

SELEKCIJA LJUDSKIH RESURSA I POTENCIJALA ZA POTREBE POLICIJE PRIMJENOM PSIHO-MOTORIČKIH TESTOVA

Admir Hadžikadunić, Mustafa Šuvalija, Jasna Bajraktarević

Fakultet za kriminalistiku,
kriminologiju i sigurnosne
studije Univerziteta u Sarajevu

Adresa za korespondenciju:

Admir Hadžikadunić
Fakultet za kriminalistiku,
kriminologiju i sigurnosne
studije Univerziteta u Sarajevu
Zmaja od Bosne 8
71000 Sarajevo
ahadzikadunic@fkn.unsa.ba

Copyright © 2013 Fakultet za
kriminalistiku, kriminologiju i
sigurnosne studije Univerziteta u
Sarajevu

Sažetak

Primjena motoričkih i psiholoških testova kao instrumenta u cilju selekcije ljudskih resursa i potencijala za potrebe policije, omogućuje nam utvrđivanje stepena potrebnih vještina i sposobnosti pri odabiru ljudskih potencijala i resursa. Isto tako instrumenti koji se koriste za procjenu nivoa motoričkih sposobnosti i psiholoških karakteristika mogu biti polazna osnova za kreiranje postupaka unapređenja postojećih ljudskih potencijala i resursa. Sa obzirom da kompleksnih istraživanja za procjenu motoričkih sposobnosti pri selekciji ljudskih potencijala i resursa za potrebe policije još uvijek nema, koristi se hipotetski model sastavljen od motoričkih sposobnosti snage, brzine, koordinacije, fleksibilnosti, ravnoteže, preciznosti i izdržljivosti. Kada je u pitanju procjena psiholoških karakteristika pri selekciji policijskih službenika, raznovrsnost metoda psihološke procjene otvara mogućnost ispitivanja širokog spektra psiholoških karakteristika, a time i identificiranja pojedinaca sa nepoželjnim i poželjnim karakteristikama, te prepoznavanje onih koji su najpodobniji za policijski posao. S obzirom da svaka od mjera procjene ili mjeri druge karakteristike ili ima određene metodološke prednosti i nedostatke u poređenju sa drugom, sličnom mjerom, za što potpunije rezultate neophodna je primjena što više različitih vidova psihološke procjene, zbog čega najveću prepreku što potpunijoj psihološkoj procjeni pri selekciji policajaca predstavljaju finansijska i vremenska ograničenja.

Ključne riječi: Motoričke sposobnosti, psihološke karakteristike, selekcija, policija

UVOD

Gotovo je nemoguće, ili je veoma teško predvidjeti bilo koju čovjekovu aktivnost ukoliko ne raspolažemo dovoljnim brojem informacija o njegovim bitnim karakteristikama i sposobnostima, i to kako o biološko-fiziološkim, tako i psihološkim karakteristikama, što nas u velikoj mjeri približava antropološkom poimanju ljudskih osobnosti i nastojanju da se svaka ljudska aktivnost posmatra kao rezultat aktivizacije veoma složenog, visoko organizovanog bio-psihosocijalnog sistema (Šoše i Rađo, 1998). Ovakvo metateorijsko pristupanje, ipak može dati određena rješenja u pogledu selekcije ljudskih resursa i potencijala za potrebe policije, jer pojedina područja antropologije nemaju podjednako dobro razvijene postupke i metode za procjenu osnovnih latentnih dimenzija¹ potrebnih za obavljanje pojedinih ljudskih aktivnosti, ili su ti postupci toliko zahtjevni u pogledu vremena ili ekonomske cijene takvih mjerenja, da je veoma teško doći do dovoljnog broja podataka koji bi omogućili dovoljno tačan uvid u realnu strukturu latentnih dimenzija koje su potrebne za obavljanje složenog policijskog posla. Metode koje se koriste prilikom selekcije ljudskih resursa i potencijala za potrebe policije, prepoznata je u davnoj prošlosti, međutim, ti su selekcijski postupci bili utemeljeni na praktičnom iskustvu. Prvi selekcijski postupci zasnovani na naučnim činjenicama, provode se u novom savremenom dobu, a odnose se prije svega na motoričke², funkcionalne sposobnosti³, antropološke karakteristike⁴ i konaktivne karakteristike⁵, te specifična policijska znanja i vještine. Elementi koji se trenutno u praksi koriste za selekciju ljudskih resursa za potrebe policije, ali i za inicijalno razvrstavanje (klasifikaciju)

¹ Na području kineziologije, veoma često se susrećemo sa pojavama koje nisu direktno mjerljive i koje zahtijevaju primjenu tačno određenih metoda pomoću kojih možemo doći do podataka o zaista bitnim antropološkim osobinama ili karakteristikama pojedinaca i grupa ljudi.

² Pojam motoričkih sposobnosti, najčešće preveden u termin fizičke sposobnosti, pojavio se u radovima teoretičara tjelesnog odgoja krajem XIX i početkom XX vijeka. Osim termina "fizičke sposobnosti" u upotrebi su bili i drugi kao npr. "kretne osobine", "fizički kvaliteti", "kretni kvaliteti" i drugi. U posljednje vrijeme najčešće se primjenjuje termin motoričke sposobnosti koji se barem u eksperimentalnim istraživanjima, obično svodi na operacionalno definisane latentne dimenzije izvedene iz nekog sistema mjernih instrumenata (Šoše i Rađo, 1998).

³ Prilagođenost organizma kao cjeline sistematskim fizičkim opterećenjima ostvaruje se povećanjem funkcionalnih mogućnosti svih organskih sistema ponaosob, a posebno funkcije kardiorespiratornog sistema (Šoše i Rađo, 1998).

⁴ Dimenzije i proporcije čitavog tijela ili pojedinih tjelesnih segmenata. Klasične antropometrijske dimenzije obuhvataju tjelesnu visinu i masu, dužinu ruku i nogu, raspon ruku, debljine kožnih nabora, obime i koštane raspone tjelesnih segmenata. Pojedine ljudske djelatnosti posjeduju definisan antropometrijski profil (npr. poželjna tjelesna visina) (Ostojić, 2006).

⁵ Osobine ličnosti koje su uključene u područje konaktivnih dimenzija (u najširem smislu) antropološkog prostora, dosta su teške za precizno teorijsko objašnjenje ali su one, istovremeno, od posebnog značaja za razumijevanje i predviđanje čovjekovog ponašanja. Već je postala gotovo banalna konstatacija da se realizacija čovjekovih intelektualnih potencijala ne može uspješno ostvariti ukoliko cijela ličnost nije emocionalno stabilna, socijalno prilagođena i integrisana (Šoše i Rađo, 1998).

