delovnih izkušnjah in organizacijski enoti* (PPE, SE, MKO). Za pripadnike PPE smo dodatno ponudili tudi možnost, da posredujejo podatek o *policijski upravi*.

3.5 Zbiranje in analiza podatkov

Podatki so bili zbrani z metodo spletnega anketiranja. Usklajevanje in oblikovanje spletnega vprašalnika v sodelovanju s predstavniki proučevanih enot je potekalo od oktobra 2017 do januarja 2018. V februarju 2018, ko smo hoteli izvesti spletno anketiranje, se je 12. februarja 2018 začela policijska stavka. Odločili smo se, da z anketiranjem počakamo do konca stavke. Stavka je bila prekinjena 26. marca 2018. Naslednja okoliščina, ki je otežila izvajanje anketiranja, so bile kadrovske zamenjave na vodstvenih delovnih mestih v SE. Z vodstvom smo se dogovorili, da počakamo z anketiranjem vsaj še en mesec. Anketiranje v PPE in MKO smo začeli izvajati 24. aprila 2018. Zaradi slabega odziva je vodstvo PPE 25. maja 2018 po elektronski pošti dodatno spodbudilo pripadnike PPE k izpolnitvi spletnega vprašalnika. Do 1. junija 2018 je bilo 76 popolno izpolnjenih in 23 nepopolno izpolnjenih vprašalnikov. Ponovo vabilo smo z dopisom poslali 12. junija 2018 in zaradi obdobja letnih dopustov anketiranje podaljšali do 31. avgusta 2018. V tam času smo opravili številne telefonske pogovore s predstavniki proučevanih enot in jih prosili, da ponovno oziroma dodatno spodbudijo ciljne skupine k sodelovanju v raziskavi. Odziv se je povečal, tako da smo zbiranje podatkov končali 31. avgusta 2018.

Zbrane podatke smo obdelali in analizirali s programskim orodjem IBM SPSS Statistics 21 (*Statistical Package for the Social Sciences*).

Univariatna analiza (analiza posamezne spremenljivke). Pri pripravi podatkov smo najprej vpisali lastnosti posameznih spremenljivk in opravili splošni pregled spremenljivk: grafični prikazi porazdelitev, frekvence in opisne statistike. V nadaljevanju smo iz posameznih spremenljivk (trditev) tvorili nove spremenljivke (dimenzije in indeksi) za stile vodenja, dimenzije doživljanja stresa in strategije obvladovanja stresa. Pri tvorjenju dimenzij in indeksov smo izračunali koeficiente Cronbach alpha ter po potrebi izločili posamezne trdi-

tve. Na podatkih za stile vodenja, dimenzije doživljanja stresa in strategije obvladovanja stresa so bile opravljene tudi faktorske analize – analize glavnih komponent PCA (angl. *Principal Component Analysis*). Na podlagi rezultatov so bili po potrebi izračunani novi empirični indeksi. Pri pregledu dimenzij in indeksov so bili izdelani grafični prikazi porazdelitev, frekvence in opisne statistike.

Bivariatna analiza (analiza odnosa med dvema spremenljivkama). Korelacijska analiza je bila opravljena med spremenljivkami znotraj posameznih sklopov in med spremenljivkami med posameznimi sklopi raziskovalnega modela z namenom ugotoviti splošne vzorce povezav med spremenljivkami.

Multivariatna analiza (analiza odnosa med več spremenljivkami). Za testiranje hipotez je bila uporabljena metoda večkratne ali multiple regresije. Pri testiranju neposrednih in posrednih povezav je bila uporabljena multipla linearna regresija za testiranje mediacijskih in moderacijskih oziroma interakcijskih modelov.

3.6 Vzorec

Glede na to, da imajo v policiji dostop do intraneta vsi zaposleni v policiji in da smo v nagovoru spletnega vprašalnika povabili k sodelovanju le policiste in policistke ter kriminaliste in kriminalistke v PPE, SE in MKO (ciljna populacija²), lahko naš vzorec poimenujemo samoizbirni vzorec. »Samoizbirni vzorec. Do tega vzorca pridemo, če omogočimo posameznim predstavnikom proučevane populacije, da se za sodelovanje odločijo sami. Po navadi takrat javno objavimo, da iščemo ljudi z določenimi značilnostmi ali interesi, ljudje pa se nato sami javijo.« (Tratnik, 2002:71). Uradno vabilo s povezavo do spletnega vprašalnika je bilo poslano vodstvu proučevanih enot z zaprosilom, da vabilo s povezavo do spletnega vprašalnika pošljejo po elektronski pošti vsem zaposlenim – ciljni populaciji.

Spletni vprašalnik je izpolnilo 343 anketirancev. Od tega je bilo 98 nepopolno in 245 popolno izpolnjenih vprašalnikov. V tabeli 3.1 so prikazani podatki o skupnem številu anketirancev po organizacijskih

² Podatki o sistemiziranih delovnih mestih in njihovi zasedenosti oziroma številu zaposlenih v vseh treh enotah so zaradi varnostnih razlogov interni in niso javno objavljeni. Zaradi navedenega ne navajamo primerjave med vzorcem in populacijo in izsledkov raziskave ne moremo posploševati na našo osnovno množico – populacijo.

enotah, v tabeli 3.2 so podatki o skupnem številu anketirancev razčlenjeni po policijskih upravah, v tabeli 3.3 pa so demografski podatki razčlenjeni po organizacijskih enotah.

Iz tabele 3.1 je razvidno, da je vprašalnik izpolnilo 186 pripadnikov PPE, 32 pripadnikov SE in 27 pripadnikov MKO. Pričakovali smo, da bo največ anketiranih iz PPE, nismo pa pričakovali, da bo odziv v vseh treh enotah tako nizek. Kar 98 anketirancev ni dalo podatka o organizacijski enoti.

Vprašanje o policijski upravi je bilo namenjeno samo pripadnikom PPE, iz tabele 3.2 pa je razvidno, da so nanj odgovorili tudi nekateri pripadniki MKO. Podatki kažejo na dokaj enakomerno zastopanost policijskih uprav med pripadniki PPE.

Tabela 3.1: Število anketirancev po organizacijskih enotah

Organizacijska enota	N	%
POSEBNA POLICIJSKA ENOTA - PPE	186	75,9 %
SPECIALNA ENOTA - SE	32	13,1 %
MOBILNI KRIMINALISTIČNI ODDELEK - MKO	27	11,0 %
Skupaj	245	100,0 %

Tabela 3.2: Število anketirancev po policijskih upravah

Policijska uprava	Organizacijska enota							
	PPE		SE		MKO		Skupaj	
	N	%	N	%	N	%	N	%
PU Celje	16	8,5 %	0	0,0 %	0	0,0 %	16	8,5 %
PU Koper	19	10,1 %	0	0,0 %	0	0,0 %	19	10,1 %
PU Kranj	19	10,1 %	0	0,0 %	1	0,5 %	20	10,6 %
PU Ljubljana	25	13,3 %	0	0,0 %	7	3,7 %	32	17,0 %
PU Maribor	36	19,1 %	1	0,5 %	3	1,6 %	40	21,3 %
PU Murska Sobota	20	10,6 %	0	0,0 %	2	1,1 %	22	11,7 %
PU Nova Gorica	11	5,9 %	0	0,0 %	0	0,0 %	11	5,9 %
PU Novo mesto	26	13,8 %	0	0,0 %	2	1,1 %	28	14,9 %
Skupaj	172	91,5 %	1	0,5 %	15	8,0 %	188	100,0 %

Tabela 3.3: Demografski podatki po organizacijskih enotah

Demografske spremenljivke	Organizacijska enota							
	PPE		SE		MKO		Skupaj	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Spol								
Ženski	2	1,2 %	0	0,0 %	1	0,6 %	3	1,8 %
Moški	130	76,0 %	21	12,3 %	17	9,9 %	168	98,2 %
Skupaj	132	77,2 %	21	12,3 %	18	10,5 %	171	100,0 %
Starost								
Do 25 let	3	1,3 %	1	0,4 %	0	0,0 %	4	1,7 %
Od 26 do 35 let	59	25,3 %	11	4,7 %	2	0,9 %	72	30,9 %
Od 36 do 45 let	106	45,5 %	11	4,7 %	15	6,4 %	132	56,7 %
Od 46 do 55 let	14	6,0 %	6	2,6 %	5	2,1 %	25	10,7 %
Skupaj	182	78,1 %	29	12,4 %	22	9,4 %	233	100,0 %
Izobrazba								
Srednja šola	99	43,2 %	15	6,6 %	9	3,9 %	123	53,7 %
Višja šola	49	21,4 %	8	3,5 %	7	3,1 %	64	27,9 %
Visoka šola	28	12,2 %	5	2,2 %	4	1,7 %	37	16,2 %
Podiplomska	2	0,9 %	2	0,9 %	1	0,4 %	5	2,2 %
Skupaj	178	77,7 %	30	13,1 %	21	9,2 %	229	100,0 %
Delovne izkušnje								
Do 10 let	30	12,9 %	0	0,0 %	1	0,4 %	31	13,3 %
Od 11 do 20 let	101	43,3 %	14	6,0 %	12	5,2 %	127	54,5 %
Od 21 do 30 let	45	19,3 %	13	5,6 %	11	4,7 %	69	29,6 %
Od 31 do 40 let	1	0,4 %	4	1,7 %	0	0,0 %	5	2,1 %
Nad 40 let	0	0,0 %	0	0,0 %	1	0,4 %	1	0,4 %
Skupaj	177	76,0 %	31	13,3 %	25	10,7 %	233	100,0 %

Iz tabele 3.3 je razvidno, da je med anketiranimi zelo majhno število žensk (3) in da v vzorcu prevladuje večinoma moška populacija (168). Mogoče je delež žensk v vzorcu tudi višji, saj 171 anketirancev ni zabeležilo podatka o spolu. Najbolj zastopana kategorija v vseh treh enotah je kategorija od 36 do 45 let, najmanj zastopana pa je kategorija do 25 let. Možna interpretacija za nizek delež kategorije do 25 let bi lahko bila v tem, da v obdobju krize ni bilo rednega zaposlovanja v policiji. Možna pa je tudi interpretacija, da najmlajši (v povezavi s številom let delovnih izkušenj) še ne izpolnjujejo vseh pogojev za delo v PPE, SE in MKO. Kar 80,0 % vzorca ima srednjo (53,7 %) ali višjo šolo (27,9 %). V vseh treh enotah je po delovnih izkušnjah najbolj zastopana kategorija od 11 do 20 let delovnih izkušenj

(skupaj 54,5 % vzorca), velik pa je tudi delež anketirancev (29,6 %), ki spadajo v kategorijo od 21 do 30 let delovnih izkušenj.

Analiza in interpretacija demografskih podatkov v tabelah 3.1, 3.2 in 3.3 sta pomanjkljivi in ne prikazeta celotne slike vzorca, saj pri večini spremenljivk niso bili posredovani vsi podatki.

4 REZULTATI

4.1 Uvod

Rezultati analiz so predstavljeni v treh delih. V prvem delu je opisana statistika za glavne komponente raziskovalnega modela - univariatne analize. V drugem delu so rezultati korelacijskih analiz, ki nakazujejo statistično značilne neposredne povezave med proučevanimi spremenljivkami - bivariatne analize. Rezultati korelacijskih analiz so služili kot izhodišče za analizo večkratnih ali multiplih regresij, pri katerih smo ugotavljali, kako vrednosti več spremenljivk napovedujejo vrednosti posamezne neodvisne spremenljivke - multivariatne analize. Pri analizi podatkov in predstavitvi rezultatov smo sledili ciljem raziskave:

1. Ugotoviti stopnjo socialne identitete policistov.
2. Ugotoviti subjektivno zaznavo stresa policistov.
3. Ugotoviti subjektivno doživljanje stresa policistov.
4. Ugotoviti strategije obvladovanja stresa policistov.
5. Ugotoviti stališča policistov o izvajanju policijskih pooblastil.
6. Ugotoviti stile vodenja, usmerjene v oblikovanje visoke stopnje socialne identitete.

7. Analizirati povezave med naštetimi elementi in odgovoriti na raziskovalna vprašanja.

4.2 Univariatne analize

Stili vodenja

Ugotavljali smo stile vodenja neposredno nadrejenega vodje (v PPE so ocenjevali vodjo skupine, v SE so ocenjevali vodjo oddelka, v MKO pa so ocenjevali vodjo skupine (PU Maribor in Ljubljana) oziroma vodjo oddelka (PU Koper, Kranj, Novo mesto, Celje in Murska Sobota) in stile posredno nadrejenega vodje (v PPE so ocenjevali komandirja oddelka, v SE so ocenjevali poveljnika SE, v MKO pa so ocenjevali vodjo oddelka - samo v PU Ljubljana in Maribor). V tabelah 4.1 in 4.2 so prikazani rezultati za neposredno vodenje, v tabelah 4.3 in 4.4 pa rezultati za posredno vodenje.

Iz tabele 4.1 je razvidno, da so srednje vrednosti za vse štiri stile vodenja dokaj visoke. Najvišja vrednost je pri stilu vodenja, ki se nanaša na prototipičnost vodje - eden od nas (4,1).

Tabela 4.1: Neposredno vodenje - opisna statistika

	Cronbach alpha	N	Minimum	Maksimum	Srednja vrednost	Standardni odklon
Vodja - EDEN OD NAS	0,92	275	1	5	4,1073	,85641
Vodja - DELA ZA NAS	0,92	275	1	5	4,0727	,86796
Vodja- VPLIVA NA NAS	0,91	275	1	5	3,9136	,90369
Vodja - URESNIČEVALEC	0,87	275	1	5	3,9467	,88946

Tabela 4.2: Neposredno vodenje – opisna statistika po demografskih spremenljivkah

		EDEN OD NAS	DELA ZA NAS	VPLIVA NA NAS	URESNIČEVALEC
		Srednja vrednost	Srednja vrednost	Srednja vrednost	Srednja vrednost
Organizacijska enota	PPE	4,14	4,12	3,94	3,97
	SE	4,55	4,46	4,47	4,41
	MKO	3,74	3,80	3,56	3,63
Spol	Ženski	2,83	3,00	2,75	2,78
	Moški	4,13	4,12	3,99	4,03
Starost	do 25 let	4,0	4,56	4,44	4,33
	od 26 do 35 let	4,25	4,24	4,08	4,06
	od 36 do 45 let	4,11	4,10	3,95	3,98
	od 46 do 55 let	3,94	3,91	3,74	3,78
Izobrazba	Srednja šola	4,16	4,16	4,00	3,99
	Višja šola	4,15	4,14	3,95	4,02
	Visoka šola	4,09	4,04	3,97	4,03
	Podiplomska	4,40	4,30	4,25	4,13
Delovne izkušnje	Do 10 let	4,14	4,10	4,00	3,99
	Od 11 do 20 let	4,2	4,09	3,93	3,96
	Od 21 do 30 let	4,16	4,15	3,96	4,03
	Od 31 do 40 let	4,10	3,95	4,00	3,67
	Nad 40 let	3,75	4,00	3,50	3,67

Iz tabele 4.2 je razvidno, da so srednje vrednosti za vse stile vodenja najvišje v SE (4,55, 4,46, 4,47), nekoliko nižje v PPE in najnižje v MKO. Višje srednje vrednosti so pri anketirancih moškega spola in v starostni kategoriji do 25 let (4,50, 5,56, 4,44, 4,33). Pri izobrazbi imata kategoriji srednja šola in podiplomska izobrazba najvišje srednje vrednosti. K višjim sre-

dnjim vrednostim pri kategoriji podiplomska izobrazba najverjetneje prispeva nižje število anketirancev v tej kategoriji (N = 5) v primerjavi s kategorijo srednja šola (N = 123). Pri spremenljivki delovne izkušnje ni bistvenih razlik med kategorijami. Najvišje srednje vrednosti za tri stile vodenja so pri kategoriji od 21 do 30 let (4,16, 4,15, 3,96, 4,03).

Tabela 4.3: Posredno vodenje – opisna statistika

	Cronbach alpha	N	Minimum	Maksimum	Srednja vrednost	Standardni odklon
Vodja - EDEN OD NAS	0,95	266	1	5	4,0545	,90352
Vodja - DELA ZA NAS	0,94	266	1	5	4,0254	,90103
Vodja - VPLIVA NA NAS	0,95	266	1	5	3,9370	,94296
Vodja - URESNIČEVALEC	0,91	266	1	5	3,8897	,93989

Tabela 4.4: Posredno vodenje – opisna statistika po demografskih spremenljivkah

		EDEN OD NAS	DELA ZA NAS	VPLIVA NA NAS	URESNIČEVALEC
		Srednja vrednost	Srednja vrednost	Srednja vrednost	Srednja vrednost
Organizacijska enota	PPE	4,09	4,04	3,95	3,89
	SE	4,54	4,52	4,53	4,49
	MKO	3,80	3,79	3,69	3,63
Spol	Ženski	3,92	4,08	3,67	3,33
	Moški	4,1	4,08	4,01	3,95
Starost	Do 25 let	4,50	4,38	4,31	4,33
	Od 26 do 35 let	4,23	4,18	4,07	4,05
	Od 36 do 45 let	4,07	4,06	3,98	3,90
	Od 46 do 55 let	4,03	3,98	3,95	3,94
Izobrazba	Srednja šola	4,18	4,14	4,07	3,96
	Višja šola	4,01	4,00	3,88	3,93
	Visoka šola	4,16	4,11	4,05	3,98
	Podiplomska	4,40	4,30	4,35	4,27
Delovne izkušnje	do 10 let	4,14	4,05	4,03	3,97
	od 11 do 20 let	4,09	4,06	3,94	3,89
	od 21 do 30 let	4,13	4,13	4,09	4,04
	od 31 do 40 let	3,95	3,90	3,85	3,93
	nad 40 let	3,75	4,00	3,75	3,33

Tudi pri posrednem vodenju (tabela 4.3) so najvišje vrednosti za stil vodenja, ki se nanaša na prototipičnost vodje – eden od nas (4,1). Pri demografskih spremenljivkah (tabela 4.4) pa obstajajo podobni vzorci srednjih vrednosti kot pri posrednem vodenju. Ponovno so najvišje vrednosti v SE (4,54, 5,52, 4,53, 4,49), sledita PPE in MKO.

Socialna identiteta

Ugotavljali smo stopnjo identifikacije s skupino v proučevani organizacijski enoti, stopnjo identifikacije z organizacijsko enoto – PPE, SE in MKO ter stopnjo identifikacije s Policijo kot organizacijo. V tabeli 4.5 je prikazana opisna statistika, v tabeli 4.6 pa so podatki razčlenjeni po demografskih spremenljivkah.

