

Zaprimljeno: 22.4.2010.

Izvorni znanstveni članak

UDK: 331.4 – 057.3

EVALUACIJA UPITNIKA ORGANIZACIJSKIH I OPERATIVNIH IZVORA STRESA NA RADU KOD POLICIJSKIH SLUŽBENIKA¹

Boris Tot

Ministarstvo unutarnjih poslova

SAŽETAK

Organizacija rada, uvjeti rada, svakodnevni zadaci, izvanredni događaji, kao i obveze, ovlasti i etički kodeks, posao policijskih službenika čini specifičnim i zahtjevnim te je često povezan s mogućim rizicima po tjelesno i psihičko zdravlje policijskih službenika. Policijski se posao percipira kao visoko stresan te se nameće potreba pronalaženja pouzdanih i valjanih instrumenata pomoću kojih je moguće utvrditi karakteristične i za profesiju specifične izvore stresa na radu. Sukladno tome, prvi cilj ovog rada bio je ispitati mjerne karakteristike unutarnje pouzdanosti i faktorske strukture Upitnika organizacijskih (Organizational Police Stress Questionnaire) i operativnih (Operational Police Stress Questionnaire) izvora stresa na radu kod policijskih službenika. Drugi cilj bio je utvrditi prisutnost izvora stresa na uzorku policijskih službenika kroz prikaz deskriptivnih pokazatelja i ranga pojedinih izvora stresa prema njihovom intenzitetu te utvrđivanje razlike u percepciji intenziteta organizacijskih i operativnih izvora stresa. U istraživanju je sudjelovalo 2185 policijskih službenika oba spola koji su tijekom 2008. i 2009. godine pristupili kontrolnim sistematskim zdravstvenim pregledima. Rezultati istraživanja pokazuju da Upitnici organizacijskih i operativnih izvora stresa na radu imaju zadovoljavajuću unutarnju pouzdanost i faktorsku strukturu te je potvrđena hipoteza o statistički značajnijem utjecaju organizacijskih izvora stresa, što je u skladu s podacima iz literature. Dobiveni rezultati imaju moguće teorijske i praktične implikacije te upućuju na potrebu i važnost daljnjih istraživanja na ovom području.

Ključne riječi: organizacijski i operativni izvori stresa na radu, policijski službenici

1. UVOD

U suvremenom svijetu, radna je okolina neminovno i direktno pod utjecajem brzog razvoja tehnologija i posljedično novih odnosa u svijetu rada, a prekomjerna opterećenja narušavaju tjelesni i psihički integritet čovjeka, što u konačnici uzrokuje nedjelotvornost ili čak i potpunu nemogućnost da se zadovolje zahtjevi rada. Izloženost ovim promjenama nužno dovodi do pritiska i potrebe za kontinuiranom prilagodbom kako u osobnom tako i profesionalnom funkcioniranju, a njihov intenzitet i dugotrajnost u velikom broju zanimanja mogu rezultirati različitim fizičkim, psihičkim i socijalnim manifestacijama sadržanim u konceptu stresa.

Stres i njegove posljedice po zdravlje čovjeka, predstavljaju rastući problem suvremenog društva kako s medicinskog i pravnog tako i financijskog aspekta. Posebice se to odnosi na posljedice stresa kod radno aktivnog stanovništva, pa se unazad neko-

liko desetaka godina, posebna pozornost posvećuje stresu i njegovim posljedicama usko povezanim s pojedinim profesijama i zanimanjima te uvjetima u kojima se pojedini poslovi obavljaju.

Prema Beehru (1995), istraživanja stresa na radu temeljena su na relativno jednostavnim teoretskim pristupima u kojima do stresa dolazi kada karakteristike posla te događaji i situacije s njima u vezi, doprinose slabljenju psihološkog i tjelesnog zdravlja radnika. U skladu s postojećim saznanjima, stres na radu uzrokuje skupina specifičnih stresnih podražaja, pa se u disciplini radne i organizacijske psihologije ističe značajna uloga objektivnih radnih uvjeta i radnog okruženja na zdravlje i opće zadovoljstvo radnika (Mohr i Udris, 1997; Ulich, 2001).

Kao i kod razumijevanja općeg koncepta stresa, ne postoji jednoznačno određenje stresa na radu, pa se običava definirati ovisno o tome da li se sagledava kao podražaj, kao reakcija odnosno kao poslje-

¹ Ovaj rad sastavni je dio znanstvenog projekta pod naslovom "Emocionalno dobrostanje i sagorijevanje na poslu zatvorskog osoblja", kojega pod brojem 00132348 financira Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa RH. Voditeljica projekta je prof.dr.sc. Ljiljana Mikšaj-Todorović

dica interakcije između okolinskih podražaja i individualnih odgovora. Slijedom navedenog i ovisno o znanstveno-istraživačkom pristupu i interesu autora, brojna su određenja stresa na radu. Primjerice, Sauter i Murphy (1999), definiraju ga kao niz štetnih fizioloških, psiholoških i ponašajnih reakcija na situacije u kojima zahtjevi rada nisu u skladu sa sposobnostima, mogućnostima i potrebama radnika. Beehr i Newman (1978), stres na radu određuju kao situacije u kojima činitelji posla u interakciji s radnikom mogu promijeniti njegovo normalno psihološko ili fiziološko funkcioniranje. Ajduković i Ajduković (1996), radnim ili profesionalnim stresom označavaju nesuglasje između zahtjeva radnog mjesta i okoline spram naših mogućnosti, želja i očekivanja da tim zahtjevima udovoljimo. Nadalje, Kyriacou (2004), u modelu stresa na radu kod prosvjetnih djelatnika, polazi od definicije stresa kao neugodnog emocionalnog stanja koje karakterizira napetost, frustracija, anksioznost i emocionalna iscrpljenost povezana s nekim aspektima rada. Doživljaj stresa, posljedica je individualne percepcije radne situacije kao potencijalne prijete u kojoj su ograničene mogućnosti autonomije i kontrole. Na tragu interakcijskih shvaćanja, u navedenoj se definiciji naglašava važnost interakcije između interpersonalnih obilježja i individualne percepcije stresne situacije koji uz objektivno iste vanjske uvjete mogu rezultirati različitim posljedicama.

Budući da je stres na radu povezan s nizom štetnih posljedica, značajna se pozornost pridaje istraživanjima i razumijevanju potencijalnih izvora stresa u radnoj okolini te implementaciji strategija za njihovo smanjivanje i pružanja pomoći sa svrhom povećanja učinkovitosti suočavanja.

2. IZVORI STRESA NA RADU KOD POLICIJSKIH SLUŽBENIKA

Policijski se posao često odvija u situacijama gdje je potrebno brzo reagirati i donositi odluke, a u ne malom broju slučajeva takve se odluke tiču života i smrti. Pri tome se obično govori o izvorima stresa koji proizlaze iz prirode policijskog posla (operativni izvori stresa), i koji posljedično mogu dovesti do ishoda poput ranjavanja i smrti na dužnosti kako samog policijskog službenika tako i osoba prema kojima su primijenjene policijske ovlasti, postupanja i sredstva prisile. Johnson i Nowack (1996), navode da je usmrćivanje na dužnosti i/ili neposredno iskustvo povezano sa stradavanjem, odnosno pogibijom kolege, jedan od najvećih stresora u svakoj policijskoj organizaciji. Nemogućnost učinkovitog i kontroliranog reagiranja te zadržava-

nja emocionalne ravnoteže kao manifestacije stresa, kod policijskih službenika mogu dovesti do neprikladnog reagiranja, pa i nekontrolirane uporabe sile (Moore i Donohue, 1976). Rizik počinjenja grešaka i neprilagođenog reagiranja, osim posljedica po same policijske službenike, značajno može utjecati na kvalitetu policijskog posla, javnu sigurnost, ali i opću sliku koju policija ima u javnosti (Burke, 1994; Brown i Campbell, 1994; Gaines i Jermier, 1983; Grencik, 1975; Kop i Euwema, 2001; Kop, Euwema i Schaufeli, 1999; Sewell, 1983).