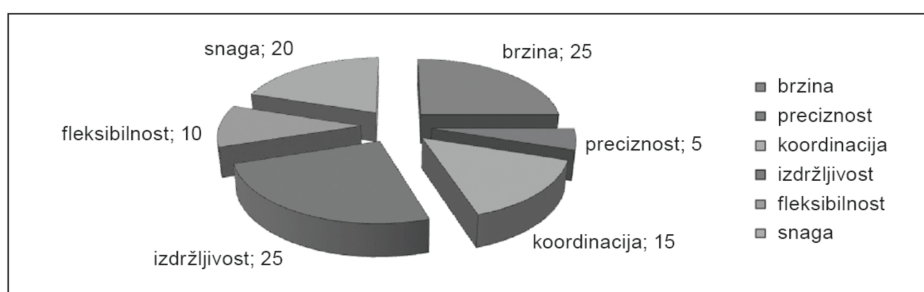
policijskih službenika su stepen motoričkih i funkcionalnih sposobnosti, zdravstveni status pojedinca (određen rezultatima prethodnog sistematskog zdravstvenog pregleda), i stepen obrazovanja. Funkcionalno - motoričke sposobnosti osiguravaju elementarnu sigurnost u selekciji kandidata za pojedine dužnosti i to prvenstveno u pogledu opisa zadataka koji oni obavljaju. Analiza psiholoških karakteristika, kao i intrinzične i ekstrinzične motivacije za policijsku službu gotovo da je potpuno zanemarena. Ljudi u aktivnostima kojima se bave, ostvaruju svoje ciljeve pod utjecajem osobnih (intrinzičnih) i vanjskih (ekstrinzičnih) motivacijskih faktora, ili ih ne postižu zbog amotivacije što je za policijski sistem izrazito važno. Procjena psiholoških karakteristika pri selekciji ljudskih resursa i potencijala za potrebe policije je procjena radne sposobnosti policajaca kroz formalno, specijalizirano ispitivanje kandidata, službenika koja rezultira objektivnim dokazima da kandidat jeste, ili nije u stanju sigurno ili efikasno obavljati definirani posao, i da taj uzrok može biti pripisan psihološkom stanju ili oštećenju. Osnovna svrha psihološke procjene kandidata je sposobnost utvrđivanja, da li kandidat može sigurno i efikasno obavljati najvažnije dužnosti u okviru njegovog ili njenog posla.

Motoričke sposobnosti

Svaki čovjek može da učini neke pokrete (npr. može podići neki teret, pretrčati određenu distancu, itd.). Oni se odlikuju nizom kako kvalitativnih tako i kvantitativnih karakteristika. Uobičajeno je da motoričkim sposobnostima nazivamo posebne vidove čovjekovih mogućnosti za kretanjem. Ovako definisane motoričke sposobnosti razlikuju se od motoričkih navika⁶ i motoričkih vještina, iako je naravno, manifestacija motoričkih sposobnosti moguća samo preko nekog konkretnog motoričkog akta. Klasičan racionalan pristup problemu motoričkih sposobnosti uglavnom se sastojao u određivanju motoričkih faktora, koji su definisani kao latentne motoričke strukture odgovorne za virtualno beskonačan broj manifestnih motoričkih reakcija. Ovakav pristup počeo je pod uticajem psihometrijskih metoda, primijenjenih u analizi kognitivnih sposobnosti i konativnih dimenzija, a tek tokom i poslije II svjetskog rata dao je rezultate koji su omogućili početke formiranja nomotetičkih teorija motoričkih sposobnosti. Istraživanje, koje je sprovedeno na uzorku od 293 vojnika, primjenjeno je 30 testova primarne motorike, kao i neki situaciono motorički testovi. Ovim istraživanjem je izolovano osam faktora, od kojih je sedam bilo moguće interpretirati (izdržljivost u snazi, sposobnost lokomocije na terenu, dinamička snaga, eksplozivna snaga i koordinacija kretanja). Autor je procijenio rezultate ispitanika na primarnim dimenzijama i te rezultate podvrgao daljnjoj analizi. U prostoru drugog reda izolovao je tri faktora: brzinska snaga, opća koordinacija i sposobnost lokomocije preko prepreka, koji su u prostoru trećeg reda

⁶ Naučeni pokret, naučeno kretanje, uvježbani pokret (Zaciorski, 1957)

određivali generalni motorički faktor, interpretiran kao motorička efikasnost. (Mekot, 1972). Očito je samo da su neke od dimenzija izolovanih u ovom istraživanju one koje realno egzistiraju u motoričkom prostoru, dok su ostale artefakt izbora dijela mjernih instrumenata povezanoga sa specifičnošću izabranoga uzorka ispitanika. Sa stanovništva proučavanja kinezioloških zakonitosti na području motoričkih sposobnosti, posebno su interesantni nalazi do kojih se došlo, prvenstveno zbog toga što su postupci mjerenja motoričkih sposobnosti, za sada u dobroj mjeri zavisni od karakteristika populacije na kojoj se mjerenje sprovodi. Prilikom analize motoričkih sposobnosti za potrebe policije, s obzirom da kompleksnih istraživanja još uvijek nema, najčešće se predlaže i primjenjuje hipotetski model (grafikon 1), sastavljen od motoričkih sposobnosti snage⁷, brzine⁸, koordinacije⁹, fleksibilnosti¹⁰, ravnoteže¹¹, preciznosti¹² i izdržljivosti¹³.



Grafikon 1. Hipotetska struktura bazičnih motoričkih sposobnosti policijskih službenika interventne policije (Jozić i Zečić, 2012)

⁷ Snagu čovjeka moguće je odrediti kao njegovu sposobnost da savlada spoljašnji otpor ili da mu se suprotstavi pomoću mišićnih naprezanja. (Zaciorski, 1975).

⁸ Pod brzinom, kao motoričkoj sposobnosti, podrazumijevamo sposobnost čovjeka da izvede pokrete za najkraće vrijeme u datim uslovima. Pri tome se pretpostavlja da izvršenje zadatka ne traje dugo i da ne dolazi do Zamora. (Zaciorski, 1975).

⁹ Koordinacija, okretnost je svaki vojni pokret usmjeren ka rješavanju nekog konkretnog zadatka (tzv. motornog zadatka). Složenost motornog zadatka uslovljeni su mnogim razlozima, a naročito potrebom da se usaglase pokreti koji se vrše istovremeno ili jedan za drugim. (Zaciorski, 1975).

¹⁰ Fleksibilnost, gipkost je sposobnost da se izvede pokret što je moguće veće amplitude. Mjerilo za gipkost je maksimalna amplituda pokreta. (Zaciorski, 1975).

¹¹ Ravnoteža je sposobnost da se zadrži tijelo u ravnotežnom položaju i da se koriguje pokretima uz djelovanje gravitacije zemljine teže, koja otežava da se održi ravnotežni položaj i djelovanjem spoljašnjih nadražaja (aktivnih remetećih faktora). (Hadžikadunić i Turković, 2013).

¹² Preciznost se manifestuje u pogađanju ili vođenju nekog predmeta do cilja, koji se nalazi na nekoj udaljenosti. Preciznost ciljanjem definisan je kao faktor koji je odgovoran za sposobnost pogađanja cilja vođenjem projektila. Preciznost gađanjem faktor je definisan kao sposobnost pogađanja cilja izbačenim projektilom. (Hadžikadunić i Turković, 2013).

¹³ Izdržljivost je sposobnost da se neka aktivnost vrši duže vremena bez sniženja njene efikasnosti. (Zaciorski, 1975).