Tabela 4.5: Socialna identiteta – opisna statistika

	Cronbach alpha	N	Minimum	Maksimum	Srednja vrednost	Standardni odklon
Identifikacija s skupino	0,84	296	1	5	4,4572	,67540
Identifikacija z enoto	0,84	296	1	5	4,4482	,66521
Identifikacija s Policijo	0,85	297	1	5	4,0685	,71567

Tabela 4.6: Socialna identiteta – opisna statistika po demografskih spremenljivkah

		Identifikacija s skupino	Identifikacija z enoto	Identifikacija s Policijo
		Srednja vrednost	Srednja vrednost	Srednja vrednost
Organizacijska enota	PPE	4,47	4,46	4,08
	SE	4,65	4,61	3,99
	MKO	4,38	4,40	4,10
Spol	Ženski	4,00	4,33	4,00
	Moški	4,50	4,50	4,10
Starost	Do 25 let	4,67	4,50	4,42
	Od 26 do 35 let	4,67	4,65	4,16
	Od 36 do 45 let	4,37	4,37	3,99
	Od 46 do 55 let	4,42	4,41	3,99
Izobrazba	Srednja šola	4,49	4,49	4,00
	Višja šola	4,44	4,42	4,06
	Visoka šola	4,47	4,43	4,18
	Podiplomska	4,73	4,73	4,33
Delovne izkušnje	Do 10 let	4,61	4,56	4,24
	Od 11 do 20 let	4,49	4,49	4,01
	Od 21 do 30 let	4,43	4,41	4,10
	Od 31 do 40 let	4,27	4,27	3,60
	Nad 40 let	4,00	4,00	4,00

Iz tabele 4.5 je razvidno, da je najvišja srednja vrednost pri identifikaciji s skupino (4,45), iz tabele 4.6 pa so razvidne srednje vrednosti v posamezni organizacijski enoti. Srednje vrednosti za identifikacijo s Policijo so v vseh treh enotah približno enake. Najvišji stopnji identifikacije s skupino in z enoto sta v SE (4,65 in 4,61). Ženske in moški izražajo približno isto stopnjo identifikacije s Policijo (4,00 in 4,10), razlike pa so pri identifikaciji s skupino (4,0 in 4,50), identifikaciji z enoto (4,33 in 4,50). Najvišje srednje vrednosti za vse tri stopnje identifikacije so pri starostnih kategorijah do 25 let in od 26 do 35 let. Višje izobraženi (visoka šola in podiplomska izobrazba) izražajo višje vrednosti pri identifikaciji s Policijo (4,18 in 4,33) v primerjavi s srednjo in višjo šolo (4,00 in 4,06). Srednje vrednosti za stopnjo identifikacije s skupino in enoto so pri vseh kategorijah izobrazbe podobne (med 4,40 in 4,50) razen pri kategoriji podiplomska izobrazba, kjer so srednje vrednosti nekoliko višje (4,73 in 4,73). Podatki kažejo, da so srednje vrednosti za vse tri oblike identifikacije najvišje pri kategoriji do 10 let delovnih izkušenj. Nižje vrednosti za vse tri oblike identifikacije pa so pri kategorijah od 31 do 40 let in nad 40 let delovnih izkušenj.

Stres – stresorji

Ocena stopnje subjektivne zaznave stresa v zadnjih šestih mesecih je obsegala naslednje skupine dejavnikov:

- *organizacijski dejavniki* (normativna ureditev plač in nagrajevanja, usposabljanja, delovnega časa itd.),
- *neposredno delo* (dela in naloge na vašem delovnem mestu, materialni pogoji za opravljanje dela itd.),
- *izvajanje policijskih pooblastil* (izvajanje policijskih pooblastil v okviru vašega dela),
- *odnos z neposrednim vodjem* (odnos z neposrednim vodjem v okviru vašega dela),
- *odnosi s sodelavci* (odnosi z neposrednimi sodelavci v okviru vašega dela),
- *stiki z občani* (odnosi pri stikih z občani v okviru vašega dela).

V tabeli 4.7 je prikazana opisna statistika, v tabeli 4.8 pa so podatki razčlenjeni po demografskih spremenljivkah.

Tabela 4.7: Stresorji – opisna statistika

	N	Minimum	Maksimum	Srednja vrednost	Standardni odklon
Organizacijski dejavniki	260	1	5	3,18	1,004
Neposredno delo	260	1	5	2,98	,976
Izvajanje policijskih pooblastil	260	1	5	2,96	1,013
Odnos z neposrednim vodjem	260	1	5	2,10	1,099
Odnosi s sodelavci	260	1	5	1,76	,869
Stiki z občani	260	1	5	2,35	1,042

Iz tabele je razvidno, da so najvišje srednje vrednosti pri organizacijskih dejavniki (3,18), neposrednem delu (2,98) in izvajanju policijskih pooblastil (2,96), nižje srednje vrednosti pa so pri stikih z občani (2,35),

odnosu z neposrednim vodjem (2,10) in odnosih s sodelavci. K stresu torej bolj prispevajo strukturni dejavniki in narava dela kot pa socialni dejavniki.

Tabela 4.8: Stresorji – opisna statistika po demografskih spremenljivkah

	Organizacijski dejavniki	Neposredno delo	Izvajanje policijskih pooblastil	Odnos z neposrednim vodjem	Odnosi s sodelavci	Stiki z občani
	Srednja vrednost	Srednja vrednost	Srednja vrednost	Srednja vrednost	Srednja vrednost	Srednja vrednost
Organizacijska enota						
PPE	3,24	3,11	3,13	2,11	1,63	2,54
SE	2,84	2,34	2,09	2,06	2,00	1,41
MKO	3,11	2,89	2,96	2,04	2,15	2,15
Spol						
Ženski	3,00	2,67	2,00	1,67	1,67	2,00
Moški	3,21	3,01	2,98	2,12	1,74	2,35
Starost						
Do 25 let	2,75	2,50	2,25	2,00	1,75	1,75
Od 26 do 35 let	3,01	2,82	2,88	1,92	1,54	2,32
Od 36 do 45 let	3,29	3,11	3,08	2,22	1,80	2,40
Od 46 do 55 let	3,27	2,73	2,69	1,92	1,85	2,12
Izobrazba						
Srednja šola	3,22	2,94	2,97	2,09	1,69	2,43
Višja šola	3,11	2,95	2,92	1,91	1,63	2,16
Visoka šola	3,24	3,03	2,97	2,34	1,82	2,32
Podiplomska	3,00	2,40	2,60	2,20	2,40	1,80
Delovne izkušnje						
Do 10 let	3,00	2,81	2,84	2,06	1,58	2,45
Od 11 do 20 let	3,22	2,95	2,94	2,02	1,69	2,30
Od 21 do 30 let	3,26	3,09	3,06	2,20	1,80	2,30
Od 31 do 40 let	3,00	2,40	2,00	2,20	2,20	2,00
Nad 40 let	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00

Iz tabele 4.8 je razvidno, da so najvišje srednje vrednosti v vseh treh proučevanih enotah pri strukturnih dejavnikih, nižje vrednosti pa pri socialnih dejavnikih. Razlika med enotami je ta, da so skoraj pri vseh dejavnikih (razen pri odnosi s sodelavci) srednje vrednosti v SE nižje v primerjavi s PPE in MKO. Najmanj stresen dejavnik v PPE so odnosi s sodelavci (1,63), v SE stiki z občani (1,42), v MKO pa odnos z neposrednim vodjem (2,04). Razlike med spoloma so skoraj pri vseh dejavnikih, razen pri dejavniku odnosi s sodelavci (1,67; 1,74). Starostna kategorija od 36 do 45 let v primerjavi s preostalimi kategorijami izraža višje srednje vrednosti pri večini stresnih dejavnikov. Pri izobrazbi lahko opazimo večje razlike pri socialnih dejavnikih. Srednja vrednost za dejavnik odnos z neposrednim vodjem je višja pri kategorijah visoka šola (2,34) in podiplomska izobrazba (2,20) v primerjavi s srednjo in višjo šolo (2,09 in 1,91). Tudi pri dejavniku odnosi s sodelavci so srednje vrednosti višje pri kategorijah visoka šola in podiplomska izobrazba (1,82 in 2,40). Pri dejavniku stiki z občani

ni pa sta najvišji vrednosti pri kategorijah srednja šola (2,43) in visoka šola (2,32), nižja srednja vrednost pa je pri kategoriji podiplomska izobrazba (1,80). Z vidika delovnih izkušenj lahko opazimo, da so srednje vrednosti za strukturne dejavnike najvišje pri kategoriji z 21 do 30 let delovnih izkušenj (3,26; 3,09; 3,06). Pri bolj izkušenih (od 21 do 40 let) višjo stopnjo stresa predstavljajo odnos z neposredno nadrejenim (2,20) in stiki s sodelavci (2,20). Srednja vrednost za stike z občani pa je najvišja pri kategoriji do 10 let delovnih izkušenj (2,45).

Stres – doživljanje stresa

Subjektivno doživljanje stresa smo ugotavljali z vprašalnikom Brief Symptom Inventory, BSI – 18, ki meri somatizacijo, depresijo in anksioznost oziroma tesnobo. V tabeli 4.9 je prikazana opisna statistika, v tabeli 4.10 pa so podatki razčlenjeni po demografskih spremenljivkah.

Tabela 4.9: Doživljanje stresa – opisna statistika

	N	Minimum	Maksimum	Srednja vrednost	Standardni odklon
Somatizacija	255	1	5	1,3634	,65739
Depresija	255	1	5	1,5307	,66275
Tesnoba	255	1	5	1,5020	,60879

Tabela 4.10: Doživljanje stresa – opisna statistika po demografskih spremenljivkah

		Somatizacija	Depresija	Tesnoba
		Srednja vrednost	Srednja vrednost	Srednja vrednost
Organizacijska enota	PPE	1,42	1,61	1,58
	SE	1,09	1,14	1,10
	MKO	1,33	1,48	1,44
Spol	Ženski	1,44	2,00	1,44
	Moški	1,36	1,53	1,52
Starost	Do 25 let	1,25	1,46	1,58
	Od 26 do 35 let	1,22	1,39	1,36
	Od 36 do 45 let	1,49	1,64	1,61
	Od 46 do 55 let	1,35	1,52	1,51
Izobrazba	Srednja šola	1,33	1,48	1,46
	Višja šola	1,43	1,57	1,57
	Visoka šola	1,43	1,69	1,58
	Podiplomska	1,10	1,30	1,17
Delovne izkušnje	Do 10 let	1,22	1,34	1,40
	Od 11 do 20 let	1,36	1,58	1,51
	Od 21 do 30 let	1,45	1,55	1,53
	Od 31 do 40 let	1,43	1,53	1,53
	Nad 40 let	1,00	1,17	1,00

Iz tabele 4.9 je razvidno, da so srednje vrednosti dokaj nizke. Višji vrednosti sta pri depresiji (1,53) in tesnobi (1,50), nekoliko nižja pa pri somatizaciji (1,36). Iz tabele 4.10 je razvidno, da so srednje vrednosti za vse tri spremenljivke najnižje v SE (1,09; 1,14; 1,10), kar je možno interpretirati tako, da urjenje v SE prispeva k načinu doživljanja stresa. Srednja vrednost za somatizacijo je višja pri ženskem spolu (1,44), prav tako pri depresiji (2,00), pri tesnobi pa je srednja vrednost višja pri moškem spolu (1,52). Srednje vrednosti za vse tri spremenljivke so nekoliko višje pri starostnih kategorijah od 36 do 45 let in od 46 do 55 let. Srednja vrednost za tesnobo je nekoliko višja tudi pri starostni kategoriji do 25 let (1,58). Višje srednje vrednosti za vse tri spremenljivke so pri izobrazbenih kategorijah višja in visoka šola. Najvišja srednja vrednost za depresijo je pri kategoriji anketiranih z 11 do 20 let delovnih izkušenj (1,58).

Stres – strategije obvladovanja stresa

Uporabljen je bil vprašalnik Brief COPE, ki vsebuje 28 trditve in meri 14 strategij obvladovanja stresa:

1. aktivno soočanje (angl. *active coping*);
2. načrtovanje (angl. *planning*);
3. pozitivno preokvirjanje (angl. *positive reframing*);
4. sprejemanje (angl. *acceptance*);
5. humor (angl. *humor*);
6. religija (angl. *religion*);
7. uporaba čustvene podpore (angl. *using emotional support*);
8. uporaba instrumentalne podpore (angl. *using instrumental support*);
9. preusmerjanje pozornosti (angl. *self-distraction*);
10. zanikanje (angl. *denial*);
11. izražanje čustev (angl. *venting*);
12. uporaba substanc (angl. *substance use*);
13. prenehanje poskusov reševanja (angl. *behavioral disengagement*) in
14. samoobtoževanje (angl. *self-blame*).

Zanimalo nas je, kako so anketiranci v zadnjih šestih mesecih obvladovali stres. Za podatke o strategijah obvladovanja stresa je bila opravljena analiza glavnih komponent PCA (angl. *Principal Component Analysis*) z namenom, da bi empirično preverili uporabnost teoretičnega modela na našem vzorcu. PCA odgovarja na vprašanje, koliko teoretičnih konstruktov (komponent)

trditve oziroma podatki merijo. Prav tako odgovarja na vprašanje, kaj te komponente pomenijo. Ali lahko te komponente poimenujemo in ustrezno interpretiramo? V našem primeru smo torej preverjali, ali se empirične komponente (na podlagi analize glavnih komponent) ujemajo s teoretičnimi komponentami. Rezultati analize PCA so pokazali osem komponent z lastno vrednostjo (angl. *eigenvalue*) več kot 1. Vsebinski pregled komponent, ki so predstavljene v tabeli 4.11, je pokazal, da so štiri empirične komponente enake komponentam v teoretičnem modelu, in sicer:

- *religija* – komponenta 5,
- *uporaba substanc* – komponenta 6,
- *humor* – komponenta 7 in
- *samoobtoževanje* – komponenta 8.

Preostalih deset komponent pa se združi v naslednje empirične komponente:

- *socialna podpora* – komponenta 1 (uporaba čustvene podpore in uporaba instrumentalne podpore);
- *zanikanje in umik* – komponenta 2 (zanikanje in prenehanje poskusov reševanja);
- *aktivno soočanje in reševanje* – komponenta 3 (aktivno soočanje, pozitivno preokvirjanje, načrtovanje);
- *izražanje čustev in preusmerjanje* – komponenta 4 (izražanje čustev, sprejetje in preusmerjanje pozornosti).

Tabela 4.11: Strategije obvladovanja stresa – faktorska analiza

	Komponente							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Dobil/a sem tolažbo in razumevanje od drugih.	,863							
Dobival/a sem pomoč in nasvete od drugih.	,850							
Dobil/a sem čustveno podporo od drugih.	,732			-,251				
Pogovarjal/a sem se z drugimi, zato da bi neprijetni občutki izginili.	,690							
Poskušal/a sem pridobiti nasvet ali pomoč od drugih ljudi glede								
ustreznega načina ukrepanja.	,587			,265				,202
Upiral/a sem se sprejeti dejstvo, da se je to zgodilo.		,783						
Obupal/a sem nad poskusi reševanja nastale situacije.		,718						
Odnehal/a sem s poskusi soočanja s situacijo.		,711			,202			,239
Svoja prizadevanja sem usmerjal/a na reševanje nastale stresne situacije.			,814					
Naredil/a sem nekaj konkretnega, da bi se situacija izboljšala.			,742					
Iskal/a sem, kaj je dobrega v tem, kar se dogaja.			,601					
Sebi sem rekel/a »to ni res«.		,428	,566	-,387				
Poskušal/a sem pogledati na situacijo z drugega zornega kota tako, da bi bila videti bolj pozitivno.	,272		,520				,201	
Poskušal/a sem razviti strategijo o tem, kako se soočiti s situacijo.	,301		,505	,204	,229			
Sprejel/a sem dejstvo, da se je situacija zgodila.			,474	,333				
Izražal/a sem svoja neprijetna čustva.				,595			,287	
Učil/a sem se živeti s tem.			,290	,513				-,218
Zelo intenzivno sem razmišljal/a o tem, kaj naj naredim.	,224		,264	,468				,348
Ukvarjal/a sem se z drugim delom ali aktivnostmi, da ne bi razmišljal/a o tem.	-,240		,338	,460		,251		
Da bi razmišljal/a manj o tem, sem počel/a različne stvari ...	,245	,272		,412		,357		-,301
Molil/a ali meditiral/a sem.					,829			
Iskal/a sem tolažbo v svoji religiji ali duhovnih prepričanjih.		,256			,801			
Užival/a sem alkohol, da bi se počutil/a bolje.						,884		
Uporabljal/a sem alkohol, da bi lažje prišel/a skozi to.						,829		
Norčeval/a oziroma šalil/a sem se glede situacije.							,925	
Šalil/a sem se o tem, kar se dogaja.							,913	
Obtoževal/a sem se za stvari, ki so se zgodile.								,765
Kritiziral/a sem se.		,316						,584

Tabela 4.12: Strategije obvladovanja stresa – opisna statistika

	N	Minimum	Maksimum	Srednja vrednost	Standardni odklon
Aktivno soočanje in reševanje	253	1	5	3,0626	,89761
Izražanje čustev in preusmerjanje	254	1	4,60	2,5370	,79034
Socialna podpora	254	1	5	2,4402	,85528
Humor	254	1	5	2,2224	,99043
Samoobtoževanje	254	1	4,50	1,7106	,75307
Zanikanje in umik	254	1	5	1,6010	,70139
Religija	254	1	5	1,3327	,63538
Uporaba substanc	254	1	5	1,3091	,62709

V tabeli 4.12 so srednje vrednosti za strategije obvladovanja stresa prikazane od najvišje do najmanjše srednje vrednosti. Najvišja srednja vrednost je pri strategiji aktivno soočanje in reševanje (3,06). V drugo skupino strategij lahko uvrstimo strategije izražanje čustev in

preusmerjanje (2,53), socialna podpora (2,44) in humor (2,22). V tretjo skupino pa spadajo strategije samoobtoževanje (1,71), zanikanje in umik (1,60), religija (1,33) in uporaba substanc (1,30).