Slijedom niza negativnih posljedica koje stres proizvodi na individualnoj i organizacijskoj razini, istraživači su interes usmjerili na identificiranje izvora stresa povezanim s obilježjima policijskog posla. Finn (1997), smatra da se izvori stresa kod policijskih službenika mogu svrstati u pet općih kategorija: 1) problemi u osobnom životu pojedinca, 2) pritisci povezani s policijskim radom, 3) stav javnosti prema policijskom radu, 4) funkcioniranje kaznenopravnog sustava i 5) organizacija rada policije. Međutim, većina se istraživača slaže da se izvori stresa kod policijskih službenika mogu kategorizirati u četiri osnovne skupine: 1) stresore koji proizlaze iz prirode policijskog posla, 2) organizacijske strukture, 3) psihosocijalne klime na radnom mjestu te 4) vanjske stresore povezane s percepcijom policije u javnosti. Pri tome, kao potencijalno najveći izvor stresa, policijski službenici percipiraju organizaciju službe i odnose koji proizlaze iz njenog unutarnjeg uređenja (Brown i Campbell, 1994; Crank i Caldero, 1991; Kirkcaldy, Cooper i Ruffalo, 1995; Kop i Euwema, 2001; Morash, Haarr, Kwak, 2006; Violanti i Aron, 1993).

Organizaciju službe u policiji, kao dijela šireg sustava državne uprave, karakterizira hijerarhijska povezanost među službenicima kao i definirani zakonski okvir koji im na profesionalnoj razini omogućava obavljanje policijskih poslova i primjenu policijskih ovlasti. Hijerarhijski odnosi i stroga regulativa, posredno onemogućavaju inicijativu i samostalno donošenje odluka, a rad se obavlja u strukturiranom, kvazi-militarističkom sustavu organizacije službe u kome se nameće stroga disciplina i kažnjavanje propusta u radu.

Violanti i Aron (1995), istražujući izvore stresa u jednom policijskom odjelu u New Yorku, kao najznačajnije stresne komponente nalaze administrativne poslove i smjenski rad, nedovoljnu socijalnu podršku te obavljanje poslova neposredno povezanih s opasnošću koja proizlazi iz policijskog posla. Pri tome, analizirajući stresore koji proizlaze iz organizacije i uređenja službe, zaključuju o posto-

janju četiri najznačajnija činitelja: 1) autoritarna struktura, 2) nemogućnost sudjelovanja u donošenju odluka pri izvođenju svakodnevnih zadataka, 3) nedostatak discipline, i 4) nedovoljna administrativna podrška. Hijerarhijski strukturirana organizacija službe u policiji nužno uključuje ponašanja i obavljanje zadataka prema zakonski utemeljenim uputama i nalogima nadležnih rukovoditelja. Međutim, specifičnost i zahtjevnost situacija u kojima se obavlja policijski posao, pretpostavlja mogućnost brzog donošenja odluka, bez mogućnosti konzultacija. U takvim situacijama, i kada je postupanje zakonski opravdano, policijski službenici očekuju podršku i zaštitu svojih interesa i prava kako od neposrednih rukovoditelja tako i drugih mjerodavnih institucija. Izostanak pravovremene podrške, posebice kod neutemeljenih optužbi i kritike javnosti i medija, kod policijskih službenika dovodi do visoke razine stresa, osjećaja bespomoćnosti i nepovjerenja u nadležnu administraciju.

Uvažavajući značajan utjecaj organizacije službe u percepciji osobne razine stresa i općenito dobrostanja, Hart, Wearing i Headey (1995), smatraju da su policijski službenici koji su posebno obučeni i uvježbani za policijska postupanja, jednostavno nepripremljeni za organizacijski i administrativni aspekt posla.

Sewell je (1981) proveo istraživanje sa svrhom utvrđivanja kritičnih događaja u profesionalnom životu policijskih službenika, pri čemu je na uzorku od 378 policijskih službenika iz Virginije, SAD, primijenio upitnik sa 144 događaja označena kao izrazito stresna u njihovom profesionalnom životu. Kritične događaje, policijski su službenici vrednovali na brojačanoj skali od 1 (najmanje stresno) do 100 (najviše stresno). Ispitani policijski službenici najvećom su razinom stresa procjenjivali događaje koji se uglavnom odnose na nasilje povezano s prirodom posla, kadrovsku problematiku te policijsku

etičnost.

Kop i Euwema (2001), u istraživanju provedenom na danskim policijskim službenicima, potvrđuju da percipiranoj razini stresa najviše doprinose dva aspekta: organizacijski i stresori koji proizlaze iz prirode policijskog posla. Pri tome, sukladno ranijim istraživanjima, zaključuju o statistički značajnijem utjecaju organizacijskih izvora stresa.

Parsons (2004), zastupajući tezu da bi istraživanja koja se bave zdravljem i sigurnošću policijskih službenika trebala uključivati identificiranje potencijalnih rizika i načina na koji se oni mogu smanjiti, u svojoj studiji vrši usporedbu između važnijih istraživanja provedenih u Kanadi, SAD-u i Europi. Smatra da nedostatan interes za identificiranje rizika i pronalaženje rješenja u smislu poboljšanja zdravlja i sigurnosti može imati ozbiljne posljedice po zdravlje i dobrostanje policijskih službenika i njihovih obitelji. Te posljedice mogu uključivati depresiju, razvod, samoubojstvo i različite bolesti. U studiji istražuje sljedeće sigurnosne rizike: fizičke (ubojstvo, napad, kardiovaskularne bolesti i iscrpljenost), kemijske (rak, zagađenje zraka), biološke (zarazne bolesti), ergonomske (statička i dinamička opterećenja mišićno-koštanog sustava) i psihosocijalne (stres, seksualno uznemiravanje, diskriminaciju i samoubojstvo). Najvažniji rezultati povezani s izvorima stresa na radu prikazani su u Tablici 1. Prema iznesenim podacima, vidljivo je da su izvori stresa uglavnom povezani s organizacijskom strukturom, prirodom policijskog posla i njihovim međusobnim utjecajima te da u istraživanim uzorcima ne postoji značajnijih razlika. U tom smislu, uzimajući u obzir specifičnosti kultura te ograničenja u provedenim istraživanjima i dobivenim rezultatima, može se zaključivati o jedinstvenosti percipiranih izvora stresa u radu policijskih službenika.

Istražujući probleme povezane s radnim mjestom policijskih službenika, Morash i Haarr (1995),

Tablica 1. Podjela izvora stresa u radu policijskih službenika prema rezultatima istraživanja u Kanadi, SAD-u i Europi (Parsons, 2004)

KANADA	SAD	EUROPA
1. ekstra-organizacijski: - kaznenopravni sustav i odnos između policije i društvene zajednice	1. priroda policijskog posla: - opasnost, smjenski rad, konflikt uloga, javno mijenje, dosada/ neaktivnost, osjećaj beskorisnosti, suočavanje s bijedom i smrću	1. interni izvori stresa: - loša uprava, reorganizacija, birokracija, administrativni poslovi, smjenski rad, „macho“ ili nemotivirani radni kolege
2. intra-organizacijski: - fizička opasnost, smjenski rad, struktura organizacije	2. organizacijski čimbenici: - autoritarna struktura, nemogućnost sudjelovanja u donošenju odluka, nedostatak podrška administracije, nedovoljna disciplina, mogućnost napredovanja	2. eksterni: - opasnost od tjelesnog ozljeđivanja, nasilje, izloženost opasnosti
3. individualni: - sumnjičavost, rigidnost, cinizam		

nalaze uz postojeće zajedničke izvore stresa i stresore koji su specifično povezani s njihovom spolnom ulogom: precjenjivanje i podcjenjivanje fizičkih sposobnosti, nemogućnost napredovanja, ismijavanje od strane muških kolega, nemogućnost utjecanja na izvršavanje zadataka, verbalno i seksualno uznemiravanje i slično.