Značaj motoričkog kretanja u selekciji policijskih službenika

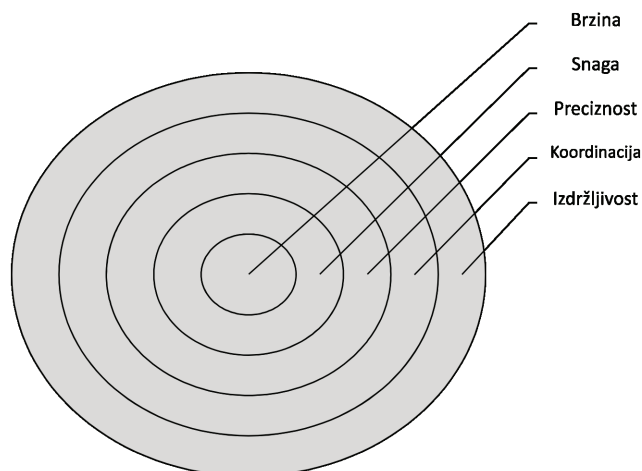
Motorička kretanja pri redovnim zadacima koji pripadnici policije svakodnevno obavljaju, mogu se staviti u kompleksne polistrukturalne aktivnosti, a ovisno o situaciji u kojima se nađu pripadnici policije. Ove aktivnosti mogu imati veliki dio monostrukturnih cikličnih i acikličkih aktivnosti. Kompleksne aktivnosti čine kompleks jednostavnih ili složenijih gibanja, a u uslovima saradnje, kooperacije članova nekog tima. U sportu ovoj grupi aktivnosti spadaju timski sportovi (nogomet, rukomet, košarka, odbojka). Polistrukturalne aktivnosti čine kretne strukture koje se izvode u varijabilnim ili promjenjivim uslovima. U sportu ovoj grupi aktivnosti pripadaju borilački sportovi. Monostrukturne aktivnosti čine kretne strukture koje se sukcesivno ponavljaju, a cikličkog su ili acikličkog karaktera. U sportu ovdje spadaju trčanje, plivanje kao cikličke aktivnosti te atletska skakanja i bacanja, dizanje utega kao acikličke aktivnosti (Milanović, 1997). Ako sa ovim pojmovima uporedimo poslove pripadnika policije, vidimo da je njihov rad pretežno timski rad, gdje svatko unutar jednog tima ima svoj zadatak koji doprinosi glavnom cilju – uspješno izvedenom zadatku, a neophodna je saradnja između članova tima da bi se to moglo i ostvariti. Sama kretanja čitavog tima složenog su karaktera i zahtijeva dobru međusobnu „uigranosti i saradnju“, što se postiže taktičkom obukom. Aktivnosti pripadnika policije su monostrukturne cikličke i acikličke aktivnosti. To su cikličke aktivnosti tipa hodanja i trčanja, ali može doći do prevladavanja neke aktivnosti u cjelokupnoj situaciji, npr. trčanje prilikom potjere, spašavanje utopljenika gdje će biti potrebno plivati, ili upotreba alpinističke opreme kao jedna monostrukturna aciklička aktivnost koja isto može biti samo jedan dio cjelokupne akcije ali možda glavno i jedino sredstvo prilikom situacija kada je potrebno penjati se ili spuštati putem takve opreme da bi se zadatak uspješno obavio (Šopar, 2004).

Procjena motoričkih sposobnosti u selekciji policijskih službenika

Selekcija ljudskih resursa i potencijala, primjenom motoričkih testova kao instrumenta selekcije, je postupak izbora određenih kandidata za određenu policijsku aktivnost, pri čemu se vrši procjena mogućnosti realizacije dostignuća kandidata u vršenju dužnosti za određenu policijsku aktivnost u budućnosti i to temeljem četiri ravnopravna faktora: poznatost finalnog cilja selekcije kandidata, tj. modela policijskih aktivnosti, procjena poznatosti motoričkih sposobnosti i vještina kandidata, procjena poznatosti postupka transformacije motoričkih sposobnosti i vještina budućeg kandidata i procjena svojstva kandidata nad kojima je izvršena selekcija. Kada govorimo o primjenjivosti motoričkih testova u selekciji ljudskih resursa i potencijala za potrebe policije, moramo naglasiti da je njegova primjenjivost veoma beznačajna, ako nije poznat model policijskih aktivnosti. Bez modela policijskih aktivnosti, nije moguće izvršiti adekvatan odabir, odnosno selekciju potencijalnih kandidata, jer nije poznato kakav “materijal” treba uzeti u postupak, da bi se moglo

očekivati ostvarivanje policijskih strategija. Kako bismo uspješno izvršili selekciju kadrova za potrebe policije, moramo izvršiti strukturalnu analizu motoričkog djelovanja pripadnika policije i na temelju toga napraviti model pojedinih policijskih organizacijskih struktura (grafikon 2.). Strukturalna analiza omogućuje uvid u strukturu aktivnosti koje obavljaju pripadnici pojedinih organizacijskih jedinica policije i kretnje koje se pri tom izvode. Na osnovu toga možemo veoma kvalitetno kreirati bateriju testova za procjenu motoričkih sposobnosti pripadnika policije. U selekciji ljudskih resursa za potrebe policije, trebaju da dominiraju testovi koji procjenjuju motoričke sposobnosti, motoričke navike (vještine), odnosno motoričko ponašanje, potencijalnih kandidata. Testiranje motoričkih sposobnosti je sistematsko korištenje odgovarajućih testova da se kvantifikuje motoričko ponašanje, sposobnosti i vještina (navika, motorički stereotip, motoričko znanje) u cilju predikcije motoričkog izvođenja ispitanika. Motoričkim testiranjima procjenjuju se veoma kompleksne sposobnosti čovjeka. Mjerenje manifestacija motoričkih sposobnosti podrazumijeva različite postupke u cilju dobijanja nekih kvantitativnih podataka. (Hadžikadunić i Turković, 2013). Treba zapaziti da se radi o procjeni motoričkih sposobnosti na osnovu odgovarajućih manifestnih indikatora (motoričkih zadataka u odgovarajućim motoričkim testovima), jer su motoričke sposobnosti latentnog karaktera i zbog toga se mogu mjeriti. Ti postupci podrazumijevaju indirektna mjerenja, pa je potrebno imati više indikatora (motoričkih instrumenata, testova) o nekoj motoričkoj sposobnosti (Malacko i Rađo, 2004). Kada se govori o motoričkim mjerenjima, misli se na različite postupke realnog mjerenja na osnovu motoričkih testova. Kada se govori o motoričkim mjerenjima, uobičajeno je da se koristi termin "motoričko testiranje", "motorički test" ili samo "test". Pojam "test" se poistovjećuje sa pojmom "mjerni instrument". On se odnosi na bilo koje sredstvo ili način koji se koristi da izazove odgovore (reakcije) na osnovu kojih se čovjekovo ponašanje dovodi sa nečim u nekakve relacije. Ako takvo sredstvo služi za procjenu individualne sposobnosti, tada se ono naziva "test postignuća ili uspjeha". Pomoću takvih testova vrši se dijagnoza motoričkog statusa ispitanika u aktuelnom trenutku. U češćoj upotrebi je podjela motoričkih testova u odnosu na tzv. bazičnu i specifičnu motoriku čovjeka. Bazična motorika podrazumijeva prisutnost onih motoričkih sposobnosti koje ima svaki čovjek, a specifična one koje su rezultat relativno dužeg bavljenja nekim kineziološkim aktivnostima. Prema tome, testove za procjenu motoričkih sposobnosti za potrebe kandidata koji ulaze u policijsku strukturu možemo generalno podijeliti u dvije grupe: za procjenu bazičnih motoričkih sposobnosti i za procjenu specifičnih motoričkih sposobnosti. Završetkom opšte policijske obuke (koja je po svom sadržaju jednaka za sve kandidate), nastupa razdoblje klasifikacije ili razvrstavanja kandidata u pojedine policijske specijalnosti. Razvrstavanje kandidata, nije ništa drugo nego kineziološka orijentacija i moguće je da je to trenutak kada kineziologija kao naučna disciplina može preuzeti gotovo najvažniju ulogu. U postupku klasifikacije ili razvrstavanja, kreiraju se specifične (ciljane baterije testova koje kroz jasno definirane normative osiguravaju usmjeravanje kandidata ka onim

policijskim dužnostima u kojima se njihov antropološki potencijal može maksimalno iskoristiti i ostvariti. U tom osjetljivom zahvatu kineziologija ne može i ne smije djelovati izolirano jer je taj postupak interdisciplinaran, i zahtjeva uključivanje i drugih naučnih disciplina.