Tabela 4.13: Strategije obvladovanja stresa – opisna statistika po demografskih spremenljivkah

	Socialna podpora	Zanikanje in umik	Aktivno soočanje in reševanje	Izražanje čustev in preusmerjanje	Religija	Uporaba substanc	Humor	Samoobtoževanje
	Srednja vrednost	Srednja vrednost	Srednja vrednost	Srednja vrednost	Srednja vrednost	Srednja vrednost	Srednja vrednost	Srednja vrednost
Organizacijska enota								
PPE	2,45	1,56	3,00	2,58	1,34	1,34	2,32	1,72
SE	2,68	1,80	3,48	2,44	1,39	1,11	1,81	1,52
MKO	2,24	1,65	3,16	2,47	1,28	1,33	2,02	1,94
Spol								
Ženski	3,27	2,22	2,83	3,33	1,00	1,17	2,33	2,17
Moški	2,43	1,59	3,08	2,54	1,34	1,31	2,14	1,69
Starost								
Do 25 let	2,45	1,50	3,17	2,55	1,63	1,75	3,00	1,88
Od 26 do 35 let	2,38	1,33	2,94	2,31	1,30	1,29	2,20	1,54
Od 36 do 45 let	2,52	1,73	3,13	2,67	1,39	1,36	2,27	1,78
Od 46 do 55 let	2,38	1,73	3,03	2,48	1,29	1,13	2,04	1,88
Izobrazba								
Srednja	2,37	1,54	3,01	2,52	1,27	1,28	2,22	1,67
Višja	2,55	1,63	3,08	2,50	1,47	1,35	2,36	1,66

	Socialna podpora	Zanikanje in umik	Aktivno soočanje in reševanje	Izražanje čustev in preusmerjanje	Religija	Uporaba substanc	Humor	Samoobtoževanje
	Srednja vrednost	Srednja vrednost	Srednja vrednost	Srednja vrednost	Srednja vrednost	Srednja vrednost	Srednja vrednost	Srednja vrednost
Visoka	2,61	1,72	3,21	2,66	1,36	1,34	2,14	1,95
Podiplomska	2,40	1,73	3,07	2,28	1,60	1,20	1,80	1,50
Delovne izkušnje								
Do 10 let	2,14	1,29	2,53	2,16	1,26	1,37	2,39	1,60
Od 11 do 20 let	2,45	1,61	3,11	2,51	1,38	1,33	2,17	1,70
Od 21 do 30 let	2,59	1,70	3,18	2,72	1,27	1,23	2,31	1,77
Od 31 do 40 let	2,52	2,07	3,20	2,28	1,90	1,40	2,00	2,00
Nad 40 let	2,60	1,00	3,67	2,40	1,00	1,00	1,50	2,00

Podatki v tabeli 4.13 prikazujejo prevladujoče vzorce uporabe strategij obvladovanja stresa v PPE, SE in MKO. V vseh treh enotah so na prvih štirih mestih naslednje strategije:

- PPE – aktivno soočanje in reševanje, izražanje čustev in preusmerjanje, socialna podpora in humor;
- SE – aktivno soočanje in reševanje, socialna podpora, izražanje čustev in preusmerjanje in humor;
- MKO – aktivno soočanje in reševanje, izražanje čustev in preusmerjanje, socialna podpora in humor.

Razlika je v tem, da je v SE na drugem mestu socialna podpora in da so vse srednje vrednosti višje od srednjih vrednosti kot pa v PPE in MKO.

Vzorci preostalih strategij v proučevanih enotah so razvrščeni v naslednjem zaporedju:

- PPE – samoobtoževanje, zanikanje in umik, religija, uporaba substanc;
- SE – zanikanje in umik, samoobtoževanje, religija, uporaba substanc;
- MKO – samoobtoževanje, zanikanje in umik, uporaba substanc, religija.

Višje srednje vrednosti za ženski spol so pri strategijah zanikanje in umik, izražanje čustev in preusmerjanje, humor in samoobtoževanje. Pri moških pa so višje srednje vrednosti pri socialni podpori, aktivnem soočanju in reševanju, religiji in uporabi substanc. Pri starostnih kategorijah so razlike pri uporabi strategije zanikanje in umik med kategorijama od 26 do 35 let (1,33) in od 36 do 45 let (1,73). Soočanje s stresom z molitvijo, meditacijo in iskanjem tolažbe v religiji ali duhovnih prepričanjih (religija 1,63) je bolj prisotno pri starostni kategoriji do 25 let. Prav tako je uporaba substanc bolj prisotna pri kategoriji do 25 let (1,75) v primerjavi z drugimi kategorijami. Tudi pri strategijah humor in samoobtoževanje so srednje vrednosti nekoliko višje pri starostni kategoriji do 25 let (3,00; 1,88). Podatki kažejo, da so pri vsaki višji izobrazbeni kategoriji tudi višje srednje vrednosti za skupino konstruktivnih strategij, na primer aktivno soočanje in reševanje (3,01; 3,08; 3,21), socialna podpora (2,37; 2,55; 2,61) itd. Zanimiv je tudi vzorec uporabe strategij glede na delovne izkušnje oziroma zaporedje prvih treh strategij pri različnih kategorijah:

- do 10 let: aktivno soočanje in reševanje, humor, izražanje čustev in preusmerjanje;
- od 11 do 20 let: aktivno soočanje in reševanje, iz-

- ražanje čustev in preusmerjanje, socialna podpora;
- od 21 do 30 let: aktivno soočanje in reševanje, izražanje čustev in preusmerjanje, socialna podpora;
- od 31 do 40 let: aktivno soočanje in reševanje, socialna podpora, izražanje čustev in preusmerjanje.

Trend, ki se izraža v podatkih za uporabo strategij soočanja s stresom po demografskih podatkih, kaže, da se z večanjem starosti, višjo izobrazbo in večjimi delovnimi izkušnjami povečuje tudi uporaba strategije socialna podpora pri soočanju s stresom.

- stališča o povezavi med zelo stresno situacijo in prekoračitvijo policijskih pooblastil (tabeli 4.14 in 4.15);
- stališča o toleriranju prekoračitve pooblastil s strani vodje (tabeli 4.16 in 4.17);
- stališča o prekoračitvi pooblastil s strani sodelavcev in s strani vodje (tabeli 4.18 in 4.19);
- stališča o odločnosti pri izvajanju policijskih pooblastil (tabeli 4.20 in 4.21) in
- stališča o zakonitosti, strokovnosti in učinkovitosti izvajanja policijskih pooblastil (tabeli 4.22 in 4.23).

Stališča o izvajanju policijskih pooblastil

Stališča o izvajanju policijskih pooblastil smo razvrstili v pet kategorij:

Tabela 4.14: Stališča o zelo stresni situaciji in prekoračitvi pooblastil – opisna statistika

	N	Minimum	Maksimum	Srednja vrednost	Standardni odklon
V zelo stresni situaciji bi večina mojih sodelavcev prekoračila uporabo policijskih pooblastil.	249	1	4	2,1727	1,01912
V zelo stresni situaciji bi jaz sam/a prekoračil/a uporabo policijskih pooblastil.	249	1	5	1,9237	1,04254
V zelo stresni situaciji bi moj vodja prekoračil uporabo policijskih pooblastil.	249	1	5	1,8554	1,02940

Tabela 4.15: Stališča o zelo stresni situaciji in prekoračitvi pooblastil – opisna statistika po demografskih spremenljivkah

	V zelo stresni situaciji bi jaz sam/a prekoračil/a uporabo policijskih pooblastil.	V zelo stresni situaciji bi večina mojih sodelavcev prekoračila uporabo policijskih pooblastil.	V zelo stresni situaciji bi moj vodja prekoračil uporabo policijskih pooblastil.
	Srednja vrednost	Srednja vrednost	Srednja vrednost
Organizacijska enota			
PPE	2,03	2,31	1,95
SE	1,16	1,09	1,09
MKO	2,15	2,52	2,11
Spol			
Ženski	1,67	3,00	1,33
Moški	1,86	2,10	1,83
Starost			
Do 25 let	2,00	1,75	2,25
Od 26 do 35 let	1,82	2,17	1,79
Od 36 do 45 let	1,97	2,23	1,89
Od 46 do 55 let	1,81	1,92	1,73

	V zelo stresni situaciji bi jaz sam/a prekoračil/a uporabo policijskih pooblastil.	V zelo stresni situaciji bi večina mojih sodelavcev prekoračila uporabo policijskih pooblastil.	V zelo stresni situaciji bi moj vodja prekoračil uporabo policijskih pooblastil.
	Srednja vrednost	Srednja vrednost	Srednja vrednost
Izobrazba			
Srednja	1,92	2,17	1,93
Višja	1,84	2,06	1,67
Visoka	2,00	2,42	1,89
Podiplomska	1,20	1,40	1,20
Delovne izkušnje			
Do 10 let	2,23	2,39	1,90
Od 11 do 20 let	1,88	2,21	1,76
Od 21 do 30 let	1,90	2,06	1,96
Od 31 do 40 let	1,60	1,60	1,80
Nad 40 let	1,00	1,00	1,00

V tabeli 4.14 so prikazani podatki za vzorec v celoti. Srednje vrednosti so zelo nizke. Anketiranci menijo, da bi večina njihovih sodelavcev (2,17) in njihov vodja (1,85) v zelo stresni situaciji prej prekoračili pooblastila kot pa oni sami (1,92). Pregled podatkov po demografskih spremenljivkah pa nam ponuja drugačno sliko. V PPE in MKO je zaporedje: sodelavci (2,31; 2,52), sam/a (2,03; 2,15) in vodja (1,95; 2,11), v SE pa: sam/a (1,16), sodelavci in vodja (1,09). Vzorec, ki se pojavlja v SE, bi lahko interpretirali tako, da obstaja zelo velika stopnja zaupanja sodelavcem in vodji. Zanimiv je vzorec, ki ga prikazujejo podatki, razdeljeni po starostnih kategorijah:

- do 25 let: vodja (2,25), sam/a (2,00), sodelavci (1,75);
- od 26 do 35 let: sam/a (1,82), sodelavci (2,17), vodja (1,79);
- od 36 do 45 let: sodelavci (2,23), sam/a (1,97), vodja (1,89).

Kljub temu da so, splošno gledano, vse srednje vrednosti zelo nizke, podatki kažejo na trende spreminjanja stališč v povezavi s starostjo anketirancev. Tudi pri podatkih za kategorijo delovne izkušnje lahko opazimo trend, da so z naraščanjem delovnih izkušenj srednje vrednosti za vse tri trditve nižje.

Tabela 4.16: Stališča o toleriranju vodje – opisna statistika

	N	Minimum	Maksimum	Srednja vrednost	Standardni odklon
Če bi vodja toleriral prekoračitev policijskih pooblastil, bi jih tudi sam/a prekoračil/a.	249	1	5	1,7671	,99695
Če bi vodja toleriral prekoračitev policijskih pooblastil, bi jih tudi večina mojih sodelavcev prekoračila.	249	1	5	2,0321	1,08832

Tabela 4.17: Stališča o toleriranju vodje – opisna statistika po demografskih spremenljivkah

		Če bi vodja toleriral prekoraitve policijskih pooblastil, bi jih tudi sam/a prekoračil/a.	Če bi vodja toleriral prekoraitve policijskih pooblastil, bi jih tudi večina mojih sodelavcev prekoračila.
		Srednja vrednost	Srednja vrednost
Organizacijska enota	PPE	1,83	2,13
	SE	1,06	1,06
	MKO	2,19	2,48
Spol	Ženski	1,00	2,00
	Moški	1,69	1,94
Starost	Do 25 let	1,50	1,75
	Od 26 do 35 let	1,75	1,88
	Od 36 do 45 let	1,76	2,13
	Od 46 do 55 let	1,58	1,85
Izobrazba	Srednja	1,72	2,03
	Višja	1,67	1,89
	Visoka	1,84	2,24
	Podiplomska	1,20	1,40
Delovne izkušnje	Do 10 let	1,94	1,94
	Od 11 do 20 let	1,69	2,10
	Od 21 do 30 let	1,66	1,91
	Od 31 do 40 let	1,60	1,60
	Nad 40 let	5,00	1,00

Srednje vrednosti za stališča o toleriranju prekoraitve s strani vodij so zelo nizke (tabela 4.16). Iz podatkov v tabeli 4.17 je razvidno, da sta srednji vrednosti za obe trditvi najnižji in enaki v SE (1,06; 1,06). Najvišji srednji vrednosti za obe trditvi sta v MKO (2,19; 2,48). Pri starostnih kategorijah srednje vrednosti za obe trditvi

naraščajo (od 1,50 do 1,76 pri prvi trditvi in od 1,75 do 2,13 pri drugi trditvi). Podoben trend je tudi pri izobrazbi. Pri delovnih izkušnjah pa je viden trend upadajoča srednjih vrednosti za obe trditvi (od 1,94 do 1,60 pri prvi trditvi in od 1,94 do 1,60 pri drugi trditvi).

Tabela 4.18: Stališča o prekoračitvi pooblastil drugih – opisna statistika

	N	Minimum	Maksimum	Srednja vrednost	Standardni odklon
Če bi sodelavec prekoračil policijska pooblastila, bi jih tudi sam/a prekoračil/a.	249	1	5	1,8193	,93943
Če bi vodja prekoračil policijska pooblastila, bi jih tudi sam/a prekoračil/a.	249	1	5	1,7430	,97871

Tabela 4.19: Stališča o prekoračitvi pooblastil drugih – opisna statistika po demografskih spremenljivkah

		Če bi sodelavec prekoračil policijska pooblastila, bi jih tudi sam/a prekoračil/a.	Če bi vodja prekoračil policijska pooblastila, bi jih tudi sam/a prekoračil/a.
		Srednja vrednost	Srednja vrednost
Organizacijska enota	PPE	1,89	1,83
	SE	1,06	1,06
	MKO	2,22	1,96
Spol	Ženski	1,33	1,00
	Moški	1,69	1,65
Starost	Do 25 let	2,00	2,00
	Od 26 do 35 let	1,83	1,72
	Od 36 do 45 let	1,80	1,76
	Od 46 do 55 let	1,58	1,50
Izobrazba	Srednja	1,82	1,80
	Višja	1,78	1,58
	Visoka	1,79	1,76
	Podiplomska	1,20	1,20
Delovne izkušnje	Do 10 let	1,97	1,87
	Od 11 do 20 let	1,83	1,74
	Od 21 do 30 let	1,67	1,61
	Od 31 do 40 let	1,60	1,60
	Nad 40 let	1,00	1,00

Tudi pri stališčih o vplivu prekoračitve pooblastil drugih – sodelavcev in vodje – so srednje vrednosti zelo nizke (1,81 in 1,74). Najvišji srednji vrednosti za vpliv sodelavcev in vodje sta v MKO (2,22 in 1,96), najnižji pa v SE (1,06 in 1,06). Tudi v PPE sta vrednosti zelo po-

dobni (1,89 in 1,83). Iz podatkov drugih demografskih spremenljivk je opaziti trend, da se srednje vrednosti za obe trditvi nižajo. Z drugimi besedami, z večanjem starosti, izobraženosti in delovnih izkušenj se vpliv sodelavcev in vodje znižuje.

Tabela 4.20: Stališča o odločnosti – opisna statistika

	N	Minimum	Maksimum	Srednja vrednost	Standardni odklon
Odločen/a sem pri izvajanju policijskih pooblastil.	249	2	5	4,4337	,68143
Večina mojih sodelavcev je odločna pri izvajanju policijskih pooblastil.	249	1	5	3,9759	,97106
Vodja je odločen pri izvajanju policijskih pooblastil.	249	1	5	4,0120	1,12695

Tabela 4.21: Stališča o odločnosti – opisna statistika po demografskih spremenljivkah

		Odločen/a sem pri izvajanju policijskih pooblastil.	Večina mojih sodelavcev je odločna pri izvajanju policijskih pooblastil.	Vodja je odločen pri izvajanju policijskih pooblastil.
		Srednja vrednost	Srednja vrednost	Srednja vrednost
Organizacijska enota	PPE	4,38	3,83	3,94
	SE	4,88	4,84	4,63
	MKO	4,30	3,96	3,89
Spol	Ženski	4,00	4,00	4,00
	Moški	4,44	3,95	4,03
Starost	Do 25 let	4,50	4,50	4,50
	Od 26 do 35 let	4,51	4,04	3,89
	Od 36 do 45 let	4,36	3,84	4,00
	Od 46 do 55 let	4,50	4,19	4,27
Izobrazba	Srednja	4,46	3,97	4,05
	Višja	4,45	3,92	3,97
	Visoka	4,2	4,00	3,97
	Podiplomska	4,60	3,80	4,00
Delovne izkušnje	Do 10 let	4,32	3,87	3,87
	Od 11 do 20 let	4,50	3,95	3,96
	Od 21 do 30 let	4,33	3,99	4,13
	Od 31 do 40 let	4,20	4,40	4,20
	Nad 40 let	5,00	5,00	5,00

Anketiranci največ odločnosti pripisujejo sebi (4,43), zatem vodji (4,01) in na koncu sodelavcem (3,97) (tabela 4.20). V PPE je zaporedje jaz (4,38), vodja (3,94) in sodelavci (3,83); v SE jaz (4,88), sodelavci (4,84), vodja (4,63) in v MKO jaz (4,30), sodelavci (3,96) in vodja (3,89). Srednje vrednosti za vse tri trditve so najvišje in zelo podobne v SE, kar spet kaže na visoko stopnjo

zaupanja med sodelavci in vodji. Zanimiv je podatek za starostno kategorijo do 25 let, kjer so srednje vrednosti enake (4,50). V kategorijah starejših (na primer od 36 do 45 let) so srednje vrednosti nekoliko nižje (4,36; 3,84 in 4,0). Podatki o delovnih izkušnjah kažejo na trend povečevanja zaupanja v odločnost sodelavcev (od 3,87 do 4,40) in vodje (od 3,87 do 4,20).

Tabela 4.22: Stališča o zakonitosti, strokovnosti in učinkovitosti – opisna statistika

	N	Minimum	Maksimum	Srednja vrednost	Standardni odklon
Menim, da se v moji enoti policijska pooblastila izvajajo zakonito.	249	1	5	4,4659	,76189
Menim, da se v moji enoti policijska pooblastila izvajajo strokovno.	249	1	5	4,4016	,80282
Menim, da se v moji enoti policijska pooblastila izvajajo učinkovito.	249	1	5	4,2530	,93984

Tabela 4.23: Stališča o zakonitosti, strokovnosti in učinkovitosti – opisna statistika po demografskih spremenljivkah

		Menim, da se v moji enoti policijska pooblastila izvajajo zakonito.	Menim, da se v moji enoti policijska pooblastila izvajajo strokovno.	Menim, da se v moji enoti policijska pooblastila izvajajo učinkovito.
		Srednja vrednost	Srednja vrednost	Srednja vrednost
Organizacijska enota	PPE	4,41	4,32	4,19
	SE	4,94	4,94	4,78
	MKO	4,37	4,37	4,22
Spol	Ženski	4,00	4,33	4,33
	Moški	4,47	4,42	4,30
Starost	Do 25 let	4,75	4,50	4,50
	Od 26 do 35 let	4,57	4,40	4,25
	Od 36 do 45 let	4,36	4,36	4,23
	Od 46 do 55 let	4,73	4,58	4,27
Izobrazba	Srednja	4,54	4,46	4,30
	Višja	4,45	4,44	4,28
	Visoka	4,42	4,21	4,05
	Podiplomska	4,00	4,00	4,00
Delovne izkušnje	Do 10 let	4,39	4,16	3,94
	Od 11 do 20 let	4,46	4,48	4,30
	Od 21 do 30 let	4,54	4,40	4,30
	Od 31 do 40 let	4,40	4,40	4,40
	Nad 40 let	5,00	5,00	5,00

Srednje vrednosti za stališča o zakonitosti, strokovnosti in učinkovitosti so zelo visoke (4,46; 4,40 in 4,25). V SE in MKO so srednje vrednosti za zakonitost in strokovnost enake (4,94). Trend pri spremenljivki starost za vse tri trditve je, da so srednje vrednosti pri kategoriji do 25 let najvišje (4,75; 4,50 in 4,50), potem se malo znižajo in ponovno povečajo pri kategoriji od 46 do 55 let (4,73; 4,58 in 4,27). Pri izobrazbi pa je razviden trend nižanja srednjih vrednosti pri višanju stopnje izobrazbe. Z naraščanjem delovnih izkušenj stališča o zakonitosti ostajajo na isti ravni, opazen pa je trend naraščanja srednjih vrednosti pri stališčih o strokovnosti in učinkovitosti izvajanja policijskih pooblastil.