U istraživanjima izvora stresa na radu i u skladu s njihovim podražajnim kontekstom, uobičajeno je istražiti obilježja podražaja, pri čemu se koriste liste ili upitnici koji na temelju inspekcije literature sadržavaju različite izvore stresa te se samoprocjenom ispituju njihov intenzitet i učestalost pojavljivanja u određenom vremenu. Sa svrhom istraživanja izvora stresa policijskih službenika konstruirani su različiti instrumenti kako oni u svrhu specifičnih istraživačkih interesa tako i oni sa širom primjenom (npr. „The Police Stress Survey“, Spielberger i sur. 1981, prema McCreary i Thompson, 2006; Parsons, 2004; „The Police Daily Hassles Scale“, Hart, Wearing i Headey, 1995; „The Police Stress Inventory“, Pienaar i Rothmann, 2006).

Identificiranje izvora stresa na radu policijskih službenika je područje koje, prema postojećim saznanjima, nije istraživano u Republici Hrvatskoj i za koje gotovo ne postoji empirijskih podataka.

3. SVRHA I CILJEVI RADA

Ovaj rad predstavlja segment većeg projekta istraživanja emocionalnog dobrostanja, stresa i sagorijevanja na radu te njihovih korelata u različitim profesionalnom okruženju. Uz ispitivanje uvjeta nastajanja i modaliteta navedenih fenomena, svrha je projekta pridonijeti prevenciji i sprječavanju negativnih posljedica koje mogu proizvesti na planu osobnog i radnog funkcioniranja službenika pomagačkih profesija.

Identificiranje izvora stresa na radu važan je čimbenik u pronalaženju i implementaciji strategija za poboljšanje uvjeta rada. Policijski se posao percipira kao visoko stresan te se nameće potreba pronalaženja pouzdanih i valjanih instrumenata pomoću kojih je moguće utvrditi karakteristične i za profesiju specifične izvore stresa na radu.

Slijedom navedenog, prvi je cilj ovog rada provjera faktorske strukture Upitnika organizacijskih izvora stresa (PSQ-Org) i Upitnika operativnih izvora stresa (PSQ-Op).

Drugi je cilj provjeriti mjerne karakteristike unutarnje pouzdanosti navedenih Upitnika.

Treći je cilj prikazati prisutnost izvora stresa u uzorku – prosječne vrijednosti, raspršenje, raspon i

rang pojedinih izvora stresa prema njihovom intenzitetu kao i značajnost razlike u percepciji intenziteta organizacijskih i operativnih izvora stresa te ih usporediti s rezultatima kanadskih istraživanja.

Slijedom postavljenih ciljeva, očekuje se potvrda o jednofaktorskoj strukturi i zadovoljavajućim mjernim karakteristikama ispitivanih instrumenata kao i značajnijem utjecaju organizacijskih izvora stresa u radu policijskih službenika.

4. METODE RADA

4.1. Uzorak ispitanika

Istraživanje je, sukladno članku 4. i 5. Pravilnika o mjerilima i načinu utvrđivanja posebne duševne i tjelesne sposobnosti policijskih službenika Ministarstva unutarnjih poslova („Narodne novine“, broj: 54/06, 34/07-ispravak), provedeno u sklopu sistematskog kontrolnog zdravstvenog pregleda policijskih službenika tijekom 2008. i 2009. godine u Domu zdravlja MUP-a, Zagreb. Zdravstvenim pregledima pristupili su policijski službenici iz 5 policijskih uprava III i IV kategorije s područja sjeverne Hrvatske i ukupni uzorak čini 2185 ispitanika oba spola. Očekivano, u uzorku je značajno više muških ispitanika ($N_{\text{muškarci}} = 2021$ ili 92,5 % i $N_{\text{žene}} = 164$ ili 7,5 %), pa je s obzirom na ovu činjenicu, obrada i interpretacija rezultata provedena na ukupnom uzorku. Dob muških ispitanika u rasponu je od 24 do 51 godine ($M = 37,47$; $SD = 4,97$) s prosječnim stažem na radnom mjestu policijskih službenika koji iznosi 15,13 godina ($SD = 3,66$). Za ženske ispitanike dob je u rasponu od 29 do 51 godine ($M = 35,73$; $SD = 4,39$), a prosječna duljina radnog staža je 12,78 godina ($SD = 2,40$).

4.2. Mjerni instrumenti

Za procjenu izvora stresa na radu korišteni su Upitnici organizacijskih izvora stresa („Organizational Police Stress Questionnaire“, PSQ-Org, McCreary i Thompson, 2006) i operativnih izvora stresa („Operational Police Stress Questionnaire“, PSQ-Op, McCreary i Thompson, 2006), koji su, ne značajno, u prijevodu i strukturi prilagođeni ispitivanoj populaciji.

S ciljem kreiranja Upitnika zadovoljavajućih mjernih karakteristika, autori su u više faza razvoja instrumenata koristili fokus grupe iz različitih uzoraka kanadskih policijskih službenika. Osim zadovoljavajućih mjernih karakteristika, namjera autora bila je konstruirati Upitnike koji neće biti previše zahtjevni s obzirom na njihovu dužinu te da se,

izbjegavajući korištenje terminologije specifične za kulturu kanadske policije, Upitnici se mogu primjereno prilagoditi i za ispitivanja u drugim zemljama.

4.2.1. Upitnik organizacijskih izvora stresa (PSQ-Org)

PSQ-Org sadrži 20 čestica kojima se ispituju važniji organizacijski izvori stresa u radu policijskih službenika (npr. suradnja sa suradnicima i rukovoditeljima, administrativni poslovi, birokratska ograničenja, raspodjela odgovornosti, dostatnost kadra, stručnog osposobljavanja, opreme i drugo). Organizacijski izvori stresa ispituju se tvrdnjama na numeričkim skalama (definiranih brojem i opisom) Likertovog tipa (od 1 - nije stresno do 7 - jako stresno), a koje se odnose na procjenu intenziteta pojave. Čestice Upitnika uspoređene su s drugim sličnim skalama te je utvrđena zadovoljavajuća diskriminativna valjanost. Unutarnja pouzdanost instrumenta utvrđena je Cronbach alpha koeficijentom (Cronbach α = od 0,89 do 0,92 u različitim fazama ispitivanja) te je također visoka i zadovoljavajuća (McCreary i Thompson, 2006).

4.2.2. Upitnik operativnih izvora stresa (PSQ-Op)

PSQ-Op sadrži 20 čestica kojima se ispituju važniji izvori stresa povezani s neposrednim obavljanjem policijskog posla i s time povezanim poteškoćama u užoj i široj socijalnoj okolini (npr. rad u smjenama, rad noću, rizik od ozljeđivanja, zdravstveni problemi, nerazumijevanje obitelji, socijalna obilježena i drugo). Operativni izvori stresa ispituju se tvrdnjama na numeričkim skalama (definiranih brojem i opisom) Likertovog tipa (od 1 - nije stresno do 7 - jako stresno), a koje se odnose na procjenu intenziteta pojave. Čestice Upitnika uspoređene su s drugim sličnim skalama te je utvrđena zadovoljavajuća diskriminativna valjanost. Unutarnja pouzdanost instrumenta ispitana je Cronbach alpha koeficijentom (Cronbach α = od 0,90 do 0,93 u različitim fazama ispitivanja) te je također visoka i zadovoljavajuća (McCreary i Thompson, 2006).

4.3. Način prikupljanja podataka

Podaci su prikupljeni skupno tijekom psihologijskog testiranja i opservacije u sklopu sistematskog kontrolnog zdravstvenog pregleda policijskih službenika.