Grafikon 2. Hijerarhijski artikulisane motoričke dimenzije u policijskim organizacijskim strukturama – jedinica za podršku / Specijalna jedinica (Kazazović, 2008)

Osnovne karakteristike psihološke procjena u selekciji policijskih službenika

U širem smislu, psihološka procjena predstavlja proces dobijanja informacija o određenoj osobi iz više različitih izvora (što često podrazumijeva i psihološke testove) te integriranje tih informacija u smislenu interpretaciju. Radi se o pokušaju sticanja uvida u psihičke snage, slabosti, deficite i resurse nekog pojedinca. Ako je osoba koja je predmet procjene klijent u psihoterapijskom procesu, onda se taj proces naziva kliničkom procjenom. Termin “psihološka procjena” ne treba miješati sa terminom “psihološko testiranje”, jer je testiranje pojam koji se odnosi na specifičniji proces u kojem se koristi jedna vrsta mjernih instrumenata – psihološki testovi, te za koji su relevantne psihometrijske karakteristike testa i aktivnosti kao što su primjena i bodovanje testa te interpretacija dobijenih rezultata (Domino & Domino, 2006; Wright, 2011).

Osnovne odlike psihološke procjene za potrebe policije, mogu se razmatrati kroz četiri međusobno povezana pitanja: kada, zašto, šta i kako? S obzirom na hronološki redoslijed vršenja psihološke procjene (kada?), psihološku procjenu možemo podijeliti na procjenu pri zapošljavanju (odnosno prije zapošljavanja) policajaca i procjenu policajaca koji imaju zasnovan radni odnos. Druga vrsta često podrazumijeva psihološku procjenu radne sposobnosti, koja, kada su u pitanju policajci, iz niza različitih razloga može biti ugrožena. Međunarodno udruženje policijskih komesara definira psihološku procjenu radne sposobnosti policajaca kao formalno,

specijalizirano ispitivanje zaposlenih službenika koja rezultira: objektivnim dokazima da zaposlenik nije u stanju sigurno ili efikasno obavljati definirani posao i razumnom osnovom za uvjerenje da uzrok može biti pripisan psihološkom stanju ili oštećenju. Osnovna svrha procjene radne sposobnosti je utvrditi da li uposlenik može sigurno i efikasno obavljati najvažnije dužnosti u okviru njegovog ili njenog posla (International Association of Chiefs of Police, 2009). Povod za traženje psihološke procjene radne sposobnosti može biti neka primjetna negativna promjena u ponašanju i radu policajca, kao što je započinjanje interpersonalnih konflikata, neposlušnost, pretjerana upotreba bolovanja, seksualno neprikladno ponašanje, bizarno ili prijeteće ponašanje i slično. Ništa od navedenog ne mora biti siguran znak postojanja psihičkog problema, ali može poslužiti kao dobar razlog za traženje dodatnih provjera (Fischler, 2001).

Kada je u pitanju psihološka procjena za potrebe policije, treba reći da se radi o praksi sa relativno dugom historijom, čija je važnost prepoznata već u 19. stoljeću (Drees, Ones, Cullen, Spielberg i Viswesvaran, 2003, prema Forero, Gallardo - Puyol, Maydeu - Olivares i Andres - Pueyo, 2009). Od tog vremena pa do danas, njena sofisticiranost se povećavala zahvaljujući naprecima koji su pravljeni na polju psihometrije i psihologije uopšte, te usljed promjena u zahtjevima vezanim za policijski posao. Vjerovatno najvažnija takva promjena jeste razvoj paradigme rada policije u zajednici, koja je ionako zahtjevan policijski posao učinila složenijim i zahtjevnijim (Frank, Henson, Reyns i Klahm, 2008), s obzirom da principi rada policije u zajednici nalažu da policajci, osim što moraju štiti zakon, trebaju služiti i kao savjetnici te pružati podršku i biti predvodnici u novim inicijativama na nivou zajednice (Kastrelar i Gaines, 2011). Ipak, najvažniji razlog primjene psihološke procjene u selekciji ljudskih resursa i potencijala za potrebe policije je želja da se spriječi upošljavanje pojedinaca koji mogu ugroziti svoju i sigurnost drugih ljudi (što se, između ostalog, odnosi i na osobe koji nisu u stanju da se dobro nose sa stresom). Važnost ove vrste prevencije posebno dolazi do izražaja kada imamo na umu da, kako kažu Cochrane, Tett i Vandecreek (2003, str. 512), „osim vojske vjerovatno ne postoji nijedna druga profesija koja ima ovlasti da koristi silu prema drugima ukoliko je to potrebno i da narušava privatnost građana“. S druge strane, problemi i nedostaci koje policijski službenici mogu ispoljavati nisu ograničeni samo na ugrožavanje sigurnosti; prema Shusman, Inwald i Landa (Shusman, Inwald i Landa, 1984, prema Cochrane i sur., 2003) oni mogu uključivati i odsustvo sa posla (koje rezultira manjkom osoblja, pretjeranim plaćanjem prekovremenog rada i smanjenjem povjerenja među službenicima), troškove u novcu i vremenu koje sa sobom nose disciplinske procedure te loš publicitet i sudske tužbe od strane građana koje mogu biti rezultat neodgovornog i neprimjerenog policijskog ponašanja. Loš publicitet, čini se, može imati posebno negativne posljedice u kontekstu pokušaja primjene paradigme rada policije u zajednici; neprimjerenost i neprofesionalno ponašanje policajca može dovesti do toga da zajednica izgubi povjerenje u policiju i u cjelini je počne posmatrati u lošem svjetlu, za oporavak od čega joj mogu biti potrebne godine (Lee, 2007). Ono

što je prethodno kazano za ugrožavanje sigurnosti važi i za ostale navedene probleme: određen broj takvih i sličnih neželjenih pojava mogu biti izbjegnute primjenom psihološke procjene u periodu selekcije (Hancock i McClung, 1984, prema Cochran i sur., 2003). Ovim je djelimično odgovoreno i na pitanje zašto se vrši psihološka procjena potencijalnih policajaca. Naime, pojedinačni ciljevi procjene u selekciji mogu se, prema klasičnom modelu, svrstati u dvije šire kategorije: isključivanje, odnosno identificiranje pojedinaca koji su u mentalnom smislu „nestabilni“ (dakle, koji bi mogli ispoljavati neke od prethodno navedenih problema, ili neke druge) s ciljem njihovog isključivanja iz daljeg razmatranja za upošljavanje, i uključivanje, odnosno pronalaženje pojedinaca koji imaju osobine poželjne za policijskog službenika (Toldson, 2006). Model isključivanja je skoro dva stoljeća bio dominantni model u selekciji kandidata za rad u policiji (Comeau i Klofas, 2010), a danas je prisutan kao osnova psihološke procjene pri selekciji budućih policajaca. Međunarodno udruženje policijskih komesara (IACP, 2009, 1), u dokumentu „Smjernice za preduposlensku psihološku procjenu“, definiciju psihološke procjene zasniva na modelu isključivanja (iako je na njega ne ograničava). Također, psihološka procjena može biti izvršena nakon određenih događaja visokog stresnog potencijala, kao što su pucnjave, svjedočenje brutalnim ubistvima, svjedočenje zločinima protiv djece ili smrt kolege (Amendola, 2007). Stres je ustvari i najvažniji faktor koji može dovesti do ugrožavanja radne sposobnosti policajaca u psihološkom smislu, i to ne samo kada nastaje zbog „jednokratnog“ djelovanja pojedinačnih visokostresnih događaja. Usljed učestale izloženosti stresorima različitog intenziteta, mehanizmi nošenja sa stresom kod policajaca vremenom mogu oslabiti; prema Anshel (Anshel, 2000, prema Lee, 2007), kontinuirani stres slabi moć prosudbe, vodi anksioznosti i depresiji te slabi samopouzdanje i osjećaj samokontrole u životu. Sve to može olakšati pojavu ponašanja koja ugrožavaju sigurnost i samih policajaca pogođenih stresom (što u ekstremnim slučajevima može značiti samoubistvo) i osoba iz njihovog okruženja, koje se mogu naći na meti njihovog, stresom izazvanog, agresivnog, kažnjavajućeg i neprijateljskog odnosa (Amendola, 2007). Psihološka procjena prije zapošljavanja je specijalizirano ispitivanje psihološke podobnosti prijavljenog kandidata za radno mjesto policijskog službenika. Ova radna mjesta uključuju, ali nisu ograničena na, položaje koji službenicima daju ovlaštenje da vrše hapšenja ili pravno ovlaštenje da zadrže ili pritvore pojedince.