4.3 Bivariatne analize

Rezultati korelacijskih analiz (Pearsonovi korelacijski koeficienti r), ki nakazujejo statistično značilne neposredne povezave med proučevanimi spremenljivkami, so predstavljeni v tabelah od 4.24 do 4.27. Zaradi veli-

kega števila spremenljivk rezultatov nismo mogli predstaviti v eni sami tabeli oziroma korelacijski matriki.

Vodenje in socialna identiteta

V tabeli 4.24 so predstavljeni korelacijski koeficienti za spremenljivke vodenja in socialne identitete. Razvidno je, da so vse spremenljivke neposrednega in posrednega vodenja pozitivno povezane z vsemi oblikami socialne identitete. Razlika je v tem, da so koeficienti neposrednega vodenja višji od koeficientov posrednega vodenja.

Skladno s pričakovanji so najmočnejše povezave med neposrednim vodenjem in identifikacijo s skupino. Pri neposrednem vodenju izstopata stil vodenja eden od nas (,524) in uresničevalec (,521), pri posrednem vodenju pa je najvišji koeficient pri stilu vodenja dela za nas (,491). Podobni vzorci so tudi pri identifikaciji z enoto in s policijo, kjer pri neposrednem vodenju iz-

stopata stila eden od nas (.453 in .338) in uresničevalec (.454 in .344), pri posrednem vodenju pa stil dela za nas (.437 in .266).

Zanimiva je zelo močna povezava med identifikacijo s skupino in identifikacijo z enoto (.935). Možna interpretacija bi lahko bila, da se organiziranost proučevalnih enot prekriva z notranjo organiziranostjo v formalne in neformalne skupine znotraj teh enot. Z drugimi

besedami, anketiranci enačijo svojo identifikacijo s skupino in enoto oziroma svojo enoto doživljajo kot eno veliko skupino, katere del so.

Razlike v koeficientih med vodenjem in oblikami socialne identitete nakazujejo, da znotraj policije obstajajo različne oblike in stopnje identifikacije zaposlenih in da različni načini vodenja prispevajo k tej dinamiki.

Tabela 4.24: Vodenje in socialna identiteta – korelacije

Spremenljivke	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Neposredno vodenje											
1. Eden od nas	-	,949**	,897**	,888**	,678**	,661**	,652**	,637**	,524**	,453**	,338**
2. Dela za nas		-	,909**	,892**	,664**	,663**	,652**	,633**	,518**	,449**	,321**
3. Vpliva na nas			-	,897**	,623**	,638**	,677**	,628**	,500**	,445**	,318**
4. Uresničevalec				-	,645**	,663**	,686**	,698**	,521**	,454**	,344**
Posredno vodenje											
5. Eden od nas					-	,942**	,914**	,904**	,470**	,410**	,254**
6. Dela za nas						-	,937**	,911**	,491**	,437**	,266**
7. Vpliva na nas							-	,920**	,455**	,402**	,248**
8. Uresničevalec								-	,446**	,367**	,236**
Socialna identiteta											
9. Identifikacija s skupino									-	,935**	,565**
10. Identifikacija z enoto										-	,603**
11. Identifikacija s Policijo											-

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Vodenje, socialna identiteta in stres

V tabeli 4.25 so predstavljeni korelacijski koeficienti za spremenljivke vodenja, socialne identitete in stresa (stresorji, doživljanje stresa in strategije obvladovanja stresa).

Stili vodenja (neposredno in posredno vodenje) so statistično značilno povezani z določenimi stresorji (odnos z vodjo in odnosi s sodelavci), dejavniki doživljanja stresa (depresija in tesnoba) ter nekaterimi strategijami obvladovanja stresa (humor, samoobtoževanje, zanikanje in umik). Večja kot je izraženost stilov vodenja, manj stresa predstavljajo odnos z vodjo in odnosi s sodelavci. Največji so koeficienti za stila vodenja eden od nas (-,334 in -,228) in dela za nas (-,325 in -,243). Prav

tako obstajajo negativne povezave med stili vodenja in doživljanjem depresije in tesnobe. Stil vodenja uresničevalec je najmočneje povezan z depresijo (-,286) in tesnobo (-,213). Isti stil vodenja je sicer šibko povezan tudi s strategijami humor (-,178), samoobtoževanje (-,164) in zanikanje in umik (-,164). Vsi stili vodenja pa so značilno povezani s strategijo zanikanje in umik (-,212, -,190, -,185, -,164). Vzorec prikazanih rezultatov torej prikazuje dinamiko povezave oziroma blažilnih učinkov stilov vodenja na oceno stresorjev, doživljanje stresa in strategije obvladovanja stresa.

Identifikacija s skupino je tudi negativno povezana s stresorji odnos z vodjo (-,288) in odnosi s sodelavci (-,250). Večja kot je stopnja identifikacije s skupino, manjša je uporaba strategij izražanje čustev in preu-

smerjanje (-,174), socialna podpora (-,268), samoobtoževanje (-,231) in uporaba substanc (-,288). Pričakovali smo pozitivno povezavo med identifikacijo s skupino in strategijo socialna podpora, kajti logično bi bilo, da večja povezanost med pripadniki skupine spodbuja tudi iskanje socialne podpore pri drugih članih skupine. Možna interpretacija bi lahko bila, da visoka stopnja identifikacije s skupino že vključuje spontano iskanje in nudenje socialne podpore v stresnih situacijah in je zato v proučevanem vzorcu ta povezava negativna. Z drugimi besedami, bolj kot so člani povezani med seboj, manj se zatekajo k strategiji socialne podpore.

Vzorec povezav med identifikacijo z enoto in dejavniki stresa so podobni kot pri identifikaciji s skupino. Identifikacija s Policijo je negativno povezana s stresorjem organizacijski dejavniki (-,194). To pomeni, da bolj kot so anketiranci identificirani s Policijo, manj stresno doživljajo organizacijske dejavnike. Tudi v primerih identifikacije z enoto in Policijo obstaja negativna povezava s strategijo socialna podpora (-,273 in -,243).

Obstajajo zanimivi vzorci značilnih povezav med dejavniki stresa. Organizacijski dejavniki so najmočnejše pozitivno povezani z neposrednim delom (,535). Neposredno delo pa je najmočnejše pozitivno povezano z izvajanjem pooblastil (,679) in stiki z občani (,508). Izvajanje pooblastil je najmočnejše pozitivno povezano s stiki z občani (,613). Odnos z vodjo pa je najmočnejše pozitivno povezan z dejavnikom odnosi s sodelavci (,546).

Kako so stresorji povezani z doživljanjem stresa in strategijami obvladovanja stresa? K somatizaciji najmočnejše prispevajo neposredno delo (,446) in odnos z vodjo (,413). Depresija je najmočnejše povezana z neposrednim delom (,445) in odnosom z vodjo (,420). Tesnoba pa je najmočnejše povezana z neposrednim delom (,497), izvajanjem pooblastil (,463) in odnosom z vodjo (,407). Doživljanje stresa je torej značilno povezano s strukturnimi dejavniki, izvajanjem pooblastil in odnosom z vodjo. Rezultati nakazujejo na pomembnost odnosa z vodjo, kajti če zaposleni ta odnos doživljajo kot stresen, stres doživljajo na vse tri načine. Zanimivi so tudi vzorci povezav med stresorji in strategijami obvladovanja stresa. Pri strukturnih dejavnikih (organizacijski dejavniki in neposredno delo) je najmočnejša povezava z izražanjem čustev in preusmerjanjem (,263) in uporabo substanc (,231). Pri izvajanju pooblastil je

najmočnejša povezava z izražanjem čustev in preusmerjanjem (,269). Pri odnosu z vodjo je najmočnejša povezava z zanikanjem in umikom (,336) in uporabo substanc (,206).

Rezultati kažejo tudi vzorce povezav med strategijami obvladovanja stresa. Aktivno soočanje in reševanje je močno povezano z izražanjem čustev in preusmerjanjem (,604) in socialno podporo (,619). Izražanje čustev je močnejše povezano s socialno podporo (,552), humorjem (,404) in samoobtoževanjem (,406). Samoobtoževanje je pozitivno povezano z zanikanjem in umikom (,480).

Na podlagi predstavljenih rezultatov lahko ugotovimo, da vodenje (neposredno in posredno) in socialna identiteta (identifikacija s skupino, enoto in Policijo) značilno prispevata k dinamiki ocene pomembnosti stresorjev, doživljanju stresa in izbiri strategij obvladovanja stresa v proučevanem vzorcu.

Vodenje, socialna identiteta in stališča o izvajanju policijskih pooblastil

V tabeli 4.26 so predstavljeni korelacijski koeficienti za spremenljivke vodenja, socialne identitete in stališča o izvajanju policijskih pooblastil.

Stališča o zelo stresni situaciji in prekoračitvi pooblastil. Iz tabele je razvidno, da obstajajo statistično značilne povezave med stili vodenja (neposrednega in posrednega) in stališči o zelo stresni situaciji in prekoračitvi pooblastil. Negativne povezave kažejo, da bolj kot so izraženi stili vodenja, nižje so ocene o tem, da bi v zelo stresni situaciji anketiranci sami, njihovi sodelavci ali vodja prekoračili pooblastila. Najmočnejša povezava je pri stilu vodenja vpliva na nas (-,253 neposredno vodenje in -,209 posredno vodenje). Bolj kot so anketiranci identificirani s skupino (-,179) in z enoto (-,178), nižja so stališča o tem, da bi sami v zelo stresni situaciji prekoračili pooblastila.

Tabela 4.25: Vodenje, socialna identiteta in stres – korelacije

Spremenljivke	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.	26.	27.	28.
Neposredno vodenje																	
1. Eden od nas	,089	-,080	-,041	-,334**	-,228**	-,055	-,141*	-,265**	-,176**	,060	-,061	,038	-,141*	-,149*	-,212**	-,047	-,086
2. Dela za nas	-,067	-,075	-,035	-,325**	-,243**	-,051	-,110	-,247**	-,148*	,079	-,031	,039	-,092	-,105	-,190**	-,017	-,058
3. Vpliva na nas	-,046	-,067	-,053	-,279**	-,135*	-,072	-,135*	-,268**	-,167**	,058	-,043	,036	-,126*	-,152*	-,185**	-,038	-,081
4. Uresničevalec	-,074	-,086	-,068	-,310**	-,154*	-,084	-,178**	-,286**	-,213**	,057	-,059	,024	-,178**	-,164**	-,164**	-,008	-,106
Posredno vodenje																	
5. Eden od nas	-,043	-,029	,018	-,258**	-,136*	-,038	-,100	-,183**	-,153*	,076	-,054	,069	-,096	-,078	-,109**	-,006	-,079
6. Dela za nas	-,025	-,013	,009	-,268**	-,139*	-,017	-,138*	-,225**	-,188**	,076	-,068	,062	-,078	-,085	-,186**	-,037	-,075
7. Vpliva na nas	-,018	,005	,007	-,253**	-,048	-,016	-,109	-,194**	-,165**	,104	-,032	,061	-,070	-,057	-,141*	-,028	-,077
8. Uresničevalec	-,009	-,051	,000	-,218**	-,057	-,046	-,092	-,201**	-,167**	,085	-,040	,066	-,078	-,050	-,136*	,021	-,065
Socialna identiteta																	
9. Identifikacija s skupino	-,155*	-,131*	-,082	-,288**	-,250**	-,082	,110	-,090	,077	-,109	-,174**	-,268**	-,054	-,231**	-,131*	-,082	-,288**
10. Identifikacija z enoto	-,153*	-,123*	-,102	-,295**	-,236**	-,094	,107	-,085	,091	-,090	-,200**	-,273**	-,103	-,263**	-,153*	-,123*	-,102
11. Identifikacija s Policijo	-,194**	-,132*	-,065	-,150*	-,105	-,105	,084	-,107	,103	-,144**	-,184**	-,243**	-,048	-,229**	-,194**	-,132*	-,065
Stresorji																	
12. Organizacijski dejavniki	-	,535**	,334**	,369**	,233**	,318**	,386**	,364**	,381**	,103	,263**	-,002	,194**	,161*	,178**	,069	,231**
13. Neposredno delo	-	,679**	,362**	,226**	,508**	,446**	,445**	,497**	,497**	,021	,282**	-,036	,201**	,177**	,236**	,038	,227**
14. Izvajanje pooblastil	-	,305**	,235**	,613**	,392**	,395**	,463**	,011	,269**	,021	,187**	,157*	,152*	-,027	-,150*	,150*	,150*
15. Odnos z vojško	-	,546**	,277**	,413**	,420**	,407**	,031	,204**	,035	,118	,187**	,336**	,135*	,206**	,135*	,206**	,206**
16. Odnosi s sodelavci	-	,188**	,213**	,233**	,228**	,061	,045	-,067	,036	,176**	,307**	,083	,197**	,083	,197**	,197**	,197**
17. Stiki z občani	-	,343**	,369**	-,023	,192**	-,041	,190**	,152*	,145*	,043	,161*	,178**	,069	,231**	,231**	,231**	,231**
Doživljanje stresa																	
18. Somatizacija	-	,780**	,874**	,087	,398**	,095	,244**	,438**	,446**	,297**	,492**	,492**	,297**	,492**	,492**	,492**	,492**
19. Depresija	-	,835**	,129*	,463**	,131*	,507**	,501**	,251**	,468**	,468**	,468**	,468**	,468**	,468**	,468**	,468**	,468**
20. Tesnoba	-	,111	,436**	,117	,345**	,426**	,459**	,336**	,515**	,515**	,515**	,515**	,515**	,515**	,515**	,515**	,515**
Strategije obvladovanja																	
21. Aktivno soočanje in reševanje	-	,604**	,619**	,294**	,200**	,094	,212**	,041	,041	,041	,041	,041	,041	,041	,041	,041	,041
22. Izražanje čustev in preusmerjanje	-	,552**	,404**	,406**	,348**	,299**	,261**	,261**	,261**	,261**	,261**	,261**	,261**	,261**	,261**	,261**	,261**
23. Socialna podpora	-	,322**	,357**	,198**	,259**	,133*	,133*	,133*	,133*	,133*	,133*	,133*	,133*	,133*	,133*	,133*	,133*
24. Humor	-	,318**	,227**	,204**	,252**	,252**	,252**	,252**	,252**	,252**	,252**	,252**	,252**	,252**	,252**	,252**	,252**
25. Samoobtoževanje	-	,480**	,254**	,393**	,393**	,393**	,393**	,393**	,393**	,393**	,393**	,393**	,393**	,393**	,393**	,393**	,393**
26. Zanimanje in umik	-	,296**	,296**	,334**	,334**	,334**	,334**	,334**	,334**	,334**	,334**	,334**	,334**	,334**	,334**	,334**	,334**
27. Religija	-	,314**	,314**	,314**	,314**	,314**	,314**	,314**	,314**	,314**	,314**	,314**	,314**	,314**	,314**	,314**	,314**
28. Uporaba substanc	-	,314**	,314**	,314**	,314**	,314**	,314**	,314**	,314**	,314**	,314**	,314**	,314**	,314**	,314**	,314**	,314**

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). * Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabela 4.26: Vodenje, socialna identiteta in stališča o izvajanju policijskih pooblastil – korelacije

Spremenljivke	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.
Neposredno vodenje													
1. Eden od nas	,217**	-,200**	-,132*	-,148*	-,191**	-,137*	-,055	,258**	,218**	,391**	,261**	,248**	,338**
2. Dela za nas	-,198**	-,203**	,083	-,135*	-,168**	-,126*	-,049	,236**	,191**	,350**	,263**	,224**	,317**
3. Vpliva na nas	-,253**	-,203**	-,142*	-,136*	-,182**	-,142*	-,039	,291**	,248**	,358**	,223**	,207**	,281**
3. Uresničevalec	-,207**	-,194**	-,100	-,148*	-,146*	-,109	-,041	,180**	,208**	,387**	,184**	,195**	,313**
Posredno vodenje													
4. Eden od nas	-,200**	-,123	-,123	-,170**	-,193**	-,126*	-,077	,175**	,233**	,385**	,162*	,141*	,293**
5. Dela za nas	-,154*	-,123	-,108	-,145*	-,170**	-,104	-,043	,192**	,222**	,390**	,159*	,150*	,304**
6. Vpliva na nas	-,209**	-,120	-,143*	-,166**	-,173**	-,120	-,051	,185**	,250**	,409**	,138*	,113	,261**
7. Uresničevalec	-,174**	-,135*	-,106	-,193**	-,186**	-,107	-,076	,118	,236**	,372**	,119	,113	,272**
Socialna identiteta													
8. Identifikacija s skupino	-,131*	-,179**	-,051	-,080	-,083	-,031	,024	,286**	,274**	,333**	,254**	,222**	,364**
9. Identifikacija z enoto	-,149*	-,178**	-,076	-,105	-,082	-,032	,028	,286**	,243**	,275**	,234**	,185**	,331**
10. Identifikacija s Policijo	-,076	-,120	,031	-,014	-,083	-,018	,059	,187**	,189**	,218**	,200**	,121	,201**
Stres in prekoraitve													
11. Sodelavci	-	,540**	,580**	,631**	,507**	,554**	,585**	-,305**	-,269**	-,164**	-,194**	-,190**	-,186**
12. Jaz	-	-	,593**	,484**	,675**	,631**	,578**	-,253**	-,338**	-,209**	-,307**	-,322**	-,286**
13. Vodja	-	-	-	,576**	,684**	,636**	,719**	-,267**	-,229**	-,155*	-,263**	-,266**	-,154*
Toleriranje vodje													
14. Jaz	-	-	-	-	,579**	,618**	,699**	-,219**	-,164**	-,127*	-,175**	-,190**	-,135*
15. Sodelavci	-	-	-	-	-	,680**	,780**	-,247**	-,259**	-,145*	-,286**	-,296**	-,268**
Prekoraitve drugih													
16. Sodelavec	-	-	-	-	-	-	,800**	-,249**	-,204**	-,120	-,226**	-,246**	-,190**
17. Vodja	-	-	-	-	-	-	-	-,225**	-,164**	-,034	-,196**	-,222**	-,131*
Odlonost													
18. Jaz	-	-	-	-	-	-	-	-	,302**	,334**	,448**	,388**	,357**
19. Sodelavci	-	-	-	-	-	-	-	-	-	,472**	,440**	,561**	,515**
20. Vodja	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	,369**	,422**	,557**
Izvajanje pooblastil													
21. Zakonitost	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	,655**	,556**
22. Stokovnost	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	,629**
23. Uonkovitost	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Stališča o toleriranju vodje. Korelacijski koeficienti kažejo, da prisotnost stilov neposrednega in posrednega vodenja, usmerjenih v socialno identiteto, vplivajo na stališča o tem, ali bi anketiranci sami ali njihovi sodelavci prekoračili policijska pooblastila, če bi vodja to toleriral. Z drugimi besedami, če vodja deluje kot dober zgled (-,191 eden od nas – neposredno vodenje, -,193 eden od nas – posredno vodenje) in demonstrira pravilno ravnanje (-,193 uresničevalec – posredno vodenje), bo tendenca za prekoračitev pooblastil anketirancev manjša.