Tijekom psihologijske opservacije, poštovana su etička načela struke te je ispitanicima priopćeno da se radi o testiranju koje je sastavni dio zdravstvenog

pregleda. Također su upoznati s činjenicom da dio primijenjenih instrumenata relevantnih za ovo istraživanje ispunjavaju dragovoljno i da će se rezultati koristiti u svrhu poboljšanja uvjeta rada.

5. REZULTATI

Prikladnost korelacijskih matrica za faktorsku analizu provjerena je Keiser-Meyer-Olkinovim (KMO) i Bartlettovim testom sfernosti. KMO test pokazuje proporciju zajedničke varijance koja može biti objašnjena latentnim faktorima. Vrijednost indeksa KMO testa može varirati od 0 do 1, pri čemu se, u svrhu ocjene prikladnosti za faktorsku analizu, vrijednost oko 0,80 ocjenjuje vrlo dobrim, a oko 0,90 odličnim (Kaiser, Rice, 1974, prema Fulgosi, 1988). Bartlettovim se testom provjerava jednakost korelacijske matrice i matrice identiteta, pri čemu statistička značajnost $p < 0,05$ i više, ukazuje na prikladnost korelacijske matrice za faktorsku analizu.

Faktorska struktura dva Upitnika izvora stresa provjeravana je postupcima eksplorativne faktorske analize prema modelu zajedničkih faktora. U navedenom se modelu analiziraju odnosi između varijabli i njihova međusobna povezanost, odnosno dio varijance koji svaka varijabla dijeli s ostalima varijablama i koji se naziva zajednička varijanca ili komunalitet (Mejovšek, 2003). Budući da su ispitivane pojave međusobno povezane, korištena je kosa oblimin rotacija s ciljem smislenije interpretacije ekstrahiranih faktora.

U svrhu definiranja broja faktora, korišteni su Kaiser-Guttmanov kriterij ekstrakcije faktora, prema kojem se zadržavaju samo oni faktori koje imaju svojstvene vrijednosti jednake ili veće od 1,0. Budući da Kaiser-Guttmanov kriterij pokazuje tendenciju hiperfaktorizacije (Viskić, Štalec, 1991, prema Mejovšek, 2003), osim navedenog, kao kriteriji odabira broja faktora korišteni su i Cattellov Scree test u kojem se broj zadržanih faktora određuje na temelju prekida i diskontinuiteta na dobivenoj krivulji, odnosno naglijeg smanjenja u opadanju vrijednosti svojstvenih vrijednosti (Mejovšek, 2003) te kriterij interpretabilnosti faktora.

Unutarnja pouzdanost Upitnika PSQ-Org i PSQ-Op ispitana je pomoću Cronbach alpha koeficijenta te prosječnih korelacija između čestica.

U cilju dobivanja odgovora na treći postavljeni cilj, deskriptivnom je analizom prikazana prisutnost mjenjenih pojava u uzorku – prosječne vrijednosti, raspršenja, raspon i rang pojedinih čestica prema intenzitetu percipiranog stresa.

Za utvrđivanje razlika između ukupnih prosječnih rezultata na Upitnicima PSQ-Org i PSQ-Op korišten je t-test za velike zavisne uzorke.

5.1. Faktorska analiza i unutarnja pouzdanost Upitnika PSQ-Org

Uvidom u rezultate u Tablici 2 vidljivo je da se vrijednost KMO testa približava indeksu 1,0 te da se Bartlettov test pokazao statistički značajnim ($p < 0,001$). Slijedom toga može se zaključiti kako je korelacijska matrica sastavljena od čestica iz Upitnika PSQ-Org prikladna za faktorsku analizu.

Tablica 2. KMO i Bartlettov test kao mjere prikladnosti korelacijske matrice za faktorsku analizu Upitnika PSQ-Org

KMO test		0,955
Bartlettov test	Približni hi-kvadrat	26741,827
	df	190
	Sig.	0,001

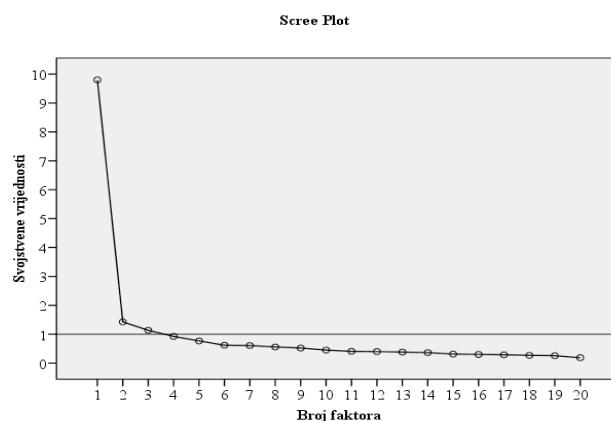
Prema podacima u Tablici 3, faktorskom su analizom i uz poštivanje Kaiser-Guttmanovog kriterija inicijalno izolirana 3 značajna faktora koji objašnjavaju 61,83 % zajedničke varijance. Nakon ekstrakcije metodom zajedničkih faktora, trofaktorskom se solucijom objašnjava 55,43 % zajedničke varijance. Međutim, treći faktor, uz uvažavanje Kaiser-Guttmanovog kriterija, gubi na svojoj značajnosti, a drugi izolirani faktor gotovo je identičan jediničnoj vrijednosti. Budući da se metodom glavnih komponenata (što odgovara inicijalnoj soluciji u Tablici 3.) redovito dobiva veći broj faktora nego metodom zajedničkih faktora, sama brojnost faktora nije usporediva. Također, uočava se velika razlika u postotku objašnjene varijance prvog faktora u odnosu na ostale, koji samostalno objašnjava 46,88% zajedničke varijance.

Cattellov Scree test (Grafikon 1), kao drugi korišteni kriterij za donošenje odluke o broju faktora, potvrđuje model zajedničkih faktora te ukazuje na postojanje jednog značajnog zajedničkog faktora. Izdvajanje jednog zajedničkog faktora odgovara

faktorskoj soluciji originalnog Upitnika i može se, sukladno trećem kriteriju, interpretirati kao *organizacijski izvori stresa* u radu policijskih službenika. Također, time se potvrđuje i opravdanost izračuna ukupnog rezultata kao prosječne vrijednosti procjena intenziteta stresa na svim tvrdnjama u Upitniku.

Iako je, slijedom navedenog, opravdano zaključivati o jednofaktorskoj strukturi Upitnika kao jedinstvenom skupu organizacijskih izvora stresa, iz praktičnih se razloga kao i slijedom kriterija interpretabilnosti, čini zanimljivim identificirati, opisati te imenovati, osim glavnog zajedničkog faktora i dva preostala specifična faktora. Naime, iako se iz postojeće faktorske strukture ne izdvajaju kao značajni zajednički faktori, mogućnost njihove interpretacije upućuje na specifične izvore stresa u policijskoj organizaciji i kao takvi mogu predstavljati novi istraživački problem.

Grafikon 1. Cattellov Scree test – faktorska analiza Upitnika PSQ-Org



U matrici sklopa, strukture i komunaliteta (Tablica 4), izostavljena su zasićenja manja od 0,30 kako zbog bolje preglednosti tako i lakšeg izdvajanja čestica prema pripadnosti istom faktoru.