Psihološka podobnost minimalno podrazumijeva odsustvo mentalnih ili emocionalnih stanja relevantnih za posao a za koja je razumno očekivati da će ometati sigurno i efikasno djelovanje. Postoje najmanje dva razloga zbog kojih isključivanje, odnosno negativna selekcija, onako kako se obično provodi nije idealan model procjene pri selekciji ljudskih resursa i potencijala za potrebe policije. Prvo, iako se na ovaj način otkrivaju pojedinci sa ozbiljnim psihičkim problemima, malo pažnje se pridaje ispitivanju manje ekstremnih problema vezanih za ličnost povezanih sa nemarnim i nepredvidivim ponašanjem (Toldson, 2006). Drugim riječima, sama svrha negativne selekcije nije do kraja ostvarena. Zatim, kako negativna selekcija ima

za cilj samo eliminirati one koji nisu podobni za rad u policiji, njenom primjenom ne mogu u punom kapacitetu biti ostvareni ciljevi psihološke procjene koje nameće filozofija rada policije u zajednici, a prema kojima nije više važno samo prepoznati policajce koji bi mogli ispoljiti problematično ponašanje, već prepoznati i one koji su najkvalifikovaniji za obavljanje te dužnosti (Carter i Radelet, 1999; prema Frank i sur., 2008). Greene i Heilburn (2011) tvrde da je model isključivanja ipak i dalje najzastupljeniji jer ne postoji jedinstveno mišljenje oko toga kako izgleda profil idealnog policajca, iako se najčešće kao poželjne karakteristike navode: dobra prilagođenost (odnosno dobra sposobnost nošenja sa stresom), nekorumpiranost, orijentiranost na ljude (odnosno interes za ljude i saosjećanje sa njima), nesklonost pretjerano emocionalnom reagovanju (prije svega odsustvo impulsivnih, pretjerano agresivnih reakcija i drugih odgovora u kojima emocije nadjačavaju disciplinu stečenu treningom), posvećenost poslu (koja se može ogledati u, naprimjer, nekašnjenju ili redovnom dolaženju na posao), discipliniranost (odnosno sposobnost da se radi timski, što uključuje i sposobnost da se daju naredbe podređenim i primaju naredbe od nadređenih službenika), te logičko mišljenje (koja policajcu omogućava da, naprimjer, ispita mjesto zločina i razvije hipoteze o tome šta se desilo i kakve karakteristike bi prestupnik mogao imati).

Elementi psihološke procjene u selekciji policijskih službenika

Šta je to što se provjerava psihološkom procjenom naznačeno je u ranije datoj definiciji preduposleničke procjene IACP-a: psihološka podobnost, koju Hibler i Kurke (Hibler i Kurke, 1995, prema Cochrane i sur., 2003: 512) definiraju kao „prisustvo ličnih faktora koji doprinose ljudskoj pouzdanosti i odsustvo onih koji stvaraju nepouzdanost“. Hibler (Hibler, 1995, prema Guller, 2003) smatra da grupa karakteristika čije prisustvo može biti relevantno za donošenje zaključaka o pouzdanosti uključuje: ograničenja vezana za inteligenciju i obrazovanje, prisustvo neprikladnih stavova i vrijednosti, neadekvatne osobine vezane za upotrebu moći i kontrole, loše rasuđivanje, loša samodisciplina, slaba motiviranost i problemi vezani za lični integritet i etiku. Sličan niz osobina navodi Fischler (Fischler, 1984, prema Guller, 2003), tvrdeći da se radi o specifičnom skupu faktora relevantnih za kvalitet rada policajaca koje svaki selekcijski proces mora ispitati: inteligencija, poštenje i integritet, nepostojanje rasne ili etničke pristranosti, sposobnost da se prihvati supervizija od strane drugog, odgovornost i pouzdanost, odsustvo i impulsivnosti i pasivnosti, te odsustvo autoritarnih tendencija.

Kako se vrše provjere prisustva ovih i drugih faktora relevantnih za psihološku podobnost? Prema Greene i Heilburn (2011), psihološka procjena se obično provodi na tri načina: intervjuiranjem, situacijskim procjenama (promatranjem kandidata u situacijama koje su podešene tako da liče na stvarne situacije sa kojima se policajci susreću u svom poslu) i primjenom psiholoških testova. Od tri metode, najčešće se

koristi intervju (Ibidem). Provodi ga obično psihijatar ili klinički psiholog, a kao što je i generalno slučaj u psihološkoj procjeni, tradicionalni pristup u intervjuiranju se fokusira na pronalaženje psihopatologije dok noviji trendovi preusmjeravaju pažnju na traženje osobina koje su prediktori dobrog rada i ponašanja, kao što su zrelost, stabilnost i interpersonalne vještine (Fulero i Wrightsman, 2009). Prednost intervjuja je to što dozvoljava uvid u određene pokazatelje koji nisu dostupni kada se primjenjuju druge metode, kao što su neverbalna komunikacija ili prikladnost emocija koje ispoljava osoba koju se intervjuira (Silverstein, 1985, prema Fulero i Wrightsman, 2009). Glavni nedostaci intervjuja su upitna pouzdanost i valjanost (Greene i Heilburn, 2011), te činjenica da ne postoji univerzalni format policijskog intervjuja (Fulero i Wrightsman, 2009). I jedan i drugi problem mogu biti, barem donekle, prevaziđeni većim struktuiranjem intervjuja; postoje dokazi da bi struktuirani intervju bio pouzdaniji (Rogers, 2001, prema Greene i Heilburn, 2011), a neki predlažu da, u smislu sadržaja koji se ispituje, intervju uvijek pokriva pitanja relevantna za kriterije posla (Hibler i Burke, 1995, prema Fulero i Wrightsman 2009). Međutim, na ovaj način bi se izgubile neke karakteristike intervjuja zbog kojih je i popularan, kao što je fleksibilnost; naprimjer, neki psiholozi i psihijatri žele da imaju prostora za razgovor o temama za koje bi se kroz razgovor sa kandidatom moglo ispostaviti da su u tom konkretnom slučaju relevantne, a koje ne bi bilo moguće pokriti ukoliko struktura intervju ne ostavlja tu mogućnost. Uprkos nedostacima, intervju je koristan jer povećava volju za saradnjom kod kandidata, jer je ekonomičan i pomaže u boljem usmjeravanju procjene (Fulero i Wrightsman, 2009, Greene i Heilburn, 2011). Selekcija novih uposlenika smatra se težim procesom odlučivanja u poređenju sa nekim drugim sličnim procesima vezanim za policijske službenike, kao što je naprimjer unaprjeđenje, jer nema puno podataka o kandidatu i o kvalitetu njegovog prethodnog rada (Cochrane i sur., 2003). To je možda i razlog zbog kojeg situacijski testovi intuitivno mogu činiti poželjnim mjernim sredstvom, jer se sastoje od zadataka koji su slični onima na koje policajci nailaze u toku obavljanja posla. Postoje dokazi da situacijske vježbe mogu nešto bolje predvidjeti uspjeh na poslu u poređenju sa drugim mjerama (Hunter i Hunter, 1984, prema Greene i Heilburn, 2011). Međutim, postoje i mišljenja da njihova prediktivna vrijednost nije veća od, naprimjer, testova ličnosti. S obzirom da oduzimaju mnogo vremena i da su skupi, koristi ih mali broj policijskih odjela. Koriste se i za predviđanje uspjeha na policijskoj akademiji i za predviđanje uspjeha na poslu, i to kao dodatak psihološkim testovima. U svrhu procjene policajaca najčešće se koriste dvije vrste psiholoških testova: testovi kognitivnih tj. intelektualnih sposobnosti te testovi crta ličnosti, integriteta i emocionalne stabilnosti (Fulero i Wrightsman, 2009; Greene i Heilburn, 2011). Historijski gledano, testovi kognitivnih sposobnosti bili su glavna psihološka mjera koja je korištena pri selekciji policajaca (Forero i sur., 2009). Za njih se smatra da ukazuju na sposobnost kandidata da obavlja neke nužne aktivnosti kao što su učenje novih informacija, pisanje izvještaja, rješavanje problema, itd. (Provinces, 2009). Prvo testiranje inteligencije policajaca uradio je 1917. godine Lewis Ter-