Stališča o odločnosti. Stališča o odločnosti anketirancev, njihovih sodelavcev in vodij pri izvajanju policijskih pooblastil so značilno pozitivno povezana s stili vodenja in socialno identiteto. Odločnost anketirancev (odločen/a sem) je najmočnejše povezana s stiloma vodenja vpliva na nas – neposredno vodenje (,291) in dela za nas – posredno vodenje (,192) ter z identifikacijo s skupino (,286) in z enoto (,286). Stališča o odločnosti sodelavcev so najmočnejše povezana s stiloma vodenja vpliva na nas (,248 – neposredno vodenje in ,250 – posredno vodenje) in z identifikacijo s skupino (,274). Stališča o odločnosti vodje pri izvajanju policijskih pooblastil so najmočnejše povezana s stilom eden od nas pri neposrednem vodenju (,391) in stilom vpliva na nas pri posrednem vodenju (,409) ter z identifikacijo s skupino (,333).

Stališča o zakonitosti, strokovnosti in učinkovitosti izvajanja policijskih pooblastil. Stališča o zakonitosti so pozitivno najmočnejše povezana s stili neposrednega vodenja (npr. ,261 – eden od nas in ,263 – dela za nas) in identifikacijo s skupino (,254). Strokovnost je najmočnejše povezana s stilom vodenja eden od nas (,248) in z identifikacijo s skupino (,222). Stališča o učinkovitosti pa so značilno pozitivno povezana z vsemi stili neposrednega vodenja in z vsemi tremi oblikami socialne identitete. Izstopajo stil vodenja eden od nas pri neposrednem vodenju (,338) in stil dela za nas pri posrednem vodenju (,304) ter identifikacija s skupino (,364).

Iz predstavljenih rezultatov so razvidne razlike v vzorcih povezav med neposrednim vodenjem, posrednim vodenjem, različnimi oblikami socialne identitete in stališči anketirancev o izvajanju policijskih pooblastil. Pri neposrednem vodenju izstopajo stili eden od nas in dela za nas, pri posrednem vodenju pa dela za

nas in vpliva na nas. Pri oblikah socialne identitete pa je razvidno, da so najmočnejše povezave pri identifikaciji s skupino.

Stres in stališča o izvajanju policijskih pooblastil

V tabeli 4.27 so predstavljeni korelacijski koeficienti za spremenljivke stresa (stresorji, doživlja stresa in strategije obvladovanja stresa) in stališča o izvajanju policijskih pooblastil.

Stresorji. Med dejavniki stresa in stališči o izvajanju policijskih pooblastil obstajajo statistično značilne pozitivne in negativne povezave. Organizacijski dejavniki so negativno povezani s stališči o odločnosti sodelavcev (-,198), zakonitosti (-,166) in učinkovitosti (-,221) izvajanja policijskih pooblastil. Neposredno delo je pozitivno povezano s stališči o prekoračitvi pooblastil v zelo stresni situaciji in stališči o toleriranju prekoračitve pooblastil s strani vodje ter negativno s stališči o odločnosti sodelavcev ter zakonitosti, strokovnosti in učinkovitosti izvajanja policijskih pooblastil. Dejavniki izvajanja pooblastil je pozitivno povezan s stališči o prekoračitvi v zelo stresni situaciji, toleriranju vodje in prekoračitvi drugih ter negativno s stališči o odločnosti drugih (-,206) in strokovnosti izvajanja policijskih pooblastil (-,240). Podatki o strukturnih dejavnikih (organizacijski dejavniki, neposredno delo in izvajanje pooblastil) torej nakazujejo vzorce vplivanja teh dejavnikov na stališča anketirancev. Tudi socialni dejavniki znotraj proučevanih enot (odnos z vodjo in odnosi s sodelavci) in navzven (stiki z občani) so značilno pozitivno in negativno povezani s stališči o izvajanju policijskih pooblastil. Če je odnos z vodjo stresen, se to izraža v stališčih o odločnosti (-,296 sodelavci so odločni in -,323 vodja je odločen), zakonitosti (-,210), strokovnosti (-,288) in učinkovitosti (-,239) izvajanja policijskih pooblastil. Podoben vzorec je tudi pri odnosih s sodelavci. Bolj kot so odnosi s sodelavci stresni, nižje so vrednosti pri stališču o lastni odločnosti (-,164) pri izvajanju policijskih pooblastil. Dejavniki stiki z občani je značilno povezan s stališči o izvajanju policijskih pooblastil (7-krat pozitivno in 5-krat negativno), kar nakazuje na zelo pomembno vlogo tega dejavnika pri doživljanju in reagiranju anketirancev v stresnih situacijah.

Doživljanje stresa. Iz tabele je razvidno, da so vse tri spremenljivke doživljaja stresa (somatizacija, depresija in tesnoba) značilno pozitivno in negativno povezane

Tabela 4.27: Stres in stališča o izvajanju policijskih pooblastil – korelacije

Spremenljivke	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.	26.	27.	28.	29.	30.
Stresorji													
1. Organizacijski dejavniki	,102	,103	,077	,003	,120	,001	,049	-,094	-,198**	-,080	-,166**	-,143*	-,221**
2. Neposredno delo	,294**	,236**	,195**	,170**	,173**	,138*	,160*	-,158*	-,249**	-,155*	-,228**	-,254**	-,176**
3. Izvajanje pooblastil	,293**	,244**	,268**	,166**	,217**	,211**	,246**	-,094	-,206**	-,071	-,156*	-,240**	-,150*
4. Odnos z vodjo	,189**	,157*	,230**	,154*	,169**	,088	,144*	-,123	-,296**	-,323**	-,210**	-,288**	-,239**
5. Odnosi s sodelavci	,050	,120	,135*	,074	,172**	,091	,102	-,164**	-,162*	-,180**	-,287**	-,297**	-,272**
6. Stiki z občani	,240**	,256**	,242**	,176**	,236**	,213**	,265**	-,201**	-,244**	-,085	-,204**	-,267**	-,201**
Doživljanje stresa													
7. Somatizacija	,170**	,238**	,160*	,093	,077	,062	,049	-,143*	-,247**	-,255**	-,281**	-,194**	-,258**
8. Depresija	,266**	,284**	,190**	,170**	,190**	,129*	,165**	-,165**	-,244**	-,217**	-,287**	-,222**	-,263**
9. Tesnoba	,282**	,307**	,234**	,216**	,190**	,175**	,184**	-,159*	-,246**	-,253**	-,278**	-,207**	-,272**
Strategije obvladovanja													
10. Aktivno soočanje in reševanje	-,132*	-,092	-,089	-,071	-,004	-,137*	-,054	,206**	,139*	,088	,171**	,172**	,095
11. Izražanje čustev in preusmerjanje	,091	,172**	,093	,085	,134*	,086	,085	,012	-,042	-,078	-,006	-,021	-,062
12. Socialna podpora	-,083	-,054	-,013	-,034	-,003	,005	,034	,052	,152*	,099	,070	,107	,098
13. Humor	,214**	,264**	,196**	,126*	,212**	,280**	,197**	-,039	-,139*	-,060	-,136*	-,103	-,204**
14. Samoobtoževanje	,165**	,212**	,191**	,085	,206**	,123	,135**	-,201**	-,117	-,020	-,276**	-,199**	-,154*
15. Zanihanje in umik	,171**	,127*	,129*	,052	,138**	,071	,077	-,121	-,090	-,143*	-,249**	-,102	-,163*
16. Religija	,099	,094	,157*	,069	,136*	,115	,096	-,149*	-,016	-,048	-,068	-,030	-,047
17. Uporaba substanc	,249**	,168**	,275**	,244**	,157*	,198**	,176**	-,169**	-,140*	-,162*	-,239**	-,163**	-,184**
Stres in prekorščitev													
18. Sodelavci	-	,540**	,580**	,631**	,507**	,554**	,585**	-,305**	-,269**	-,164**	-,194**	-,190**	-,186**
19. Jaz	-	-	,593**	,484**	,675**	,631**	,578**	-,253**	-,338**	-,209**	-,307**	-,322**	-,286**
20. Vodja	-	-	-	,576**	,684**	,636**	,719**	-,267**	-,229**	-,155*	-,263**	-,266**	-,154*
Toleriranje vodje													
21. Jaz	-	-	-	-	,579**	,618**	,699**	-,219**	-,164**	-,127*	-,175**	-,190**	-,135*
22. Sodelavci	-	-	-	-	-	,680**	,780**	-,247**	-,259**	-,145*	-,286**	-,296**	-,268**
Prekorščitve drugih													
23. Sodelavec	-	-	-	-	-	,800**	-,800**	-,249**	-,204**	-,120	-,226**	-,246**	-,190**
24. Vodja	-	-	-	-	-	-	-	-,225**	-,164**	-,034	-,196**	-,222**	-,131*
Odločnost													
25. Jaz	-	-	-	-	-	-	-	-	,302**	,334*	,448**	,388**	,357**
26. Sodelavci	-	-	-	-	-	-	-	-	-	,472**	,440**	,561**	,515**
27. Vodja	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	,369**	,422**	,557**
Izvajanje pooblastil													
28. Zakomitost	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	,655**	,556**
29. Strokovnost	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	,629**
30. Učinkovitost	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). * Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

s stališči o izvajanju policijskih pooblastil. Največji koeficient je pri povezavi med tesnobo in trditvijo *V zelo stresni situaciji bi jaz sam/a prekoračil/a uporabo policijskih pooblastil* (.307). Večje vrednosti negativnih koeficientov so pri stališčih o odločnosti pri uporabi policijskih pooblastil in stališčih o zakonitosti, strokovnosti ter učinkovitosti uporabe policijskih pooblastil. Rezultati torej potrjujejo povezanost stresa z zaznavanjem stresnih okoliščin, njihovo interpretacijo in vedenjski mi tendencami anketirancev v stresnih okoliščinah.

Strategije obvladovanja stresa. Aktivno soočanje in reševanje je pozitivno povezano s stališči o odločnosti (.206) zakonitosti (.171) in strokovnosti (.172) pri izvajanju policijskih pooblastil. Anketiranci vidijo pozitivno povezavo med strategijo izražanje čustev in preusmerjanje s trditvijo *V zelo stresni situaciji bi jaz sam/a prekoračil/a uporabo policijskih pooblastil* (.172). Možna interpretacija bi lahko bila, da je ta strategija konstruktiven način obvladovanja stresa, ampak se zavedajo, da lahko čezmerno izražanje čustev pripelje tudi do prekoračitve pooblastil. Na podlagi podatkov o povezavi med strategijo humor in stališči o izvajanju policijskih pooblastil lahko sklepamo, da humor ne pomeni konstruktivne strategije, saj je pozitivno povezan s stališči o prekoračitvah in negativno s stališčem o učinkovitosti izvajanja policijskih pooblastil. Strategija samoobtoževanje je pozitivno povezana s stališči o prekoračitvah pooblastil in negativno z odločnostjo, zakonitostjo in strokovnostjo. Zanikanje in umik sta pozitivno povezana s trditvijo *V zelo stresni situaciji bi večina mojih sodelavcev prekoračila uporabo policijskih pooblastil* (.171) in negativno s trditvijo o zakonitem izvajanju policijskih pooblastil (-.249). Strategija uporaba substanc je značilno povezana s stališči o izvajanju policijskih pooblastil (6-krat pozitivno in 4-krat negativno), kar nakazuje na zelo pomembno negativno vlogo tega dejavnika pri doživljanju in reagiranju anketirancev v stresnih situacijah.

4.4 Multivariatne analize

Rezultati večkratnih ali multiplih regresij so prikazani v tabelah od 4.28 do 4.32. Z linearno regresijo ugotovljamo linearno kombinacijo *napovednih spremenljivk* (stili vodenja, socialna identiteta, stresorji, doživljanje stresa, strategije obvladovanja stresa), ki statistično značilno korelirajo z *odvisno spremenljivko* (stališča o izvajanju policijskih pooblastil). Z analizo smo torej

ugotavljali, ali vrednosti več napovednih spremenljivk korelirajo oziroma napovedujejo vrednosti odvisnih spremenljivk.

V raziskavi smo merili stališča anketirancev (subjektivna zaznava) o vidikih izvajanja policijskih pooblastil, ker nismo mogli objektivno meriti zakonitosti, strokovnosti in učinkovitosti ter prekoračitve izvajanja policijskih pooblastil. Kljub temu da nimamo objektivnih meril izvajanja policijskih pooblastil, nas zanima povezava med napovednimi spremenljivkami (subjektivne zaznave) in odvisnimi spremenljivkami (subjektivne zaznave) v raziskovalnem modelu.

Na levi strani tabel so navedene napovedne spremenljivke. Na desni strani so v stolpcih predstavljeni rezultati regresij za posamezne odvisne spremenljivke. R Square (R^2) oziroma popravljeni R Square (adj. R^2) pove, koliko % variabilnosti odvisne spremenljivke je pojasnjene z napovednimi spremenljivkami. V stolpcih so prikazane vrednosti standardiziranih regresijskih koeficientov Beta (β) in njihova statistična značilnost (Sig.). Napovedne spremenljivke, kjer je vrednost Sig. $< 0,05$, statistično značilno napovedujejo neodvisno spremenljivko. Statistično značilni regresijski koeficienti so v tabelah tudi poudarjeni. N pomeni število enot (anketirancev), vključenih v posamezno analizo.

Stališča o zelo stresni situaciji in prekoračitvi pooblastil

Pri trditvi *V zelo stresni situaciji bi jaz sam/a prekoračil/a pooblastila* je sedem statistično značilnih regresijskih koeficientov, ki skupaj napovedujejo oziroma pojasnjujejo 29 % variabilnosti te trditve.

Tabela 4.28: Multivariatna analiza povezanosti med stališči o prekoračitvi pooblastil v zelo stresni situaciji in pojasnjevalnimi spremenljivkami – multipla regresija

Spremenljivke	V zelo stresni situaciji bi sam/a prekoračil/a pooblastila.	V zelo stresni situaciji bi večina mojih sodelavcev prekoračila pooblastila	V zelo stresni situaciji bi moj vodja prekoračil pooblastila.
	β (sig.)	β (sig.)	β (sig.)
Neposredno vodenje (N = 275)			
Eden od nas	-,108 (.579)	,109 (.588)	-,366 (.067)
Dela za nas	,090 (.672)	-,330 (.136)	,387 (.076)
Vpliva na nas	-,337 (.035)	-,075 (.651)	-,326 (.046)
Uresničevalec	,179 (.237)	,181 (.250)	,212 (.169)
Socialna identiteta (N = 297)			
Identifikacija s Policijo	,086 (.248)	,054 (.482)	,148 (.051)
Identifikacija z enoto	-,207 (.237)	-,075 (.677)	-,145 (.414)
Identifikacija s skupino	,185 (.286)	,005 (.977)	,155 (.380)
Stresorji (N = 260)			
Organizacijski dejavniki	-,977 (.280)	-,083 (.260)	-,071 (.328)
Neposredno delo	,141 (.116)	,049 (.600)	-,017 (.852)
Izvajanje pooblastil	,131 (.150)	,020 (.831)	,172 (.064)
Odnos z vodjo	,111 (.159)	,001 (.994)	,184 (.022)
Odnosi s sodelavci	-,147 (.048)	,000 (.999)	-,032 (.674)
Stiki z občani	,035 (.637)	,108 (.160)	,084 (.264)
Doživljanje stresa (N = 255)			
Somatizacija	-,349 (.007)	-,095 (.474)	-,187 (.152)
Depresija	,001 (.996)	-,072 (.555)	-,116 (.332)
Tesnoba	,271 (.067)	,262 (.087)	,159 (.290)
Strategije obvladovanja (N = 254)			
Socialna podpora	-,120 (.151)	-,150 (.083)	-,068 (.424)
Zanikanje in umik	,033 (.658)	-,105 (.169)	-,037 (.625)
Aktivno soočanje in reševanje	-,165 (.046)	-,190 (.027)	-,163 (.052)
Izražanje čustev in preusmerjanje	,053 (.554)	,198 (.033)	,052 (.568)
Religija	,031 (.641)	,017 (.800)	,074 (.273)
Uporaba substanc	,170 (.017)	-,010 (.893)	,221 (.002)
Humor	,138 (.044)	,212 (.003)	,135 (.053)
Samoobtoževanje	,067 (.381)	,153 (.054)	,111 (.154)
R ² (adj.R ²)	,293 (.218)	,239 (.158)	,266 (.187)

Statistično značilni koeficienti so pri spremenljivkah: vpliva na nas ($\beta = -,337$), odnosi s sodelavci ($\beta = -,147$), somatizacija ($\beta = -,349$), tesnoba ($\beta = ,271$), aktivno soočanje in reševanje ($\beta = -,165$), uporaba substanc ($\beta = ,170$) in humor ($\beta = ,138$). Pri pozitivnih regresijskih koeficientih to pomeni, da se s povišanjem vrednosti napovedne spremenljivke poveča tudi odvisna spremen-

ljivka, če se preostale spremenljivke ne spremenijo. Pri negativnih regresijskih koeficientih pa to pomeni, da se s povišanjem negativne vrednosti napovedne spremenljivke zmanjša odvisna spremenljivka, če se preostale napovedne spremenljivke ne spremenijo. Rezultati kažejo, da stil vodenja vpliva na nas, stresor odnosi s sodelavci, somatizacija in strategija aktivno soočanje

in reševanje znižujejo vrednosti trditve. Spremenljivke tesnoba, uporaba substanc in humor pa napovedujejo povečanje vrednosti trditve.