Inspekcijom Tablice 4, značajnim je zajedničkim faktorom koji opisuje najveći dio zajedničke varijance obuhvaćeno 12 čestica, pri čemu su najveće satura-

Tablica 3. Svojtvene vrijednosti inicijalnih i ekstrahiranih faktora prema modelu zajedničkih faktora uz kosokutnu rotaciju u Upitniku PSQ-Org

Faktor	Inicijalno			Ekstrahirano		
	Svojtvene vrijednosti	Postotak varijance	Kumulativni postotak varijance	Svojtvene vrijednosti	Postotak varijance	Kumulativni postotak varijance
1	9,801	49,003	49,003	9,377	46,883	46,883
2	1,428	7,138	56,141	1,003	5,016	51,900
3	1,137	5,686	61,827	0,707	3,534	55,434

Tablica 4. Matrica sklopa (P), strukture (S) i komunaliteta (h²) Upitnika PSQ-Org

Varijable	P 1	P 2	P 3	S 1	S 2	S 3	h ²
PSQ-Org 1	0,656			0,574			0,340
PSQ-Org 2	0,574			0,684			0,496
PSQ-Org 3	0,653			0,719			0,530
PSQ-Org 4	0,644			0,752			0,607
PSQ-Org 5	0,617			0,724			0,569
PSQ-Org 6	0,518		-0,404	0,711		-0,674	0,609
PSQ-Org 7	0,557		-0,333	0,753		-0,661	0,639
PSQ-Org 8	0,441			0,581			0,372
PSQ-Org 9			-0,644			-0,796	0,675
PSQ-Org 10		0,514			0,646		0,455
PSQ-Org 11	0,592			0,655			0,463
PSQ-Org 12	0,350	0,473		0,651	0,696		0,581
PSQ-Org 13			-0,732			-0,834	0,743
PSQ-Org 14	0,351	0,336		0,720	0,672		0,675
PSQ-Org 15		0,751			0,709		0,508
PSQ-Org 16		0,801			0,846		0,720
PSQ-Org 17		0,546			0,684		0,505
PSQ-Org 18	0,334			0,548			0,358
PSQ-Org 19	0,471			0,671			0,497
PSQ-Org 20			-0,749			-0,841	0,744

cije s tvrdnjama PSQ-Org 1 („suradnja s kolegama“), PSQ-Org 3 („potreba stalnog dokazivanja“), PSQ-Org 4 („pretjerani administrativni poslovi“), PSQ-Org 5 („stalne promjene u politici i zakonodavstvu“), PSQ-Org 11 („suradnja s rukovoditeljima“), PSQ-Org 2 („pojedinačne privilegije“), PSQ-Org 7 („birokratska ograničenja“). Faktor 1 relativno je heterogen i uglavnom se odnosi na suradničke odnose, promjene u zakonodavstvu te zahtjeve koji proizlaze iz birokratske strukture i opsega administrativnih poslova. Slijedom toga, navedenim su tvrdnjama uglavnom obuhvaćeni izvori stresa tipični za strukturu organizacije državne uprave i možemo ih svesti pod zajednički nazivnik *organizacijski izvori stresa*.

Na drugi specifični faktor u većoj su mjeri projicirane čestice PSQ-Org 16 („nadređeni pretjeruju u negativnostima u vrednovanju rada“), PSQ-Org 15 („omalovažavanje od strane suradnika“), PSQ-Org 17 („unutarnja kontrola i ispitivanje“), PSQ-Org 10 („neplaćeni rad u slobodno vrijeme“) i PSQ-Org 12 („nedosljedan način rukovođenja“). Radi se o relativno homogenom faktoru kojeg na temelju

inspekcije sadržaja čestica možemo nazvati *izvori stresa povezani s vrednovanjem rada*.

Strukturu trećeg specifičnog faktora određuju samo 3 preostale čestice PSQ-Org 20 („neadekvatna oprema“), PSQ-Org 13 („nedostatak potrebnih sredstava za rad“) i PSQ-Org 9 („nedostatak stručnog osposobljavanja i nove opreme“). Faktor je homogen i sadržajno upućuje na izvore stresa koji proizlaze iz nedostatne i neadekvatne opreme te ga uvjetno možemo nazvati *logistička podrška*.

Na temelju pokazatelja povezanosti između pojedinih faktora organizacijskih izvora stresa (Tablica 5) uočava se da su glavni i specifični faktori u međusobno značajnim i umjerenim korelacijama, što opravdava računanje ukupnog rezultata na skali koji uključuje svih 20 čestica.

Faktorska solucija provjerena je i faktorskom analizom s fiksiranim brojem zajedničkih faktora (1 faktor). Ova je analiza rezultirala svojstvenom vrijednošću 9,29 i objašnjava 46,45 % zajedničke varijance. Sve čestice Upitnika zadovoljavaju kriterij minimalnog faktorskog zasićenja veći od 0,30.

Tablica 5. Matrica korelacija između faktora u upitniku PSQ-Org

Faktor-Org	1	2	3
1	1,000	0,573	-0,590
2	0,573	1,000	-0,450
3	-0,590	-0,450	1,000

Unutarnja pouzdanost Upitnika PSQ-Org mjerena Cronbach alpha koeficijentom pokazuje zadovoljavajuću i visoku pouzdanost instrumenta ($\alpha = 0,94$) te je gotovo identična originalnim podacima autora ($\alpha =$ od 0,89 do 0,92 u različitim fazama ispitivanja; McCreary i Thompson, 2006). Prosječna korelacija na svim česticama, također je visoka i zadovoljavajuća ($r = 0,46$). Dobiveni rezultati upućuju na zaključak o metrijski pouzdanom i kulturalno nezavisnom instrumentu za ispitivanje organizacijskih izvora stresa u radu policijskih službenika.

5.2. Faktorska analiza i unutarnja pouzdanost Upitnika PSQ-Op

Uvidom u rezultate u Tablici 6 vidljivo je da se vrijednost KMO testa približava indeksu 1 te da se Bartlettov test pokazao statistički značajnim ($p < 0,001$). Slijedom toga, može se zaključiti kako je korelacijska matrica sastavljena od čestica iz Upitnika PSQ-Op prikladna za faktorsku analizu.

Tablica 6. KMO i Bartlettov test kao mjere prikladnosti korelacijske matrice za faktorsku analizu Upitnika PSQ-Op

KMO test		0,961
Bartlettov test	Približni hi-kvadrat	24637,411
	df	190
	Sig.	0,001

Prema podacima u Tablici 7, faktorskom su analizom i uz poštivanje Kaiser-Guttmanovog kriterija inicijalno izolirana 3 značajna faktora koji objašnjavaju 60,61 % zajedničke varijance. Nakon ekstrakcije metodom zajedničkih faktora i uz uvažavanje Kaiser-Guttmanovog kriterija zadržava se jednofaktorska struktura, pri čemu se izolira jedan jaki zajednički faktor kojim se objašnjava 46,57% zajedničke varijance. Kao i u slučaju Upitnika PSQ-Org, zbog hiperfaktorizacije u metodi glavnih komponenata (što odgovara inicijalnoj soluciji u Tablici 7.), brojnost faktora, nakon ekstrakcije prema modelu zajedničkih faktora, nije usporediv.

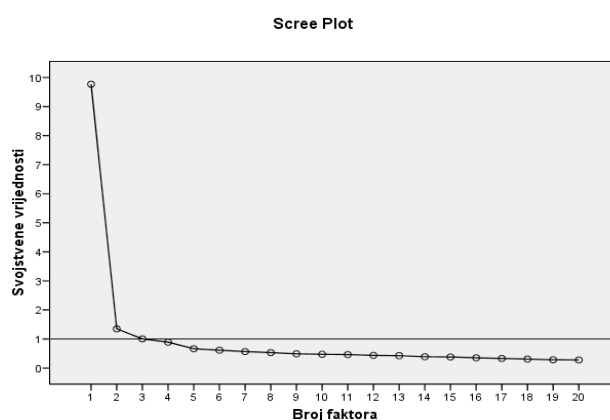
Cattellov Scree test (Grafikon 2), kao drugi korišteni kriterij za donošenje odluke o broju faktora,

Tablica 7. Svojsvene vrijednosti inicijalnih i ekstrahiranih faktora prema modelu zajedničkih faktora uz kosokutnu rotaciju u Upitniku PSQ-Op

Faktor	Inicijalno			Ekstrahirano		
	Svojsvene vrijednosti	Postotak varijance	Kumulativni postotak varijance	Svojsvene vrijednosti	Postotak varijance	Kumulativni postotak varijance
1	9,770	48,852	48,852	9,315	46,574	46,574
2	1,347	6,736	55,588	0,929	4,644	51,217
3	1,004	5,021	60,610	0,556	2,779	53,996

potvrđuje model zajedničkih faktora te ukazuje na postojanje jednog zajedničkog faktora. Izdvajanje jednog zajedničkog faktora odgovara faktorskoj soluciji originalnog Upitnika i može se, sukladno trećem kriteriju, interpretirati kao *operativni izvori stresa* u radu policijskih službenika. Također, zadovoljavajuća je i interpretabilnost, kao treći kriterij zadržavanja broja faktora. Time se potvrđuje i opravdanost izračuna ukupnog rezultata kao prosječne vrijednosti procjena intenziteta stresa na svim tvrdnjama u Upitniku PSQ-Op.