man, autor Stanford - Binetovog testa inteligencije (Scrivner, 2006, prema Fulero i Wrigthsman, 2009) na uzorku od 30 policajaca (i vatrogasaca) u San Jose-u, našavši da je prosječni IQ 84, na osnovu čega je dao preporuku da se na posao ne primi niko ko ima IQ manji od 80 (Spielberger, 1979, prema Fulero i Wrigthsman, 2009). Na tradicionalnim testovima kognitivnih sposobnosti obično se procjenjuju matematičke, verbalne i intelektualne vještine te poznavanje pravnog sistema, državnih propisa i dužnosti policijskog službenika (Beutler i sur., 1985, prema Ono, Sachau, Deal, Englert i Taylor, 2011). Neki odjeli se fokusiraju na opštu inteligenciju, neki na specifične sposobnosti, a neki mjere i opšte i specifične sposobnosti; kada su u pitanju konkretni instrumenti, najčešće korišteni test kognitivnih sposobnosti u svrhe selekcije policajaca je Wonderlic test osoblja (Wonderlic Personnel Test) (Provines, 2006). Razlozi zbog kojih se upotreba testova kognitivnih sposobnosti smatra poželjnom jeste činjenica da su oni generalno efikasan prediktor uspjeha na poslu (Ono i sur., 2011), te to što, kada je konkretno policijski posao u pitanju, inteligencija dosta dobro korelira sa uspjehom policijskih regruta na programima obuke (Greene i Heilburn, 2011) i što je u negativnoj korelaciji sa odstranjivanjem policajaca sa posla (što znači da inteligentniji policajci imaju manje šanse da budu odstranjeni sa posla) (Provines, 2006). S druge strane, istraživanja ukazuju na to da testovi inteligencije nisu dobri prediktori uspješnosti u policijskom poslu (Brewster i Stolloff, 2003, prema Greene i Heilburn, 2011). U SAD su testovi inteligencije 1960-ih godina, zbog toga što se smatralo da u pogledu zapošljavanja imaju negativne posljedice na kandidate koji su pripadali etničkim manjinama, dobili "konkurenciju" u testovima ličnosti (Bartol, 1996, prema Lee, 2006). Minnesota multifazični inventar ličnosti (Minnesota Multiphasic Personality Inventory - MMPI) je najčešće korišteni test ličnosti u selekciji policajaca (Greene i Heilburn, 2011). Prva verzija MMPI pojavila se 1940-ih godina sa namjerom da se koristi u svrhu identificiranja psihotičnih i neurotičnih posjedinaca (Fulero i Wrigthsman, 2009). Test se sastoji od četiri validacijske skale i deset kliničkih, i to (ovim redoslijedom): Hipohondrija, Depresija, Histerija, Psihopatska devijacija, Maskulnost - femininost, Paranoja, Psihastenija, Shizofrenija, Hipomanija i Socijalna introverzija (Kaczmarek i Packer, 1997). Revizija izvornog MMPI, inicirana kao odgovor na kritike upućivane MMPI testu koje su se, između ostalog, odnosile na anahronost vokabulara te nereprezentativnost normativnog uzorka, proizvela je MMPI-II, čiji je vokabular moderniziran, određene testne čestice izmijenjene / dodane / izbrisane, te dodan određen broj novih skala (Kaczmarek i Packer, 1997). Nakon objavljivanja MMPI-2 1989. godine (Butcher i sur., 1989, prema Ben-Porath, 2012), pojavile su se još dvije revizije MMPI testa: MMPI - 2 Reconstructed Clinical Scales (MMPI-2 rekonstruirane kliničke skale) iz 1998. godine te MMPI-2 Restructured Forms (MMPI-2_RF; MMPI-2 restruktuirana forma) iz 2008. godine (Ben-Porath, 2012). Iako je upotreba MMPI testova u policijskoj selekciji dosta raširena, različita istraživanja su dala različite rezultate u pogledu njihove u korisnosti za identificiranje kandidata nepodobnih za policijsku službu (Greene i Heilburn, 2011). Naprimjer, u istraživanju

koje su proveli Beutler, Storm, Kirkish, Scogin i Gaines (Beutler, Storm, Kirkish, Scogin i Gaines, 1985, prema Greene i Heilburn, 2011) MMPI se pokazao kao dobar prediktor za opomene, žalbe i suspenzije policajaca. Također, u istraživanju Bartola (Bartol, 1991, prema Fulero i Wrightsman, 2009) pokazalo se da tzv. indeks nezrelosti, koji je ustvari kombinacija MMPI skala Psihopatske devijacije, Hipomanije i Skale laži, bio dobar prediktor odstranjivanja sa posla. Bartol dodaje da je rezultat na L skali (Skali laži, jednoj od skala validacije) veći od osam jedan od najboljih prediktora loše izvedbe policajaca i da na policajce koji imaju visok rezultat na ovoj skali postoje česte pritužbe u smislu da ispoljavaju loše rasuđivanje na terenu, posebno kada su pod velikim stresom i kada se nađu u kriznim situacijama (kada, čini se, ne mogu nezavisno i dovoljno brzo donositi prikladne odluke). Istraživanje prediktivne valjanosti MMPI-2 testa koje su proveli Weiss, Davis, Rostow i Kinsman (Weiss, Davis, Rostow i Kinsman, 2003, prema Weiss i Weiss, 2011), na uzroku od 1,347 policijska službenika, također je pokazalo povezanost visokog rezultata na Skali laži sa problemima u budućem radu. Weiss i Weiss (2011) tvrde da, bez obzira što u kliničkom intervjuu mogu ostaviti normalan utisak, osobine kao što su poricanje, visoko mišljenje o vlastitim vrlinama i nedostatak svijesti o vlastitim nedostacima ovakve kandidate čine neprikladnim za visokostresne policijske zadatke, te da njihov rezultat na Skali laži može odražavati pokušaje da sakriju probleme vezane za psihološku prilagodbu. S druge strane, Forero i sur. (2009) navode da određena istraživanja (npr. Tett i sur., 1991 te Varela, Boccaccini, Scogin, Stump, i Caputo, 2004) sugerišu slabu prediktivnu moć MMPI testa u selekciji zaposlenika, i to posebno kada su u pitanju policijski službenici. Slično ovim rezultatima, velika metaanaliza upotrebe MMPI-2 u selekciji policajaca koju je uradio Aamodt (Aamodt, 2004, prema Weiss i Weiss, 2011) pokazala je slabu prediktivnu vrijednost svih osnovnih skala MMPI-2 za veliki broj kriterijskih varijabli, te shodno tome skromnu sposobnost ovog testa da razlikuje dobre i loše kandidate za posao u policiji. Jedan od mogućih uzroka ovakvih rezultata je činjenica da je MMPI instrument za detektiranje psihopatologije, s obzirom da ne postoji razlog zbog kojeg je opravdano očekivati da stopa psihopatologije bude veća u populaciji osoba koje se prijavljuju na posao nego u opštoj populaciji (Costello, Schoenfeld, i Kobos, 1982, prema Forero i sur., 2009). Eliminacija kandidata sa ekstremnim skorovima na MMPI-2 ipak se čini relativno opravdanim postupkom, iako, zbog prethodnih provjera koje kandidati prolaze, osobe koje bi postigle takve ekstremne rezultate obično bivaju eliminirane iz procesa selekcije u ranijim fazama, zbog čega većina onih koji dobiju priliku da rade MMPI-2 postižu kliničke (iako ne nužno i validacijske) rezultate unutar normativnog raspona (Weiss i Weiss, 2011). Prema nekim istraživačima, veću prediktivnu vrijednost u selekciji policajaca i od MMPI i MMPI-2 ima Inwald inventar ličnosti (Inwald Personality Inventory - IPI) (Lee, 2007). Za razliku od MMPI koji je opšti instrument, IPI je konstruiran specifično za ispitivanja ličnosti i ponašajnih obrazaca kandidata za rad u policiji (Inwald, 1992, prema Fulero i Wrightsman, 2009). Čestice za ovaj test formirane se na osnovu 2500 intervjuava obavljenih sa pri-