Vrednosti trditve *V zelo stresni situaciji bi večina mojih sodelavcev prekoračila pooblastila* znižuje spremenljivka aktivno soočanje in reševanje ($\beta = -,190$), povečujejo jo pa spremenljivke izražanje čustev in preusmerjanje ($\beta = ,198$), humor ($\beta = ,212$) in samoobtoževanje ($\beta = ,153$).

Vrednosti trditve *V zelo stresni situaciji bi moj vodja prekoračil pooblastila* znižujejo spremenljivke eden od nas ($\beta = -,366$), vpliva na nas ($\beta = -,326$) in aktivno soočanje in reševanje ($\beta = -,163$), povečujejo pa jo spremenljivke identifikacija s Policijo ($\beta = ,148$), odnos z vodjo ($\beta = ,184$), uporaba substanc ($\beta = ,221$) in humor ($\beta = ,135$).

Vzorec rezultatov nakazuje na pozitivno vlogo stilov neposrednega vodenja in konstruktivnih strategij obvladovanja stresa ter na negativno vlogo nekaterih socialnih stresorjev in nekonstruktivnih strategij obvladovanja stresa.

Stališča o toleriranju prekoračitve pooblastil s strani vodje

Iz tabele 4.29 je razvidno, da vrednosti pri trditvah o toleriranju prekoračitve pooblastil s strani vodje znižujejo spremenljivke identifikacija z enoto ($\beta = -,330$), organizacijski dejavniki ($\beta = -,162$), in somatizacija ($\beta = -,436$), zvišujejo pa jih spremenljivke tesnoba ($\beta = ,435$), uporaba substanc ($\beta = ,228$) in samoobtoževanje ($\beta = ,174$). V tem primeru ima pozitivno vlogo socialna identiteta, negativno pa tesnoba in nekonstruktivne strategije obvladovanja stresa.

Tabela 4.29: Multivariatna analiza povezanosti med stališči o toleriranju prekoračitve pooblastil s strani vodje in pojasnjevalnimi spremenljivkami – multipla regresija

Spremenljivke	Če bi vodja toleriral prekoračitve policijskih pooblastil, bi jih tudi sam/a prekoračil/a.	Če bi vodja toleriral prekoračitve policijskih pooblastil, bi jih tudi večina mojih sodelavcev prekoračila.
	β (sig.)	β (sig.)
Neposredno vodenje (N = 275)		
Eden od nas	-,179 (.387)	-,182 (.379)
Dela za nas	,031 (.890)	,016 (.943)
Vpliva na nas	,038 (.824)	-,182 (.284)
Uresničevalec	-,007 (.963)	,229 (.154)
Socialna identiteta (N = 297)		
Identifikacija s Policijo	,102 (.199)	-,032 (.690)
Identifikacija z enoto	-,330 (.077)	,020 (.913)
Identifikacija s skupino	,276 (.136)	,031 (.866)
Stresorji (N = 260)		
Organizacijski dejavniki	-,162 (.034)	,009 (.908)
Neposredno delo	,114 (.229)	-,035 (.711)
Izvajanje pooblastil	-,030 (.759)	,110 (.255)
Odnos z vodjo	,112 (.182)	,057 (.499)
Odnosi s sodelavci	-,049 (.537)	,054 (.496)
Stiki z občani	,102 (.196)	,129 (.101)
Doživljanje stresa (N = 255)		
Somatizacija	-,436 (.001)	-,411 (.003)
Depresija	-,028 (.825)	-,027 (.829)

Spremenljivke	Če bi vodja toleriral prekrščitve policijskih pooblastil, bi jih tudi sam/a prekrščil/a.	Če bi vodja toleriral prekrščitve policijskih pooblastil, bi jih tudi večina mojih sodelavcev prekrščila.
	β (sig.)	β (sig.)
Tesnoba	,435 (.006)	,272 (.084)
Strategije obvladovanja (N = 254)		
Socialna podpora	-,054 (.544)	-,117 (.185)
Zanikanje in umik	-,090 (.252)	-,033 (.669)
Aktivno soočanje in reševanje	-,108 (.216)	-,045 (.605)
Izražanje čustev in preusmerjanje	,112 (.237)	,071 (.455)
Religija	-,024 (.734)	,090 (.204)
Uporaba substanc	,228 (.003)	,063 (.406)
Humor	,040 (.576)	,116 (.111)
Samoobtoževanje	,011 (.891)	,174 (.032)
R ² (adj.R ²)	,198 (.113)	,201 (.115)

Stališča o prekrščitvi pooblastil s strani sodelavcev in vodje

Katere spremenljivke napovedujejo negativne in pozitivne vrednosti trditve *Če bi sodelavec prekrščil policijska pooblastila, bi jih tudi sam/a prekrščil/a?* Iz tabele 4.30 je razvidno, da vrednosti te trditve znižujejo spremenljivke somatizacija ($\beta = -,277$) in strategija aktivno soočanje in reševanje ($\beta = -,297$), zvišujejo jih pa spremenljivke tesnoba ($\beta = ,284$), uporaba substanc ($\beta = ,152$) in humor ($\beta = ,275$).

Pri trditvi *Če bi vodja prekrščil policijska pooblastila, bi jih tudi sam/a prekrščil/a* pa vrednosti znižuje spremenljivka somatizacija ($\beta = -,472$), zvišujejo pa jih spremenljivke stiki z občani ($\beta = ,178$), tesnoba ($\beta = ,328$) in uporaba substanc ($\beta = ,141$).

Kritični dejavniki so torej stresor stiki z občani, tesnoba zaradi doživljanja stresa in nekonstruktivne strategije obvladovanja stresa.

Tabela 4.30: Multivariatna analiza povezanosti med stališči o prekrščitvi pooblastil drugih in pojasnjevalnimi spremenljivkami – multipla regresija

Spremenljivke	Če bi sodelavec prekrščil policijska pooblastila, bi jih tudi sam/a prekrščil/a.	Če bi vodja prekrščil policijska pooblastila, bi jih tudi sam/a prekrščil/a.
	β (sig.)	β (sig.)
Neposredno vodenje (N = 275)		
Eden od nas	-,082 (.683)	-,061 (.768)
Dela za nas	-,106 (.627)	-,138 (.540)
Vpliva na nas	-,198 (.227)	,083 (.623)
Uresničevalec	,264 (.090)	,117 (.465)
Socialna identiteta (N = 297)		
Identifikacija s Policijo	,030 (.692)	,076 (.334)
Identifikacija z enoto	-,020 (.911)	,033 (.859)

Spremenljivke	Če bi sodelavec prekorasil policijska pooblastila, bi jih tudi sam/a prekorasil/a.	Če bi vodja prekorasil policijska pooblastila, bi jih tudi sam/a prekorasil/a.
	β (sig.)	β (sig.)
Identifikacija s skupino	,093 (.604)	,010 (.956)
Stresorji (N = 260)		
Organizacijski dejavniki	-,109 (.139)	-,061 (.417)
Neposredno delo	-,015 (.866)	-,051 (.586)
Izvajanje pooblastil	,118 (.209)	,140 (.147)
Odnos z vodjo	,033 (.685)	,123 (.141)
Odnosi s sodelavci	,015 (.840)	-,040 (.611)
Stiki z občani	,108 (.155)	,178 (.023)
Doživljanje stresa (N = 255)		
Somatizacija	-,277 (.036)	-,472 (.001)
Depresija	-,150 (.215)	,042 (.732)
Tesnoba	,284 (.062)	,328 (.036)
Strategije obvladovanja (N = 254)		
Socialna podpora	-,006 (.947)	-,003 (.972)
Zanikanje in umik	-,069 (.363)	-,043 (.577)
Aktivno soočanje in reševanje	-,297 (.001)	-,136 (.120)
Izražanje čustev in preusmerjanje	,138 (.134)	,015 (.870)
Religija	,058 (.394)	,054 (.444)
Uporaba substanc	,152 (.037)	,141 (.059)
Humor	,275 (.000)	,124 (.085)
Samoobtoževanje	,060 (.442)	,099 (.221)
R ² (adj.R ²)	,253 (.173)	,209 (.125)

Stališča o odločnosti pri izvajanju policijskih pooblastil

V tabeli 4.31 so rezultati multiplih regresij za stališča o odločnosti pri izvajanju policijskih pooblastil anketirancev, njihovih sodelavcev in njihovih vodij. Vrednosti trditve *Odločen/a sem pri izvajanju pooblastil* zvišujeta spremenljivki vpliva na nas ($\beta = ,625$) in aktivno soočanje in reševanje ($\beta = ,274$), znižujejo jih pa spremenljivke uresničevalec ($\beta = -,549$), stiki z občani ($\beta = -,185$) ter samoobtoževanje ($\beta = -,161$).

Trditev *Večina mojih sodelavcev je odločna pri izvajanju pooblastil* zvišujeta spremenljivki vpliva na nas ($\beta = ,468$) in identifikacija s skupino ($\beta = ,370$), znižuje pa jo spremenljivka odnos z vodjo ($\beta = -,208$).

Vrednosti pri trditvi *Vodja je odločen pri izvajanju policijskih pooblastil* zvišujeta spremenljivki eden od nas ($\beta = ,391$) in identifikacija s skupino ($\beta = ,374$), znižujeta pa jih spremenljivki dela za nas ($\beta = -,410$) in odnos z vodjo ($\beta = -,195$).

Rezultati kažejo, da k stališčem o odločnosti prispevajo vsi stili vodenja. Pomemben pozitiven dejavnik je tudi identifikacija s skupino. Kritična stresorja sta odnos z vodjo in stiki z občani. Na odločnost pozitivno vpliva strategija aktivno soočanje in reševanje, negativno pa strategija samoobtoževanje.

Tabela 4.31: Multivariatna analiza povezanosti med stališči o odločnosti pri izvajanju policijskih pooblastil in pojasnjevalnimi spremenljivkami – multipla regresija

Spremenljivke	Odločen/a sem pri izvajanju pooblastil.	Večina mojih sodelavcev je odločna pri izvajanju pooblastil.	Vodja je odločen/a pri izvajanju policijskih pooblastil.
	β (sig.)	β (sig.)	β (sig.)
Neposredno vodenje (N = 275)			
Eden od nas	,276 (.156)	,086 (.670)	,391 (.045)
Dela za nas	-,230 (.278)	-,290 (.189)	-,410 (.054)
Vpliva na nas	,625 (.000)	,468 (.005)	,120 (.449)
Uresničevalec	-,549 (.000)	-,230 (.143)	,170 (.262)
Socialna identiteta (N = 297)			
Identifikacija s Policijo	,012 (.866)	,026 (.733)	,040 (.586)
Identifikacija z enoto	,080 (.646)	-,245 (.177)	-,311 (.075)
Identifikacija s skupino	,112 (.519)	,370 (.040)	,374 (.032)
Stresorji (N = 260)			
Organizacijski dejavniki	-,003 (.968)	-,011 (.877)	,119 (.094)
Neposredno delo	-,141 (.113)	-,064 (.486)	-,099 (.265)
Izvajanje pooblastil	,141 (.120)	,023 (.811)	,118 (.193)
Odnos z vodjo	,063 (.419)	-,208 (.011)	-,195 (.014)
Odnosi s sodelavci	-,099 (.180)	,008 (.914)	-,027 (.718)
Stiki z občani	-,185 (.012)	-,097 (.206)	,004 (.955)
Doživljanje stresa (N = 255)			
Somatizacija	,111 (.384)	-,056 (.673)	-,137 (.281)
Depresija	,038 (.745)	,045 (.714)	,142 (.227)
Tesnoba	-,140 (.340)	-,061 (.690)	-,145 (.324)
Strategije obvladovanja (N = 254)			
Socialna podpora	-,122 (.142)	,131 (.129)	,067 (.419)
Zanikanje in umik	,121 (.098)	,115 (.131)	,017 (.821)
Aktivno soočanje in reševanje	,274 (.001)	,106 (.213)	,063 (.440)
Izražanje čustev in preusmerjanje	,016 (.854)	-,028 (.764)	-,119 (.182)
Religija	-,110 (.095)	,014 (.833)	,021 (.752)
Uporaba substanc	-,016 (.817)	-,002 (.980)	-,066 (.351)
Humor	,025 (.716)	-,110 (.120)	,023 (.732)
Samoobtoževanje	-,161 (.034)	-,072 (.363)	,139 (.068)
R ² (adj.R ²)	,299 (.224)	,243 (.162)	,296 (.221)

Stališča o zakonitosti, strokovnosti in učinkovitosti pri izvajanju policijskih pooblastil

Vrednosti pri spremenljivki o zakonitosti izvajanja policijskih pooblastil zvišuje spremenljivka dela za nas ($\beta = ,408$), znižujeta pa jih spremenljivki uresničevalec ($\beta = -,448$) in samoobtoževanje ($\beta = -,210$). Podobno

kot pri stališčih o odločnosti je pri stilu vodenja uresničevalec negativen regresijski koeficient.

Vrednosti pri trditvi *V moji enoti se policijska pooblastila izvajajo strokovno* zvišujeta spremenljivki zanikanje in umik ($\beta = ,150$) in aktivno soočanje in reševanje ($\beta = ,162$), znižuje pa jih spremenljivka sa-

moobtoževanje ($\beta = -,200$). V to skupino bi lahko vključili tudi naslednje regresijske koeficiente, ki niso statistično značilni ($\text{sig.} > 0,05$): identifikacija s skupino ($\beta = ,311$), odnosi s sodelavci ($\beta = -,134$) in stiki z občani ($\beta = -,131$).

Učinkovitost izvajanja policijskih pooblastil znižujeta stresor odnosi s sodelavci ($\beta = -,138$) in strategija humor ($\beta = -,156$).

Če povzamemo, tudi k vrednostim te skupine stališč prispevajo elementi vodenja (dela za nas), socialna identiteta (identifikacija s skupino), socialni stresorji (odnosi s sodelavci in stiki z občani) ter konstruktivne (aktivno soočanje in reševanje) in nekonstruktivne (humor in samoobtoževanje) strategije obvladovanja stresa.

Tabela 4.32: Multivariatna analiza povezanosti med stališči o zakonitosti, strokovnosti in učinkovitosti in pojasnjevalnimi spremenljivkami – multipla regresija

Spremenljivke	V moji enoti se policijska pooblastila izvajajo zakonito.	V moji enoti se policijska pooblastila izvajajo strokovno.	V moji enoti se policijska pooblastila izvajajo učinkovito.
	β (sig.)	β (sig.)	β (sig.)
Neposredno vodenje (N = 275)			
Eden od nas	,088 (,652)	,294 (,144)	,229 (,250)
Dela za nas	,408 (,058)	-,046 (,833)	,054 (,802)
Vpliva na nas	,056 (,725)	,066 (,686)	-,111 (,494)
Uresničevalec	-,448 (,004)	-,230 (,139)	-,001 (,994)
Socialna identiteta (N = 297)			
Identifikacija s Policijo	,025 (,740)	-,010 (,900)	-,081 (,286)
Identifikacija z enoto	-,131 (,456)	-,259 (,149)	-,015 (,933)
Identifikacija s skupino	,172 (,324)	,311 (,082)	,237 (,181)
Stresorji (N = 260)			
Organizacijski dejavniki	-,002 (,982)	,060 (,415)	-,099 (,175)
Neposredno delo	-,098 (,273)	-,097 (,290)	,048 (,594)
Izvajanje pooblastil	,064 (,481)	-,032 (,732)	,040 (,666)
Odnos z vodjo	,046 (,557)	-,122 (,133)	,046 (,568)
Odnosi s sodelavci	-,129 (,084)	-,134 (,079)	-,138 (,069)
Stiki z občani	-,095 (,199)	-,131 (,085)	-,105 (,162)
Doživljanje stresa (N = 255)			
Somatizacija	-,123 (,338)	-,001 (,994)	-,064 (,625)
Depresija	,042 (,722)	,011 (,931)	,054 (,650)
Tesnoba	-,056 (,708)	,008 (,958)	-,126 (,400)
Strategije obvladovanja (N = 254)			
Socialna podpora	,004 (,957)	,058 (,501)	,093 (,273)
Zanikanje in umik	-,008 (,909)	,150 (,049)	,041 (,585)
Aktivno soočanje in reševanje	,142 (,087)	,162 (,057)	,057 (,498)
Izražanje čustev in preusmerjanje	,124 (,166)	-,001 (,988)	,009 (,925)
Religija	,025 (,709)	-,016 (,816)	,026 (,704)
Uporaba substanc	-,062 (,384)	-,047 (,516)	-,010 (,888)
Humor	-,103 (,133)	-,058 (,403)	-,156 (,025)
Samoobtoževanje	-,210 (,006)	-,200 (,011)	-,041 (,597)
R ² (adj.R ²)	,286 (,210)	,254 (,174)	,266 (,187)

5 POVZETEK IN PRIPOROČILA

5.1 Uvod

V tem poglavju povzemamo ugotovitve v povezavi z aplikativnim namenom raziskave. V uvodu smo zapisali, da bomo na podlagi poznavanja vseh elementov in razumevanja povezav med njimi (glej 4. poglavje) lahko oblikovali priporočila za izboljšanje: vodenja in motiviranja policistov, ki v skupinah izvajajo policijska pooblastila; stopnje pripadnosti policistov; ravnanja vodij in policistov v stresnih situacijah; nudenja socialne podpore in psihološke pomoči vodjem in policistom ter zakonite, strokovne in učinkovite uporabe policijskih pooblastil v stresnih situacijah.

V prvem delu bomo povzeli ugotovitve tako, da bomo odgovorili na naslednja vprašanja:

- Kakšna je narava stresa (stresorji, doživljanje stresa in strategije obvladovanja stresa) v proučevanem vzorcu?
- Kakšna je povezava med naravo stresa in stališči o izvajanju policijskih pooblastil v proučevanem vzorcu?
- Kakšna je vloga vodenja in socialne identitete v tej dinamiki?

V drugem delu bomo dali priporočila za prakso.

5.2 Povzetek ugotovitev

Narava stresa (stresorji, doživljanje stresa in strategije obvladovanja stresa)

Stresorji. Rezultati analize subjektivne zaznave stresa v zadnjih šestih mesecih kažejo, da k stresu bolj prispevajo strukturni dejavniki in narava dela (*organizacijski dejavniki, neposredno delo in izvajanje policijskih pooblastil*) kot pa socialni dejavniki v enotah (*odnos z neposrednim vodjem, odnosi s sodelavci in stiki z občani*). Razlika med enotami je v tem, da so skoraj pri vseh dejavnikih (razen pri *odnosi s sodelavci*) srednje vrednosti v SE nižje v primerjavi s PPE in MKO.