Grafikon 2. Catellov Scree test – faktorska analiza Upitnika PSQ-Op



Faktorska zasićenja i komunaliteti varijabli u Upitniku PSQ-Op prikazani su u Tablici 8. Sve čestice Upitnika zadovoljavaju kriterij minimalnog faktorskog zasićenja veći od 0,30.

Unutarnja pouzdanost Upitnika PSQ-Op mjerena Cronbach alpha koeficijentom pokazuje zadovoljavajuću i visoku pouzdanost instrumenta ($\alpha = 0,94$) te je gotovo identična originalnim podacima autora (Cronbach $\alpha =$ od 0,90 do 0,93 u različitim fazama ispitivanja; McCreary i Thompson, 2006). Prosječna korelacija na svim česticama, također je visoka i zadovoljavajuća ($r = 0,46$). Dobiveni rezultati upućuju na zaključak o metrijski pouzdanom i kulturalno nezavisnom instrumentu za ispitivanje operativnih izvora stresa u radu policijskih službenika.

Tablica 8. Faktorska struktura i komunaliteti varijabli u Upitniku PSQ-Op

Varijable	F1	h ²
PSQ-Op 1	0,675	0,456
PSQ-Op 2	0,690	0,476
PSQ-Op 3	0,717	0,514
PSQ-Op 4	0,662	0,438
PSQ-Op 5	0,690	0,477
PSQ-Op 6	0,653	0,426
PSQ-Op 7	0,531	0,282
PSQ-Op 8	0,706	0,499
PSQ-Op 9	0,699	0,489
PSQ-Op 10	0,645	0,416
PSQ-Op 11	0,656	0,431
PSQ-Op 12	0,761	0,579
PSQ-Op 13	0,706	0,499
PSQ-Op 14	0,660	0,436
PSQ-Op 15	0,610	0,372
PSQ-Op 16	0,641	0,411
PSQ-Op 17	0,692	0,479
PSQ-Op 18	0,693	0,480
PSQ-Op 19	0,760	0,578
PSQ-Op 20	0,710	0,504

5.3. Osnovni deskriptivni pokazatelji i statistička značajnost razlike između prosječnih rezultata na Upitnicima PSQ-Org i PSQ-Op

Uvidom u Tablicu 9, prosječne vrijednosti čestica u Upitniku PSQ-Org (u rasponu od M = 1,47 do 3,03), orijentirane su prema nižim vrijednostima (od nije stresno do umjereno stresno). Slijedom utvrđenih prosječnih vrijednosti, izvršeno je rangiranje čestica na način da niži rang označava veći intenzitet percipiranog stresa. Prema pripadajućem rangu, policijski službenici su većim intenzitetom stresa percipirali čestice PSQ-Org 13 („nedostatak potrebnih sredstava za rad“), PSQ-Org 17 („unutarnja kontrola i ispitivanja“) i PSQ-Org 6 („nedostatak kadra“), ali isto tako i čestice PSQ-Org 14 („nejednaka raspodjela odgovornosti na radu“) te PSQ-Org 4 („pretjerani administrativni poslovi“). Sadržaj čestica uglavnom je povezan s upravom i materijalnim uvjetima u organizaciji. S druge strane, opisano u česticama PSQ-Org 11 („suradnja s rukovoditeljima“) i PSQ-Org 1 („suradnja s kolegama“), stresom manjeg intenziteta doživljavaju se sadržaji povezani sa socijalnom klimom i odnosima u organizaciji.

Prema podacima u Tablici 10, prosječne vrijednosti čestica u Upitniku PSQ-Op (u rasponu od M = 1,57 do 3,48), orijentirane su prema nižim vrijed-

nostima (od nije stresno do umjereno stresno). Na temelju utvrđenih prosječnih vrijednosti, izvršeno je rangiranje čestica na način da niži rang označava veći intenzitet percipiranog stresa. Sukladno pripadajućem rangu, policijski službenici su većim intenzitetom stresa percipirali čestice PSQ-Op 6 („traumatski događaji“), PSQ-Op 10 („nedostatak zdrave prehrane na poslu“) i PSQ-Op 8 („nedovoljno vremena za obitelj i prijatelje“), ali isto tako i čestice PSQ-Op 17 („negativni komentari javnosti“), PSQ-Op 2 („raditi sam po noći“) te PSQ-Op 12 („premorenost“). Sadržaj čestica uglavnom je povezan s neposrednim obavljanjem policijskog posla i posljedicama koje može proizvesti na osobnom planu te u užem i širem socijalnom okruženju. S druge strane, opisano u česticama PSQ-Op 16 („održavanje ‘dobre slike’ u javnosti“), PSQ-Op 7 („organiziranje društvenog života izvan posla“) te PSQ-Op 15 („stjecanje prijatelja izvan posla“), stresom manjeg intenziteta doživljavaju se sadržaji povezani sa socijalnim kontaktima izvan policijske službe.

Tablica 9. Osnovne deskriptivne statističke vrijednosti i rang percipiranog intenziteta stresa za Upitnik PSQ-Org (N = 2185)

Čestice	PSQ-Org				
	M	SD	Min	Max	Rang
1	1,47	0,79	1	6	20
2	2,83	1,37	1	7	10
3	2,33	1,24	1	7	16
4	2,91	1,49	1	7	6
5	2,58	1,46	1	7	14
6	2,97	1,57	1	7	3
7	2,75	1,43	1	7	11
8	2,21	1,27	1	7	17
9	2,89	1,40	1	7	7
10	2,62	1,55	1	7	13
11	1,96	1,18	1	7	19
12	2,75	1,42	1	7	12
13	3,03	1,39	1	7	1
14	2,95	1,40	1	7	4
15	2,40	1,56	1	7	15
16	2,88	1,53	1	7	8
17	2,97	1,71	1	7	2
18	1,98	1,16	1	7	18
19	2,86	1,47	1	7	9
20	2,95	1,37	1	7	5

Budući da se radi o varijablama pod zajedničkim nazivnikom izvori stresa, ali označenih drugim imenom i sadržajem, uobičajeno je ispitati da li između prosječnih rezultata percipiranog intenziteta stresa u

Tablica 10. Osnovne deskriptivne statističke vrijednosti i rang percipiranog intenziteta stresa za Upitnik PSQ-Op ($N = 2185$)

PSQ-Op					
Čestice	M	SD	Min	Max	Rang
1	2,33	1,35	1	7	12
2	2,80	1,68	1	7	5
3	2,19	1,27	1	7	16
4	2,46	1,35	1	7	10
5	2,54	1,47	1	7	7
6	3,48	1,66	1	7	1
7	1,63	0,92	1	7	19
8	2,83	1,41	1	7	3
9	2,51	1,37	1	7	8
10	2,83	1,52	1	7	2
11	2,31	1,28	1	7	13
12	2,66	1,28	1	7	6
13	2,49	1,35	1	7	9
14	2,26	1,25	1	7	15
15	1,57	0,84	1	7	20
16	1,85	1,06	1	7	18
17	2,82	1,41	1	7	4
18	2,06	1,18	1	7	17
19	2,35	1,30	1	7	11
20	2,29	1,26	1	7	14

Upitnicima PSQ-Org i PSQ-Op postoji razlika. To je u skladu s ranije navedenim podacima iz literature i originalnim radom autora (McCreary i Thompson, 2006) te deskriptivnom studijom Taylora i Bennella (2006), koji su navedene Upitnike koristili prilikom ispitivanja policijskih službenika u Kanadi. Rezultati su uspoređeni s rezultatima McCrearya i Thompsona (2006) te Taylora i Bennella (2006).