javljenim kandidatima za rad u policiji (Inwald, 1992, prema Kaczmarek i Packer, 1997). Sastoji se od 26 skala koje, polazeći od premise da su prethodna ponašanja dobar indikator budućih ponašanja ispituju sadašnja i prošla ponašanja za koje se smatra da mogu biti relevantni u predviđanju ponašanja kandidata koji se prijavljuju na posao u policiji. Skale uključuju mjere ispoljenog ponašanja podijeljene na: Alkohol, Droge, Saobraćajni prekršaji, Problemi na poslu, Sukobi sa zakonom i društvom, Zloupotreba odsustva. Test također mjeri i stavove, uključujući: Zloupotreba psihoaktivnih tvari, Antisocijalni stavovi, Hiperaktivnost, Rigidni tip i Tip A. Također, IPI mjeri interpersonalne konflikte (Nedostatak asertivnosti, Interpersonalne poteškoće, Nepotrebna sumnjičavost, Porodični sukobi, Seksualni problemi i Sukobi sa supružnikom / partnerom) kao i internalizirane konflikte (Zdravstveni problemi, Tretmanski programi, Anksioznost, Fobična ličnost, Opsesivna ličnost, Depresija, Samotnjak i Neobična iskustva / misli, te Štićenje (skala laži). Kada je u pitanju ispitivanje ponašanja, IPI mjeri neobična ponašanja povezana i sa težim i ona povezana sa manjim problemima u prilagodbi. Tvrdi se također da IPI može razlikovati pojedince koji samo imaju društveno neprihvatljive stavove od pojedinaca koji se ponašaju na društveno neprihvatljiv način. Možda je najveća specifičnost IPI to što ovaj test direktno ispituje i registrira ponašanja koja ispitanici sami priznaju, umjesto da, kao što je obično slučaj sa testovima ličnosti, pruža mogućnost prognoziranja tih ponašanja na osnovu statističkih indikatora vezanih za ličnost (Fulero i Wrightsman, 2009; Greene i Heilburn, 2011; Kaczmarek i Packer, 1997). I u pogledu korisnosti IPI u selekciji policajaca postoje različita mišljenja. Jedan broj istraživanja ukazuje da se radi o dobrom prediktoru budućeg uspjeha u policijskom poslu; npr. Mufson i Mufson (Mufson i Mufson, 1998, prema Twersky-Glasner, 2005) tvrde da sljedeće IPI skale predstavljaju dobre prediktore uspjeha na poslu i prekidanja radnog odnosa: Nepotrebna sumnjičavost, Anksioznost, Seksualni problemi, Depresija, Fobična ličnost, Droge i/ili Alkohol, Porodični konflikti, Štićenje, Rigidni tip, Samotnjački tip, Zdravstveni problemi, Zloupotreba odsustva, Antisocijalni stavovi, Hiperaktivnost i Neobična iskustva. Scogin et al (Scogin i sur., 1997, prema Kaczmarek i Packer, 1997) tvrde da primjena kombinacije IPI skala i MMPI skala može dobro predvidjeti ocjene supervizora, saobraćajne opomene i pritužbe građana. S druge strane, Kaczmarek i Packer (1997) smatraju da IPI nije pogodno sredstvo za selekciju pri zapošljavanju policajaca zbog ateoretske prirode IPI skala i činjenice da ovaj test ne mjeri crte ličnosti i kliničke poremećaje na sveobuhvatan način. Također, Fulero i Wrightsman (2009) tvrde da, unatoč pojedinim dobrim rezultatima IPI testa, njegova pouzdanost nije uvijek dobra, potkrepljujući to nalažom Inwald (Inwald, 1992, prema Fulero i Wrightsman, 2009) prema kojem Kronbah-alfa koeficijent IPI testa za muškarce iznosi između 0,32 i 0,82 a za ženske kandidate između 0,32 i 0,80. Ono što je, u kontekstu rada policije u zajednici, zajednički nedostatak MMPI i IPI jeste što se radi o mjerama psihopatoloških tendencija i abnormalnog ponašanja, odnosno činjenica da su to u osnovi instrumenti koji se koriste za negativnu selekciju (Provines, 2006). S obzirom da je kvalitet rada ono

što je u tom kontekstu najvažnije, 1990-ih godina došlo je do promjene fokusa u psihološkoj selekciji sa identificiranja nepodobnih na identificiranje onih kandidata koji su najbolji za obavljanje dužnosti (Carter i Radelet, 1999, prema Frank i sur., 2008). Kako ima dosta pokazatelja koji sugerišu korisnost upotrebe nekliničkih mjera ličnosti pri izboru policijskog osoblja (Forero i sur., 2009), u svrhu selekcije najboljih pojedinaca mogu se koristiti mjere normalne ličnosti (Provines, 2006). Jedna od ovakvih mjera jeste i petofaktorski model ličnosti, koji obuhvata crte savjesnosti, neurocizma (tj. emocionalne stabilnosti), ekstraverzije, prijatnosti i otvorenosti za iskustva (Digman, 1990, prema Ono i sur., 2011). Ovi faktori su se u različitim istraživanjima pokazali kao dobri prediktori rada policijskih službenika; naprimjer, u meta-analizi koju su uradili Barrick i Mount (Barrick i Mount, 1991, prema Kaczmarek i Packer, 1997), svi osim otvorenosti za iskustvo su imali umjerenu ali značajnu korelaciju sa izvedbenim kriterijima, dok su u istraživanju Cortina i sur. (Cortina i sur., 1992, prema Kaczmarek i Packer, 1997), ista četiri faktora bila u korelaciji sa kriterijima uspjeha na obuci u policijskoj akademiji. Također, pojedini nalazi ukazuju da je NEO-PI-R (Costa i McCrae, 1992, prema Kaczmarek i Packer, 1997), test konstruiran da mjeri dimenzije ličnosti prema petofaktorskom modelu, pogodan instrument za selekciju policijskih službenika (Kaczmarek i Packer, 1997).

ZAKLJUČAK

Motoričke sposobnosti nemoguće je posmatrati odvojeno od psiholoških karakteristika, s obzirom da od njih u velikoj mjeri zavisi kvalitet korištenja motoričkih sposobnosti ali i intenzitet i usmjernost motivacije za njihovo korištenje. Zbog toga procjena psiholoških karakteristika, iako manje egzaktna od procjene motoričkih sposobnosti, nije ništa manje važna. U situaciji u kojoj ne postoji jedan način psihološke procjene koji samostalno ima dovoljan prognostički potencijal, najbolji pristup podrazumjeva bi korištenje i intervju, i psiholoških i situacijskih testova. Rezultati ove tri vrste procjene jedni bi za druge predstavljali dobar interpretacijski okvir, zbog čega bi konačni ishod procjene bio potpuniji te i u dijagnostičkom i u prognostičkom smislu precizniji. Dodatna istraživanja su neophodna da bi se utvrdilo u kojoj mjeri i na koji način rezultati motoričke procjene i rezultati psihološke procjene mogu međusobno igrati takvu ulogu, odnosno koliko bolje možemo razumjeti rezultate motoričkih testova na osnovu rezultata psihološke procjene i obrnuto. S obzirom na to da mnoge motoričke vještine i psihološke karakteristike u značajnoj mjeri zavise od istih bioloških karakteristika (npr. hormonski status) te da je razvoj pojedinih psiholoških karakteristika i motoričkih sposobnosti usko povezan, mogućnosti za takvo integriranje ovih podataka nisu zanemarive. S obzirom na bolje metrijske karakteristike mjera motoričkih sposobnosti, procjene, takva integracija bi svakako više koristila preciznijoj interpretaciji rezultata psihološke procjene.