Doživljanje stresa. Srednje vrednosti subjektivnega doživljanja stresa so dokaj nizke. Višji vrednosti sta pri *depresiji* in *tesnobi*, nekoliko nižja pa pri *somati-*

zaciji. Vrednosti za vse tri spremenljivke so najnižje v SE, kar je možno interpretirati tako, da urjenje v SE prispeva k načinu doživljanja stresa. Druga možna interpretacija pa je lahko tudi ta, da imajo v SE zagotovljeno stalno strokovno podporo in pomoč psihologa, ki je zaposlen v SE.

Strategije obvladovanja stresa. Najvišja vrednost je pri strategiji *aktivno soočanje in reševanje*. V drugo skupino strategij lahko uvrstimo strategije *izražanje čustev in preusmerjanje, socialna podpora* in *humor*. V tretjo skupino pa spadajo strategije *samoobtoževanje, zaničkanje in umik, religija* in *uporaba substanc*.

V vseh treh enotah so na prvih štirih mestih zgoraj našete prve štiri strategije. Razlika je v tem, da je v SE na drugem mestu *socialna podpora* in da so vse srednje vrednosti višje od srednjih vrednosti kot pa v PPE in MKO.

Razčlenitev rezultatov po demografskih spremenljivkah kaže, da je *uporaba substanc* bolj prisotna pri starostni kategoriji do 25 let v primerjavi z drugimi kategorijami. Tudi pri strategijah *humor* in *samoobtoževanje* so srednje vrednosti nekoliko višje pri starostni kategoriji do 25 let.

Trend, izražen v podatkih, kaže, da se z večanjem starosti, izobrazbe in delovnih izkušenj povečuje tudi uporaba strategije *socialna podpora* pri soočanju s stresom.

Povezava med naravo stresa in stališči o izvajanju policijskih pooblastil

Stališča o zelo stresni situaciji in prekoračitvi policijskih pooblastil. Trditve se nanašajo na stopnjo strinjanja, ali bi v zelo stresni situaciji *sami* ali *njihovi sodelavci* ali *njihov vodja* prekoračili policijska pooblastila. Srednje vrednosti so zelo nizke. V PPE in MKO je zaporedje: sodelavci, sam/a in vodja, v SE pa: sam/a, sodelavci in vodja. Vzorec, ki se pojavlja v SE, bi lahko interpretirali tako, da obstaja zelo velika stopnja zaupanja sodelavcem in vodji. Kljub temu da so, splošno gledano, vse srednje vrednosti zelo nizke, podatki kažejo na trende spreminjanja stališč v povezavi s starostjo anketirancev. Tudi pri podatkih za kategorijo delovne izkušnje lahko opazimo trend, da so z naraščanjem delovnih izkušenj srednje vrednosti za vse tri trditve nižje. Ko v sli-

ko vključimo še rezultate korelacijskih (tabela 4.27) in multivariatnih (tabela 4.28) analiz, pa se pokažejo povezave med naravo stresa in stališči o zelo stresni situaciji in prekoračitvi policijskih pooblastil³. Med stresorji imata pomembno vlogo *odnos z vodjo* (če je odnos z vodjo stresen, so vrednosti večje pri trditvi *vodja bi prekoračil pooblastila*) in *odnosi s sodelavci* (če so odnosi s sodelavci stresni, so vrednosti nižje pri trditvi *sam/a bi prekoračil/a pooblastila*). *Somatizacija* je povezana z nižjimi vrednostmi, tesnoba pa z višjimi vrednostmi pri trditvi *sam/a bi prekoračil/a pooblastila* v zelo stresni situaciji. *Strategija aktivno soočanje in reševanje* je povezana z nižjimi vrednostmi pri vseh treh trditvah. *Izražanje čustev in preusmerjanje* pa je povezano z višjimi vrednostmi pri trditvi *večina mojih sodelavcev bi prekoračila pooblastila*. *Strategije uporaba substanc, humor in samoobtoževanje* so tudi povezane z višanjem vrednosti pri vseh treh trditvah.

Stališča o toleriranju prekoračitve pooblastil s strani vodje. Trditvi se nanašata na stopnjo strinjanja o tem, ali bi anketiranci *sami* ali *njihovi sodelavci* prekoračili policijska pooblastila, če bi vodja to toleriral. Srednje vrednosti so zelo nizke. Najnižji in enaki sta v SE. Z nižjimi vrednostmi pri trditvah so povezani *organizacijski dejavniki* in *somatizacija*, z višjimi vrednostmi pa sta povezani strategiji *uporaba substanc* in *samoobtoževanje*.

Stališča o prekoračitvi pooblastil s strani sodelavcev in s strani vodje. Tudi pri stališčih o vplivu prekoračitve pooblastil drugih – *sodelavcev in vodje* – na anketirance so srednje vrednosti zelo nizke. Najvišji srednji vrednosti za vpliv sodelavcev in vodje sta v MKO, najnižji pa v SE. Tudi v PPE sta vrednosti zelo podobni. Iz podatkov po drugih demografskih spremenljivkah je opaziti trend, da se z večanjem starosti, izobraženosti in delovnih izkušenj vpliv sodelavcev in vodje znižuje. Dejavnik stresa *stiki z občani* je povezan z višjimi vrednostmi pri trditvi *če bi vodja prekoračil ... bi jih tudi sam/a*. *Somatizacija* je povezana z nižjimi vrednostmi, *tesnoba* pa z višjimi vrednostmi pri obeh trditvah. *Strategija aktivno soočanje in reševanje* je povezana z nižjimi vrednostmi, strategiji *uporaba substanc* in *humor* pa z višjimi vrednostmi pri obeh trditvah.

Stališča o odločnosti pri izvajanju policijskih pooblastil. Anketiranci največ odločnosti pripisujejo *sebi*, zatem *vodji* in na koncu *sodelavcem* (tabela 4.20). V PPE je zaporedje jaz, vodja, sodelavci; v SE jaz, sodelavci, vodja in v MKO jaz, sodelavci in vodja. Srednje vrednosti za vse tri trditve so najvišje in zelo podobne v SE, kar ponovno kaže na visoko stopnjo zaupanja med sodelavci in vodji. Pri starostni kategoriji do 25 let so vse srednje vrednosti enake. V kategorijah starejših (na primer od 36 do 45 let) so srednje vrednosti nekoliko nižje. Podatki o delovnih izkušnjah kažejo na trend povečevanja zaupanja v odločnost sodelavcev in vodje. Stresorja *stiki z občani* in *odnos z vodjo* sta povezana z nižjimi vrednostmi pri trditvah o njihovi odločnosti (*stiki z občani*) ter odločnosti sodelavcev in vodij (*odnos z vodjo*). *Strategija aktivno soočanje in reševanje* je povezana z višjimi vrednostmi, strategija *samoobtoževanje* pa z nižjimi vrednostmi pri trditvi *odločen/a sem pri izvajanju pooblastil*.

Stališča o zakonitosti, strokovnosti in učinkovitosti izvajanja policijskih pooblastil. Srednje vrednosti za stališča o *zakonitosti, strokovnosti in učinkovitosti* izvajanja policijskih pooblastil so zelo visoke (4,46; 4,40 in 4,25). Iz tabele 4.32 je razvidno, da so stresorji *odnosi s sodelavci* in *stiki z občani* povezani z nižjimi vrednostmi pri trditvah. *Strategija aktivno soočanje in reševanje* je povezana z višjimi vrednostmi (zakonitost in strokovnost), strategiji *humor* (učinkovitost) in *samoobtoževanje* (zakonitost in strokovnost) pa z nižjimi vrednostmi.

Splošni vzorci povezav med naravo stresa in stališči torej kažejo, da strukturni dejavniki (organizacijski dejavniki, neposredno delo in izvajanje policijskih pooblastil) vplivajo na stališča anketirancev. Tudi socialni dejavniki znotraj proučevanih enot (odnos z vodjo in odnosi s sodelavci) in navzven (stiki z občani) so značilno pozitivno in negativno povezani s stališči o izvajanju policijskih pooblastil. Če je odnos z vodjo stresen, se to izraža v stališčih o odločnosti, zakonitosti, strokovnosti in učinkovitosti izvajanja policijskih pooblastil. Podoben vzorec je tudi pri odnosih s sodelavci. Bolj kot so odnosi s sodelavci stresni, nižje so vrednosti pri stališču o lastni odločnosti pri izvajanju policijskih pooblastil. Dejavnik *stiki z občani* je značilno povezan s stališči o izvajanju policijskih pooblastil, kar nakazuje na zelo pomembno vlogo tega dejavnika pri doživljanju in odzivanju anketirancev v stresnih situacijah.

³ V korelacijski tabeli je več statistično značilnih korelacijskih koeficientov (povezave med vsemi spremenljivkami) kot pa v tabelah multiplih regresij (povezave med skupino spremenljivk in eno odvisno spremenljivko).

Vse spremenljivke doživljanja stresa (somatizacija, depresija in tesnoba) so značilno pozitivno in negativno povezane s stališči o izvajanju policijskih pooblastil. Največji koeficient je pri povezavi med tesnobo in trditvijo *V zelo stresni situaciji bi jaz sam/a prekoračil/a uporabo policijskih pooblastil*. Rezultati torej potrjujejo povezanost stresa z zaznavanjem stresnih okoliščin, njihovo interpretacijo in vedenjskimi tendencami anketirancev v stresnih okoliščinah.

Najučinkovitejša strategija obvladovanja stresa je aktivno soočanje in reševanje, ki je pozitivno povezana s stališči o odločnosti, zakonitosti in strokovnosti pri izvajanju policijskih pooblastil. Anketiranci vidijo pozitivno povezavo med strategijo izražanje čustev in preusmerjanje s trditvijo *V zelo stresni situaciji bi jaz sam/a prekoračil/a uporabo policijskih pooblastil*. Možna interpretacija bi lahko bila, da je ta strategija konstruktiven način obvladovanja stresa, ampak se zavedajo, da lahko čezmerno izražanje čustev pripelje tudi do prekoračitve pooblastil. Na podlagi podatkov o povezavi med strategijo humor in stališči o izvajanju policijskih pooblastil lahko sklepamo, da humor ni konstruktivna strategija, saj je ta strategija pozitivno povezana s stališči o prekoračitvah in negativno s stališčem o učinkovitosti izvajanja policijskih pooblastil. Strategija samoobtoževanje je pozitivno povezana s stališči o prekoračitvah pooblastil in negativno z odločnostjo, zakonitostjo in strokovnostjo. Strategija uporaba substanc je značilno povezana s stališči o izvajanju policijskih pooblastil, kar nakazuje na zelo pomembno negativno vlogo tega dejavnika pri doživljanju in odzivanju anketirancev v stresnih situacijah.

Vloga vodenja in socialne identitete

Kakšna je vloga vodenja in socialne identitete med naravo stresa (zaznavanju, doživljanju in odzivanju na stres) in stališči o izvajanju policijskih pooblastil (vedenjske tendence)? Rezultati za neposredno in posredno vodenje kažejo na prisotnost vseh štirih stilov vodenja. Najvišja srednja vrednost je pri stilu vodenja, ki se nanaša na prototipičnost vodje – *eden od nas*. Pri neposrednem vodenju (vodja skupine v PPE, vodja oddelka v SE in vodja skupine (PU Maribor in Ljubljana) oziroma vodjo oddelka (PU Koper, Kranj, Novo mesto, Celje in Murska Sobota) v MKO) so srednje vrednosti za vse stile vodenja najvišje v SE. Ugotavljali smo stopnjo *identifikacije s skupino* v proučevani organizacijski enoti, stopnjo

identifikacije z organizacijsko enoto – PPE, SE in MKO ter stopnjo *identifikacije s Policijo* kot organizacijo. Najvišja srednja vrednost je pri identifikaciji s skupino. Srednje vrednosti za identifikacijo s Policijo so v vseh treh enotah približno enake. Najvišji stopnji identifikacije s skupino in z enoto sta v SE. Srednje vrednosti za vse tri oblike identifikacije so najvišje pri kategoriji anketirancev do 10 let delovnih izkušenj. Nižje vrednosti za vse tri oblike identifikacije pa so pri kategorijah od 31 do 40 let in nad 40 let delovnih izkušenj.

Povezave med vodenjem in socialno identiteto. Skladno s pričakovanji so najmočnejše povezave med neposrednim vodenjem in identifikacijo s skupino. Pri neposrednem vodenju izstopata stil vodenja *eden od nas* in *uresničevalec*, pri posrednem vodenju pa stil vodenja *dela za nas*. Podobni vzorci so tudi pri identifikaciji z enoto in s Policijo, kjer pri neposrednem vodenju izstopata stila *eden od nas* in *uresničevalec*, pri posrednem vodenju pa stil *dela za nas*. Zanimiva je zelo močna povezava med identifikacijo s skupino in identifikacijo z enoto (.935). Možna interpretacija bi lahko bila, da se organiziranost proučevanih enot prekriva z notranjo organiziranostjo v formalne in neformalne skupine znotraj teh enot. Z drugimi besedami, anketiranci enačijo svojo identifikacijo s skupino in enoto oziroma svojo enoto doživljajo kot eno veliko skupino, katere del so. V nadaljevanju, ko smo opravili dodatne analize, se je pokazalo, da je ta interpretacija napačna, saj obstajajo različne statistično značilne povezave med obema tipoma identifikacije in naravo stresa ter stališči. Razlike v koeficientih med vodenjem in oblikami socialne identitete nakazujejo, da znotraj policije obstajajo različne oblike in stopnje identifikacije zaposlenih in da različni načini vodenja prispevajo k tej dinamiki.

Povezave med vodenjem, socialno identiteto in stresom. Stili vodenja (neposredno in posredno vodenje) so statistično značilno povezani z določenimi stresorji (*odnos z vodjo* in *odnosi s sodelavci*), dejavniki doživljanja stresa (*depresija* in *tesnoba*) ter nekaterimi strategijami obvladovanja stresa (*humor*, *samoobtoževanje*, *zanimanje in umik*). Identifikacija s skupino je negativno povezana s stresorji *odnos z vodjo* in *odnosi s sodelavci*. Večja kot je stopnja identifikacije s skupino, manjša je uporaba strategij *izražanje čustev in preusmerjanje*, *socialna podpora*, *samoobtoževanje* in *uporaba substanc*. Pričakovali smo pozitivno povezavo med identifikacijo s skupino in strategijo socialna podpora, kaj-

ti sklepali smo, da večja povezanost med pripadniki skupine spodbuja tudi iskanje socialne podpore pri drugih članih skupine. Možna interpretacija bi lahko bila, da visoka stopnja identifikacije s skupino že vključuje spontano iskanje in nudenje socialne podpore v stresnih situacijah in je zato v proučevanem vzorcu ta povezava negativna. Z drugimi besedami, bolj kot so člani povezani med seboj, manj se zatekajo k strategiji socialne podpore. Vzorec povezav med identifikacijo z enoto in dejavniki stresa so podobni kot pri identifikaciji s skupino. Identifikacija s Policijo je negativno povezana s stresorjem *organizacijski dejavniki*. To pomeni, da bolj kot so anketiranci identificirani s Policijo, manj stresno doživljajo organizacijske dejavnike. Tudi v primerih identifikacije z enoto in Policijo obstaja negativna povezava s strategijo *socialna podpora*. Na podlagi predstavljenih rezultatov lahko ugotovimo, da vodenje (neposredno in posredno) in socialna identiteta (identifikacija s skupino, enoto in Policijo) značilno prispevata k dinamiki ocene pomembnosti stresorjev, doživljanju stresa in izbiri strategij obvladovanja stresa v proučevanem vzorcu.

Vodenje, socialna identiteta in stališča o izvajanju policijskih pooblastil. Podatki, ki so prikazani v tabelah 4.26 in od 4.28 do 4.32, kažejo na vzorce povezav med vodenjem, socialno identiteto in stališči o izvajanju policijskih pooblastil.

Stališča o zelo stresni situaciji in prekoračitvi pooblastil. Obstajajo statistično značilne povezave med stili vodenja in stališči o zelo stresni situaciji in prekoračitvi pooblastil. Negativne povezave kažejo, da bolj kot so izraženi stili vodenja, nižje so ocene o tem, da bi v zelo stresni situaciji anketiranci sami, njihovi sodelavci ali vodja prekoračili pooblastila. Najmočnejša povezava je pri stilu vodenja vpliva na nas. Bolj kot so anketiranci identificirani s skupino in z enoto, nižja so stališča o tem, da bi sami v zelo stresni situaciji prekoračili pooblastila.

Stališča o toleriranju vodje. Rezultati kažejo, da prisotnost stilov neposrednega in posrednega vodenja, usmerjenih v socialno identiteto, vplivajo na stališča o tem, ali bi anketiranci sami ali njihovi sodelavci prekoračili policijska pooblastila, če bi vodja to toleriral. Z drugimi besedami, če vodja deluje kot dober zgled in demonstrira pravilno ravnanje, bo tendenca za prekoračitev pooblastil anketirancev manjša. Podoben učinek ima identifikacija z enoto.

Stališča o odločnosti. Stališča o odločnosti anketirancev, njihovih sodelavcev in vodij pri izvajanju policijskih pooblastil so značilno pozitivno povezana s stili vodenja in socialno identiteto. Odločnost anketirancev (odločen/a sem) je najmočnejše povezana s stiloma vodenja vpliva na nas - neposredno vodenje ter z identifikacijo s skupino in z enoto. Stališča o odločnosti sodelavcev so najmočnejše povezana s stiloma vodenja vpliva na nas in z identifikacijo s skupino. Stališča o odločnosti vodje pri izvajanju policijskih pooblastil so najmočnejše povezana s stilom eden od nas pri neposrednem vodenju in z identifikacijo s skupino.

Stališča o zakonitosti, strokovnosti in učinkovitosti izvajanja policijskih pooblastil. Stališča o zakonitosti so pozitivno najmočnejše povezana s stili neposrednega vodenja in identifikacijo s skupino. Strokovnost je najmočnejše povezana s stilom vodenja eden od nas in z identifikacijo s skupino. Stališča o učinkovitosti pa so značilno pozitivno povezana z vsemi stili neposrednega vodenja in z vsemi tremi oblikami socialne identitete.

Iz predstavljenih rezultatov so razvidne razlike v vzorcih povezav med neposrednim vodenjem, posrednim vodenjem, različnimi oblikami socialne identitete in stališči anketirancev o izvajanju policijskih pooblastil. Pri neposrednem vodenju izstopajo stili eden od nas in dela za nas, pri posrednem vodenju pa dela za nas in vpliva na nas. Pri oblikah socialne identitete pa je razvidno, da so najmočnejše povezave pri identifikaciji s skupino.

5.3 Priporočila

Na podlagi ugotovitev teoretičnega in empiričnega raziskovanja dajemo *splošna priporočila* za tri vsebinsko zaokrožena področja:

- priporočila za vodenje,
- priporočila za krepitev socialne identitete in
- priporočila na področju upravljanja stresa.