Prema podacima prikazanim u Tablici 11, koji se odnose na postojeći ispitivani uzorak policijskih službenika, vidljivo je postojanje visoke i statistički značajne povezanosti ($r = 0,85$; $p < 0,001$) kao i statistički značajna razlika između rezultata na korištenim Upitnicima ($t = 18,10$; $p < 0,001$). Dobivene prosječne vrijednosti mogu se opisati intenzitetom nižeg umjerenog stresa i s obzirom na njihovu

veličinu, većim se intenzitetom stresa procjenjuju organizacijski izvori. Rezultati su gotovo istovjetni rezultatima koje su u svojim istraživanjima naveli i citirani kanadski autori. U kanadskim istraživanjima nisu navedene vrijednosti povezanosti između rezultata dvaju Upitnika, međutim, važno je primijetiti da između uzorka u ovom istraživanju i uspoređivanih uzoraka, postoje manje razlike u prosječnim vrijednostima percipiranog intenziteta stresa kako na organizacijskim tako i operativnim izvorima, a koji su u ispitivanim uzorcima kanadskih policijskih službenika u smjeru višeg intenziteta (stres srednje jakosti).

6. DISKUSIJA

Rezultati ispitivanja faktorske strukture Upitnika organizacijskih i Upitnika operativnih izvora stresa ukazuju na postojanje jednog jakog zajedničkog faktora u svakom Upitniku, a što je u skladu s namjerom autora (McCreary i Thompson, 2006). Također, ovi podaci idu u prilog izračunavanja ukupnog rezultata kao prosječne vrijednosti procjena svih tvrdnji u Upitnicima. Posebno je to očito u slučaju Upitnika operativnih izvora stresa (PSQ-Op) u kojem su zadovoljeni svi kriteriji o broju zadržanih faktora. Izoliranim se zajedničkim faktorom, uz visoka zasićenja na pojedinačnim česticama, objašnjava 46,57% zajedničke varijance. Također, u navedenom je Upitniku dobivena visoka i zadovoljavajuća unutarnja pouzdanost (Cronbach $\alpha = 0,94$) koja je gotovo identična originalnim podacima autora (McCreary i Thompson, 2006). Prosječna korelacija na svim česticama, također je visoka i zadovoljavajuća ($r = 0,46$), pa dobiveni rezultati upućuju na zaključak o metrijski pouzdanom i kulturalno nezavisnom instrumentu za ispitivanje izvora stresa koji proizlaze iz prirode policijskog posla odnosno operativnih izvora stresa u radu policijskih službenika.

Faktorska struktura Upitnika organizacijskih izvora stresa (PSQ-Org), kao što je navedeno, govori u prilog jednog jakog zajedničkog faktora kojim se objašnjava 46,88 % zajedničke varijance. Nadalje, sve čestice Upitnika, u faktorskoj analizi s

Tablica 11. Značajnost razlika na ukupnim rezultatima Upitnika PSQ-Org i PSQ-Op u tri istraživanja

Istraživanje	PSQ	N	M	SD	r	p	t	df	p
uzorak u ovom istraživanju	Org	2185	2,61	0,97	0,85	0,001	18,10	2184	0,001
	Op		2,41	0,92					
McCreary i Thompson (2006), studija 4.	Org	188	3,74	1,08			7,44	187	0,001
	Op		3,32	1,05					
Taylor i Bennell (2006)	Org	154	3,55	1,17			3,40	153	0,01
	Op		3,33	1,21					

jednim fiksiranim faktorom, zadovoljavaju kriterij minimalnog faktorskog zasićenja većim od 0,30. Također, u navedenom je Upitniku dobivena visoka i zadovoljavajuća unutarnja pouzdanost (Cronbach $\alpha = 0,94$) koja je gotovo identična originalnim podacima autora (McCreary i Thompson, 2006). Prosječna korelacija na svim česticama, također je visoka i zadovoljavajuća ($r = 0,46$), pa dobiveni rezultati upućuju na zaključak o metrijski pouzdanom i kulturalno nezavisnom instrumentu za ispitivanje izvora stresa koji proizlaze iz organizacije službe u policiji odnosno organizacijskih izvora stresa u radu policijskih službenika.

Nadalje, u faktorskoj analizi Upitnika PSQ-Org kao mogući statističko-matematički artefakt, izdavaju se dva specifična, ali ne i značajna zajednička faktora, koji s obzirom na mogućnost njihove interpretacije, upućuju na specifične izvore stresa u organizaciji službe u policiji i kao takvi mogu predstavljati novi istraživački problem. Uvjetno nazvani izvori stresa povezani s vrednovanjem rada i logističkom podrškom, mogu upućivati na specifične probleme u radnom okruženju policijskih službenika, a koji posredno doprinose kako smanjenju zadovoljstva na radu tako i radnom učinku. To ukazuje na potrebu daljnje analize i detektiranja ovih specifičnosti unutar organizacije službe u policiji kako na kvantitativnoj tako i kvalitativnoj razini, a što uključuje i mogući razvoj novih instrumenta koji će sadržajno obuhvaćati ovu problematiku.

Analiza prosječnih vrijednosti čestica u Upitniku PSQ-Org (u rasponu od $M = 1,47$ do $3,03$), ukazuje na njihovu orijentaciju prema nižim vrijednostima (od nije stresno do umjereno stresno). Pri tome se većim intenzitetom stresa percipiraju izvori povezani s upravom i materijalnim uvjetima u organizaciji, dok se s druge strane, stresom manjeg intenziteta doživljavaju sadržaji povezani sa socijalnom klimom i odnosima u organizaciji.

U Upitniku PSQ-Op prosječne su vrijednosti čestica (u rasponu od $M = 1,57$ do $3,48$), također orijentirane prema nižim vrijednostima (od nije stresno do umjereno stresno). Većim se intenzitetom stresa percipiraju izvori povezani s neposrednim obavljanjem policijskog posla i posljedicama koje može proizvesti kako na osobnom planu tako i u užem te širem socijalnom okruženju, dok su sadržaji i izvori stresa povezani sa socijalnim kontaktima izvan policijske službe, procijenjeni manjim intenzitetom.

Između ukupnih prosječnih rezultata kao pokazatelja intenziteta stresa u dva Upitnika, utvrđena

je statistički značajna razlika ($p < 0,001$) i pri tome su prosječne vrijednosti u smjeru intenziteta nižeg umjerenog stresa. S obzirom na veličinu vrijednosti, većim se intenzitetom stresa procjenjuju organizacijski izvori. Ovi su rezultati istovjetni rezultatima dobivenim na istraživanjima kanadskih policijskih službenika (McCreary i Thompson, 2006; Taylor i Bennell, 2006) i sukladni su s podacima iz literature (Brown i Campbell, 1994; Crank i Caldero, 1991; Kirkcaldy, Cooper i Ruffalo, 1995; Kop i Euwema, 2001; Morash, Haarr, i Kwak, 2006; Violanti i Aron, 1993).

7. ZAKLJUČAK

U istraživanju su ispitana dva instrumenta za identificiranje organizacijskih (Upitnik PSQ-Org) i operativnih (Upitnik PSQ-Op) izvora stresa u profesionalnom radnom okruženju policijskih službenika. Provedene faktorske analize potvrdile su postojanje jednofaktorske strukture u ispitivanim Upitnicima kao i visoku i zadovoljavajuću pouzdanost skala, čime se opravdava izračun ukupnog prosječnog rezultata.

Nadalje i s obzirom na intenzitet stresa, značajnijim se percipiraju organizacijski izvori stresa, što je u skladu s podacima iz literature.