Priporočila za vodenje

Usposabljanje vodij na temo celovitega modela upravljanja socialne identitete. Model vodenja, ki je bil predstavljen in preizkušen v raziskavi, ponuja konkretne napotke, kako lahko s stili vodenja vplivamo na visoko stopnjo socialne identitete, zaznavanje in reagi-

ranje na stres ter na stališča o izvajanju policijskih pooblastil. Vsebine predlaganega modela je možno umestiti v obstoječi program usposabljanja Vodenje v policiji. Druga možnost pa je, da se pripravi poseben program s poudarkom na vodenju enot in skupin, ki v skupinah izvajajo policijske naloge in pooblastila.

Uporaba stilov vodenja celovitega modela upravljanja socialne identitete v praksi. Raziskava je pokazala, da so proučevani stili vodenja prisotni v praksi in da pozitivno učinkujejo. Naše priporočilo se nanaša na sistematično oziroma ciljno naravnano uporabo elementov predstavljenega modela vodenja v praksi. Z drugimi besedami, predlagamo, da vodje uporabljajo čim več elementov vseh stilov vodenja.

Uporaba pristopa socialne identitete pri delu z različnimi ciljnim skupinami. V uvodu poročila smo zapisali, da je rešitev na področju izobraževanja policistov za delo z množicami v svoji strokovni analizi predlagal Berkopec (2016), in sicer praktično uporabo Celovitega modela socialne identitete množic (angl. *ESIM - Elaborated social identity model of crowds*) (Drury in Reicher, 2009; Reicher in Stott, 2011; Reicher, 2017). Model ESIM, ki temelji na pristopu socialne identitete, je bil razvit na podlagi empiričnega proučevanja vedenja množic na protestih, športnih dogodkih in drugih pritrditvah, kjer lahko pride do neredov in nasilja.

Priporočila za krepitev socialne identitete

Uporaba splošnih oblik krepitev socialne identitete. Splošne oblike krepitev socialne identitete se nanašajo na vse neformalne in formalne priložnosti, kjer lahko vodje uporabljajo predlagane stile vodenja. Med neformalne priložnosti, na primer, spadajo vsa druženja, kot so pikniki, strokovne ekskurzije, izleti, športne prireditve itd. Med formalne priložnosti pa spadajo vsi dogodki in rituali (proslave, podelitve nagrad, promocije projektov in rezultatov dela itd.), kjer se neposredno in posredno krepijo skupne vrednote, poslanstvo itd.

Uporaba specifičnih oblik za krepitev socialne identitete. Specifične oblike krepitev socialne identitete so povezane z naravo neposrednega dela, ki ga izvajajo policisti v okviru svojih skupin in enot. Na primer, v vseh treh proučevanih enotah obstajajo specifični načini kadrovanja in socializacije novih članov. Lahko bi rekli, da gre za kombinacijo neformalnih in formalnih

priložnosti, ki so neposredno povezane s specifično socialno identiteto skupine. V vsakem primeru pa je priporočljivo, ne glede na specifično naravo dela v posameznih enotah, v prvi vrsti krepiti zavest o pripadnosti policiji.

Priporočila na področju upravljanja stresa

Specifična urjenja v stresnih situacijah. V vseh treh enotah se izvajajo različne oblike usposabljanj, ki vključujejo tudi simulacije realnih (stresnih) situacij. Predvidevamo, da je tovrstnih (stalnih) usposabljanj največ v SE. Priporočamo, da se v vseh treh proučevanih enotah še bolj intenzivno uporabljajo urjenja v stresnih situacijah, povezanih z delom, ki ga opravljajo. V tem smislu je še najučinkovitejše usposabljanje z metodo situacijske vadbe, kjer se lahko uporabljajo scenariji, ki simulirajo stresne situacije, s katerimi se soočajo policisti pri opravljanju policijskih nalog. Pri vsaki tovrstni vadbi policisti pridobijo izkušnje, ki lahko povečajo možnost, da bodo ob soočenju z enakimi ali podobnimi stresnimi situacijami v praksi reagirali pravočasno, racionalno in pravilno. Tovrstna urjenja so tudi priložnost za izvajanje stilov vodenja, uporabo splošnih in specifičnih oblik krepitev socialne identitete. Rezultati drugih in naše raziskave kažejo, da z višanjem stopnje socialne identitete vplivamo na procese zaznavanja (prva in druga ocena), doživljanja in reagiranja na stres.

Krepitev socialne podpore. Rezultati raziskave kažejo, da se z večanjem starosti, izobrazbe in delovnih izkušenj povečuje tudi uporaba strategije socialna podpora pri soočenju s stresom. Priporočilo se nanaša na vlogo vodij in članov skupin v smislu preventivne in kurativne skrbi pri soočenju s stresom. Proučiti je treba, katere specifične aktivnosti ali protokole je smiselno izvajati pred in med opravljanjem in po opravljanju nalog oziroma, katere specifične protokole je treba izvajati v tipičnih stresnih situacijah. Katere aktivnosti izvajajo vodje, člani, psihologi v policiji? Tako naj vodje, na primer, preučijo, po izvedbi katerih postopkov bodo odpravo z dela izvedli sami, pri katerih pa bodo v to vključili tudi psihologe. Odločitev za to naj bo odvisna od stopnje stresa, ki so ga doživeli policisti, in nastalih posledic.

6 SKLEP

6.1 Namen raziskave

V raziskavi smo izhajali iz dveh temeljnih in enega aplikativnega namena znanstvenega raziskovanja:

1. Opisni namen (KAJ). Prvi namen je bil raziskati in opisati *teoretične okvire pristopa socialne identitete* in predstaviti *značilnosti skupinskega izvajanja policijskih nalog in pooblastil* v izbranih policijskih enotah.
2. Razlagalni namen (ZAKAJ). Z raziskavo smo ugotovili povezave med *socialno identiteto, vodenjem, dejavniki stresa, doživljanjem in reagiranjem na stres, socialno podporo v stresnih situacijah in stališči o izvajanju policijskih pooblastil*.
3. Aplikativni namen (KAKO). Na podlagi poznavanja vseh elementov in razumevanja povezav med njimi smo oblikovali predloge in priporočila za izboljšanje: a) *vodenja in motiviranja policistov, ki v skupinah izvajajo policijska pooblastila*, b) *stopnje pripadnosti policistov*, c) *ravnanja vodij in policistov v stresnih situacijah*, d) *nudenja psihološke pomoči in socialne podpore vodjem in policistom* ter e) *učinkovite uporabe policijskih pooblastil v stresnih situacijah*.

Sklenemo lahko z ugotovitvijo, da nam pristop socialne identitete omogoča raznolike teoretične in praktične napotke za razumevanje in reševanje kompleksnih organizacijskih problemov. Za zaključek povzemamo pet glavnih spoznanj empiričnega raziskovanja socialne identitete (Haslam, 2014:53):

1. **Skupine in socialna identiteta so pomembni**, ker imajo pomembno vlogo za uspešno delo v organizacijah.
2. **Proces samokategorizacije je pomemben**, saj dejstvo, kako se ljudje samodefinirajo v določenem socialnem kontekstu, vpliva na njihovo psihologijo in vedenje.
3. **Moč skupine** se doseže z aktivnim delom na socialni identiteti.
4. **Socialna identiteta se mora izražati v dejanjih** in ne samo v besedah.
5. **Psihološke intervencije so vedno politične**, ker vedno vsebujejo neko obliko upravljanja socialne identitete.

7 LITERATURA

- Abrams, D., & Hogg, M. A. (2017). Twenty years of group processes and intergroup relations research: A review of past progress and future prospects. *Group Processes & Intergroup Relations*, 20(5), 561-569.
- Akt o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v policiji. (Številka 0100-5/2018/1 z dne 22. 6. 2018). Dostopno na: <http://intra.policija.si/index.php/menu-kadrovske-zadeve> (19. september 2018).
- Bajec, B., Boštjančič, E., Tement, S. (2016). *ČLOVEK, DELO IN ORGANIZACIJA: Pregled psiholoških področij in perspektiv*. Ljubljana, Znanstvena založba Filozofske fakultete.
- Berkopec, M. (2016). Posebna policijska enota in soočenje z migrantsko krizo. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za varnostne vede.
- Carver, C. S. (1997). You want to measure coping but your protocol's too long: Consider the brief cope. *International journal of behavioral medicine*, 4(1), 92.
- Cartwright, S., & Cooper, C. L. (1997). *Managing workplace stress* (Vol. 1). Sage.
- Cannon, W. B. (1929). *Bodily changes in pain, hunger, fear and rage*. Boston, CT: Branford.
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications*. Sage.
- Cummins, P. G., & O'Boyle, I. (2014). Leading through others: Social identity theory in the organizational setting. *Organization Development Journal*, 32(3), 27.
- Drury, J., & Reicher, S. (2009). Collective psychological empowerment as a model of social change: Researching crowds and power. *Journal of Social Issues*, 65(4), 707-725.
- Folkman, S., Chesney, M., McKusick, L., Ironson, G., Johnson, D. S., & Coates, T. J. (1991). Translating coping theory into an intervention. In *The social context of coping* (pp. 239-260). Springer, Boston, MA.
- Franke, G. H., Jaeger, S., Glaesmer, H., Barkmann, C., Petrowski, K., & Braehler, E. (2017). Psychometric analysis of the brief symptom inventory 18 (BSI-18) in a representative German sample. *BMC medical research methodology*, 17(1), 14.
- Haslam, S. A. (2004). *Psychology in organizations*. Sage.
- Alexander Haslam, S. (2014). Making good theory practical: Five lessons for an applied social identity approach to challenges of organizational, health, and clinical psychology. *British Journal of Social Psychology*, 53(1), 1-20.
- Haslam, S. A., O'Brien, A., Jetten, J., Vormedal, K., & Penna, S. (2005). Taking the strain: Social identity, social support, and the experience of stress. *British Journal of Social Psychology*, 44(3), 355-370.
- Haslam, S. A., & van Dick, R. (2011). A social identity approach to workplace stress. V De Cremer, D., Van Dick, R., & Murnighan, J. K. (Eds.). 325-352. *Social psychology and organizations*. Routledge.
- Haslam, S. A., & Reicher, S. (2006). Stressing the group: social identity and the unfolding dynamics of responses to stress. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1037-1052.
- Haslam, S. A., Reicher, S. D., & Platow, M. J. (2011). *The new psychology of leadership: Identity, influence and power*. New York: Psychology Press.
- Hogg, M. A. (2001). A social identity theory of leadership. *Personality and social psychology review*, 5(3), 184-200.
- Hogg, M. A., & Abrams, D. (2006). *Social identifications: A social psychology of intergroup relations and group processes*. London: Routledge.
- Hogg, M. A., van Knippenberg, D., & Rast III, D. E. (2012). The social identity theory of leadership: Theoretical origins, research findings, and conceptual developments. *European Review of Social Psychology*, 23(1), 258-304.
- Hogg, M. A., Abrams, D., & Brewer, M. B. (2017). Social identity: The role of self in group processes and intergroup relations. *Group Processes & Intergroup Relations*, 20(5), 570-581.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Jenkins, C. D., Rosenman, R. H., & Zyzanski, S. J. (1979). *Jenkins Activity Survey (Form C)*. Psychological Corporation.
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. New York: McGraw-Hill.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Co.
- Lešnjak, J. (2017). *Doživljanje migrantske krize z vidika policista ter prostovoljcev kot predstavnikov nevladnih organizacij*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za varnostne vede.
- Levine, R. M., & Reicher, S. D. (1996). Making sense of symptoms: Self-categorization and the meaning of illness and injury. *British Journal of Social Psychology*, 35(2), 245-256.
- Ministrstvo za notranje zadeve. (2015). *Usmeritve in obvezna navodila št. 3/2015 za ravnanje policistov pri obravnavi povečanega migrantskega toka*. Dokument št. 0602-18/2015/1 (141-192), 9. 12. 2015. Dostopno na: http://gpuln02.policija.si/intranet/Usmeritve_mnz.nsf (21. avgust 2018).
- Ministrstvo za notranje zadeve. (2016). *Poročilo o opravljenih aktivnostih ob prihodu migrantov na ozemlje Republike Slovenije v času od 15.10.2015 do 8.12.2015 s predlogi sklepov*. Dostopno na: http://www.vlada.si/fileadmin/dokumenti/si/sklepi/seje_vlade_gradiva/VRS-migrant2-3_20.68mnz.pdf (21. avgust 2018).
- Motowidlo, S. J., Packard, J. S., & Manning, M. R. (1986). Occupational stress: its causes and consequences for job performance. *Journal of applied psychology*, 71(4), 618-629.
- Myrtek, M. (2001). Meta-analyses of prospective studies on coronary heart disease, type A personality, and hostility. *International journal of cardiology*, 79(2), 245-251.
- Petrovčič, P. (2015). *So razumevajoči in so rasistični policisti*. Mladina.si. Pridobljeno na: <https://www.mladina.si/171087/so-razumevajoci-in-so-rasisticni-policisti/> (21. avgust 2018).
- Policija (2016). *letno poročilo o delu policije za 2015*. Dostopno na: [http://84.39.218.201/MANDAT14/VLADNA-GRADIVA.NSF/18a6b9887c33a0bdc12570e50034eb54/50f34fe888d6d2d9c1257fcb00351812/\\$FILE/LetnoPoroci](http://84.39.218.201/MANDAT14/VLADNA-GRADIVA.NSF/18a6b9887c33a0bdc12570e50034eb54/50f34fe888d6d2d9c1257fcb00351812/$FILE/LetnoPoroci)

- lo2015_popravljenomali_s.pdf (21. avgust 2018).
- Postmes, T., Haslam, S. A., & Jans, L. (2013). A single-item measure of social identification: Reliability, validity, and utility. *British journal of social psychology*, 52(4), 597–617.
- Pravilnik o policijskih pooblastilih. Uradni list RS, št. 16/14, 59/17. Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=PRAV11612> (19. September 2018).
- Prisilna sredstva. (2019). Navodila za uporabo aplikacije, različica 1.2. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve.
- Pristavec Đogić, M. in Križaj, M. (2016). Migrantska kriza – primer Slovenije. Ljubljana: Državni zbor, Raziskovalno-dokumentacijski sektor. Dostopno na: https://fotogalerija.dz-rs.si/datoteke/Publikacije/Zborniki_RN/2016/Migrantska_kriza_v_Sloveniji_-_primer_Slovenije.pdf (21. avgust 2018).
- Reicher, S. (2017). »La beauté est dans la rue«: Four reasons (or perhaps five) to study crowds. *Group Processes & Intergroup Relations*, 20(5), 593–605.
- Reicher, S., & Stott, C. (2011). *Mad mobs and Englishmen*. London, UK: Constable & Robinson.
- Rexeis, K. (2017). Leadership in Stressful Condition during Mass Influx – Social Identity Analysis. Neobjavljeno magistrsko delo. European Joint Master's in Strategic Border Management.
- Rosenman, R. H., Friedman, M., Straus, R., Wurm, M., Kositchek, R., Hahn, W., & Werthessen, N. T. (1964). A predictive study of coronary heart disease: The Western Collaborative Group Study. *Jama*, 189(1), 15–22.
- Selye, H. (1946). The general adaptation syndrome and the diseases of adaptation. *The journal of clinical endocrinology*, 6(2), 117–230.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill.
- Spears, R. (2011). Group identities: The social identity perspective. In S. J. Schwartz et al. (eds). *Handbook of identity theory and research* (pp. 201–224). New York: Springer Science + Business Media.
- Steffens, N. K., Haslam, S. A., Reicher, S. D., Platow, M. J., Fransen, K., Yang, J., Ryan, M. K., Peters, K. & Boen, F. (2014). Leadership as social identity management: Introducing the Identity Leadership Inventory (ILI) to assess and validate a four-dimensional model. *The Leadership Quarterly*, 25(5), 1001–1024.
- Strokovno navodilo za vodenje evidence uporabe prisilnih sredstev. Dokument št. 220-22/2018/2 (207-10), 31. 8. 2018. GPU SGDP Sektor za policijska pooblastila. Dostopno na: <http://intranet.policija.si/apps/docs/povzetek.php?id=1833> (19. september 2018).
- Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. *Annual review of psychology*, 33(1), 1–39.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. V W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33–47). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Tement, S. in Boštjančič, E. (2016). Psihologija dela. V Bajec, B., Boštjančič, E., Tement, S. (2016). ČLOVEK, DELO IN ORGANIZACIJA: Pregled psiholoških področij in perspektiv. Ljubljana, Znanstvena založba Filozofske fakultete.
- Tratnik, M. (2002). *Osnove raziskovanja v managementu*. Koper: Visoka šola za management v Kopru.
- Turner, J. C. (1991). *Social influence*. Buckingham: Open University Press.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Oxford, UK: Blackwell.
- Van Knippenberg, D., & Hogg, M. A. (2003). A social identity model of leadership effectiveness in organizations. *Research in organizational behavior*, 25, 243–295.
- Van Knippenberg, D., Van Knippenberg, B., De Cremer, D., & Hogg, M. A. (2004). Leadership, self, and identity: A review and research agenda. *The Leadership Quarterly*, 15(6), 825–856.
- Varuh človekovih pravic. (2015a). Nepravilnosti pri ravnanju policistov z begunci. (27. 11. 2015). Varuh-rs.si. Dostopno na: <http://www.varuh-rs.si/medijsko-sredisce/sporocila-za-javnosti/novice/detajl/nepravilnosti-pri-ravnanju-policistov-z-begunci/?cHash=7600797552bea0a4e648a06774342e9d> (21. avgust 2018).
- Varuh človekovih pravic. (2015b). Poročilo o opravljenem obisku na lokaciji: Vstopno sprejemnega centra za migrante oziroma begunce Dobova železniška postaja in Dobava livarna. Dostopno na: http://www.varuh-rs.si/fileadmin/user_upload/pdf/DPM/MA_GA/2015_-_tujci_-_Vstopno_sprejemni_center_Dobova_in_Dobova_Livarna.pdf (21. avgust 2018).
- Varuh človekovih pravic. (2016). Poročilo o izvajanju nalog DPM v letu 2015, državni preventivni mehanizem po Opcijskem protokolu h Konvenciji OZN proti mučenju in ravnanju, nečloveškim ali poniževalnim kaznim ali ravnanju. Dostopno na: http://www.varuh-rs.si/fileadmin/user_upload/pdf/DPM/Porocila/Varuh_DPM_2015.pdf (21. avgust 2018).
- Vec, T. (2007). Teoriji socialne identitete in samokategorizacije. *Psihološka obzorja*, 16(1), 75–89.
- Zakon o nalogah in pooblastilih policije (ZNPPol). Uradni list RS, št. 15/13, 23/15, 10/17. Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO6314> (19. september 2017).
- Zakon o organiziranosti in delu v policiji (ZODPol). Uradni list RS, št. 15/13, 11/14, 86/15, 77/16, 77/17. Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO6315> (19. september 2018).