U konačnici, sažimajući rezultate istraživanja i sukladno namjeri autora originala, možemo zaključiti da su potvrđena očekivanja o jednofaktorskoj strukturi i zadovoljavajućim mjernim karakteristikama ispitivanih Upitnika te da se radi o metrijski pouzdanim i kulturalno nezavisnim instrumentima za ispitivanje organizacijskih i operativnih izvora stresa povezanih s radom policijskih službenika. Zadovoljavajuće karakteristike instrumenata upućuju na opravdanost njihovog korištenja u daljnjim istraživanjima povezanim sa profesionalnim stresom kod policijskih službenika.

Stres na radu, kod policijskih službenika proizvodi neugodne posljedice kako na individualnoj tako i na organizacijskoj razini. Budući da u Republici Hrvatskoj gotovo i ne postoje istraživanja ove problematike, nameće se potreba daljnjeg sustavnog istraživačkog rada kako u identificiranju izvora stresa tako i drugih aspekata ove složene pojave. Na taj način, istraživački bi doprinos trebao predstavljati temelj i preduvjet za pronalaženje i implementaciju strategija za poboljšanje uvjeta rada te posredno povećanje osjećaja dobrostanja u profesionalnom okruženju policijskih službenika.

LITERATURA:

- Ajduković, M., Ajduković, D. (1996): Zašto je ugroženo mentalno zdravlje pomagača ? U: Ajduković, M., Ajduković, D. (Ur.), Pomoć i samopomoć u skrbi za mentalno zdravlje pomagača. Društvo za psihološku pomoć. Zagreb. 3-10.
- Beehr, T.A. (1995): Psychological stress in the workplace. Routledge. London.
- Beehr, T.A., Newman, J.E. (1978): Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*. 31. 665-699.
- Brown, J.M., Campbell, E. (1994): Stress and policing: sources and strategies. Wiley & Sons. Chichester.
- Burke, R.J. (1994): Stressful events, work-family conflict, coping, psychological burnout, and well-being among police officers. *Psychological Reports*. 75 (2). 787-800.
- Crank, J.P., Caldero, M. (1991): The production of occupational stress in medium-sized police agencies: a survey of line officers in eight municipal departments. *Journal of Criminal Justice*. 19 (4). 339-349.
- Finn, P. (1997): Reducing Stress An Organization-Centered Approach. *FBI Law Enforcement Bulletin*. 8. 20-26.
- Fulgosi, A. (1988): Faktorska analiza. Školska knjiga. Zagreb.
- Gaines, J., Jermier, J. (1983): Emotional exhaustion in a high stress organization. *Academy of Management Journal*. 26 (4). 567-586.
- Grencik, J.M. (1975): Toward an understanding of stress. U: Kroes W., Hurrell, J. (Ur.), *Job Stress and Police Officer*. US Government Printing Office. Washington, D.C. 172.
- Hart, P.M., Wearing, A.J., Headey, B. (1995): Police stress and well-being: integrating personality, coping and daily work experiences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 68. 133-156.
- Johnson, B.R., Nowack, P. (1996): Stress and officer involved shootings: The agency's responsibility. *Police Chief*. Septembar. 42-44.
- Kyriacou, C. (2004): Teacher Stress: Directions for future research. U: Wragg, E.C. (Ur.), *The RautledgeFalmer Reader in Teaching and Learning*. RautledgeFalmer. Taylor & Francis Group.
- Kirkcaldy, B., Cooper, C.L., Ruffalo, P. (1995): Work stress and health in a sample of U.S. police. *Psychological Reports*. 76 (2). 700-702.
- Kop, N., Euwema, M. (2001): Occupational stress and the use of force by Dutch police officers. *Criminal Justice and Behavior*. 28 (5). 631-652.
- Kop, N., Euwema, M., Schaufeli, W. (1999): Burnout, job stress and violent behavior among Dutch police officers. *Work Stress*. 4. 326-340.
- McCreary, D.R., Thompson, M.M. (2006): Development of two reliable and valid measures of stressors in policing: The Operational and Organizational Police Stress Questionnaires. *International Journal of Stress Management*. 13. 494-518.
- Mejovšek, M. (2003): Uvod u metode znanstvenog istraživanja u društvenim i humanističkim znanostima. Naklada Slap. Jastrebarsko.
- Mohr, G., Udris, I. (1997): Gesundheit und Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt. U: Schwarzer, R. (Ur.), *Gesundheitspsychologie Hogrete*. Gottingen. 553-573.
- Moore, L., Donohue, J. (1976): The patrol officer: special problems / special cures. *Police chief*. 45 (Nov). 41-43.
- Morash, M., Haarr, R.N. (1995): Gender, workplace problems, and stress in policing. *Justice Quarterly*. 12 (1). 113-140.
- Morash, M., Haarr, R., Kwak, D.H. (2006): Multilevel Influences on Police Stress. *Journal of Contemporary Criminal Justice*. 22 (1). 26-43.
- Parsons, J.R.L. (2004): Occupational Health and Safety Issues of Police Officers in Canada, the United States and Europe: A Review Essay. Retrieved 10 March, 2010 from <http://safetynet.mun.ca/pdfs/Occupational%20H&S.pdf>.
- Pienaar, J., Rothmann, S. (2006): Occupational Stress In The South African Police Service. *SA Journal of Industrial Psychology*. 32 (3). 72-78.
- Pravilnik o mjerilima i načinu utvrđivanja posebne duševne i tjelesne sposobnosti policijskih službenika Ministarstva unutarnjih poslova (NN 54/2006 i 34/07-ispisak). *Narodne novine*.
- Sauter, S., Murphy, L. (1999): Stress at work. DHHS (NIOSH). Publication No. 99-101. NIOSH. Cincinnati.
- Sewell, J. (1981): Police stress. *FBI Law Enforcement Bulletin*. April. 7-11.

- Sewell, J. (1983): The development of a critical life events scale for law enforcement. *Journal of Police Science and Administration*. 11 (1). 109-116.
- Taylor, A., Bennell, C. (2006): Operational and Organizational Police Stress in an Ontario Police Department: A Descriptive Study. *The Canadian Journal of Police & Security Services*. 4 (4). 223-234.
- Ulich, E. (2001): *Arbeitspsychologie* Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Violanti, J.M., Aron, F. (1993): Sources of police stressors, job attitudes, and psychological distress. *Psychological Reports*. 72 (3). 899-904.
- Violanti, J.M., Aron, F. (1995): Police stressors: Variations in perception among police personnel. *Journal of Criminal Justice*. 23. 287-294.

EVALUATION OF QUESTIONNAIRES OF ORGANIZATIONAL AND OPERATIONAL SOURCES OF STRESS AT WORK OF POLICE OFFICERS¹

SUMMARY

Organization of work, working conditions, daily tasks, emergency situations, as well as obligations, competencies and code of ethics, make police officers' work specific and demanding, and very often related to possible risks for physical and mental health of police officers. Police work is perceived as a highly stressful occupation; therefore, a strong need is imposed for identifying reliable and valid instruments by means of which it is possible to identify characteristic and profession-related specific sources of stress at work. In this respect, the first objective of this paper was to examine measure characteristics of internal reliability and factor structure of the questionnaires of organizational (Organizational Police Stress Questionnaire) and operational (Operational Police Stress Questionnaire) sources of stress at work of police officers. The second objective was to determine the presence of the sources of stress on the sample of police officers through a presentation of descriptive indicators and level of certain sources of stress according to their intensity and to determine the difference in the perception of organizational and operational sources of stress intensity. The research was conducted with 2185 police officers of both genders which underwent regular medical examinations during 2008 and 2009. The results show that questionnaires of organizational and operational sources of stress at work have a satisfying level of internal reliability and factor structure, and the hypothesis on statistically more significant influence of organizational sources of stress has been confirmed, which is in line with professional literature data. Obtained results have possible theoretical and practical implications and indicate the need and importance of further research in this field.

Key words: *organizational and operational sources of stress at work, police officers*