Literatura

1. Amendola, K. L. (2007). Psychological Fitness for Duty. U Greene, J. R., The Encyclopedia of Police Science (3rd ed., str. 1065-1068). New York: Routledge.
2. Ben-Porath, Y.S. (2012). Interpreting the MMPI-2-RF. Minneapolis: University of Minnesota Press.
3. Cochrane, R. E., Tett, R. P. i Vandecreek, L. (2003). Psychological Testing and the Selection of Police Officers: A National Survey. *Criminal Justice and Behavior*, 30(5), str. 511-537.
4. Comeau, M. i Klofas, J. (2010). The Police Recruitment Process: Rochester, NY. (CPSI Working Paper # 2010-06). Pristupljeno na stranici Center fo Public Safety Initiatives: <http://www.rit.edu/cla/cpsi/WorkingPapers/2010/2010-06.pdf>
5. Domino, G. i Domino, M. L. (2006). *Psychological Testing: An Introduction*. Cambridge: Cambridge University Press.
6. Fischler, G. L. (2001). Psychological Fitness-For-Duty Examinations: Practical Considerations for Public Safety Departments. *Illinois Law Enforcement Executive Forum*, 1, str. 77-92.
7. Forero, C. G., Gallardo - Puyol, D., Maydeu - Olivares, A. i Andres - Pueyo, A. (2009). A Longitudinal Model for Predicting Performance of Police Officers Using Personality and Behavioral Data. *Criminal Justice and Behavior*, 36(6), str. 591-606.
8. Frank, J., Henson, B., Reyns, B. i Klahm, C. (2008). Selection and Hiring of Quality Police Officers. Pristupljeno na stranici Office of Criminal Justice Services: http://www.ocjs.ohio.gov/Hiring_Quality_Officers.pdf
9. Fulero, S. M. i Wrightsman L. S. (2009). *Forensic psychology* (3rd ed.) Belmont, CA: Wadsworth, Cengage Learning.
10. Greene, E. i Heilburn, K. (2011). *Wrightsman's Psychology and the Legal System* (7th ed.). Belmont, CA: Wadsworth, Cengage Learning
11. Guller, M. (2003). Predicting Performance of Law Enforcement Personnel using the Candidate and Officer Personnel Survey and Other Psychological Measures (Doctoral dissertation). Pristupljeno na: <http://domastr.01.shu.edu>
12. Hadžikadunić, A. i Turković, S. (2013). Selekcija ljudskih resursa za potrebe policije primjenom bazično motoričkih testova. Treća međunarodna konferencija »Sportske nauke i zdravlje. Panevropski Univerzitet 15.03.2013. godine. Banja Luka.
13. International Association of Chiefs of Police, Police Psychological Services Section (2009a). Pre-Employment Psychological Evaluation Guidelines. Pristupljeno na: http://theiacp.org/psych_services_section/pdfs/Psych-PreemploymentPsychEval.pdf
14. International Association of Chiefs of Police, Police Psychological Services Section (2009b). Psychological Fitness-for-Duty Evaluation Guidelines. Pristupljeno na: http://theiacp.org/psych_services_section/pdfs/Psych-FitnessforDutyEvaluation.pdf
15. Jozić, M., Zečić, M. (2012). Trening opće i specifične obuke s naglaskom na agilnosti, apsolutnoj jakosti i relativnoj repetitivnoj jakosti za pripadnike Interventne policije MUP-a RH. *Kondicijska priprema sportaša 2010.*, KIF u Zagrebu, Udruga kondicijskih trenera hrvatske, Zagreb. str. 243-247.

16. Jurina, M. (1994). Rukovođenje i organizacijsko ponašanje. Zagreb. MUP RH
17. Kaczmarek, A. i Packer, J. (1997). Determination of a Job-Related Test Battery for the Psychological Screening of Police Applicants (Report Series No. 124.2). Pristupljeno na stranici Australia New Zealand Policing Advisory Agency: <http://www.anzpa.org.au/upload/ANZPIRe/ACPR/ACPR-RS-124.2.pdf>
18. Kastrelar, V. E. i Gaines, L. K. (2011). Community Policing: A Contemporary Perspective. Waltham, MA: Elsevier
19. Lee, C. (2006). Psychological Testing for Recruit Screening. *TELEMASP Bulletin*, 13(2), str. 1–7.
20. Lee, T. L. (2007). Psychological Standards. U Greene, J. R., *The Encyclopedia of Police Science* (3rd ed., str. 1069-1073). New York: Routledge
21. Malacko, J., Rađo, I. (2004). Nove tehnologije u sportu. Fakultet sporta i tjelesnog odgoja. Sarajevo.
22. Milanović, Vuleta, Šimec (1997). Dijagnostika treniranosti sportaša. U D. Milanović i S. Heimer (ur.), *Zbornik radova Međunarodnog savjetovanja «Dijagnostika treniranosti sportaša»<u sklopu> 6. Zagrebačkog sajma športa, Zagreb, 1. ožujka 1997* (str. 116-125). Zagreb: Fakultet za fizičku kulturu Sveučilišta u Zagrebu.
23. Milanović, M., Gabelica-Šupljak, M. (1997). Psihodijagnostika u funkciji procjene psihosocijalnog statusa članova sportske ekipe. Psihosocijalna dijagnostika u sportu. U D. Milanović i S. Heimer (ur.), *Zbornik radova Međunarodnog savjetovanja «Dijagnostika treniranosti sportaša»<u sklopu> 6. Zagrebačkog sajma športa, Zagreb, 1. ožujka 1997* (str. 203). Zagreb: Fakultet za fizičku kulturu Sveučilišta u Zagrebu.
24. Ono, M., Sachau, D. A., Deal, W. P., Englert, D. R. i Taylor, M. D. (2011). Cognitive Ability, Emotional Intelligence, and the Big Five Personality Dimensions as Predictors of Criminal Investigator Performance. *Criminal Justice and Behavior*, 38(5), str. 471-491.
25. Ostojić, S (2006). Leksikon sportske medicine i fiziologije vježbanja. Agencija Matić. Beograd.
26. Provines, J. L. (2006). Investigation of Police Officer Selection Procedures (Doctoral dissertation, Wichita State University). Pristupljeno na: <http://soar.wichita.edu>
27. Pušeljić, M., Magošić, F. i Nađ, I. (2008). Organizacija i funkcionisanje policije. Zagreb: MUP RH.
28. Sergej, M. (2006). Leksikon sportske medicine i fiziologije vježbanja. Beograd: Agencija "Matić".
29. Šopar, J. (2004). Specifična i situacijska kondicijska priprema specijalnih postrojbi vojske i policije. (Diplomski rad). Zagreb: Kineziološki fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
30. Šoš, H. i Rađo, I. (1998). Mjerenje u kineziologiji. Sarajevo: Fakultet za fizičku kulturu.
31. Toldson, I. A. (2006). Profiling Police: Evaluating the Predictive and Structural Validity of an Actuarial Method for Screening Civil Liabilities Among Police Officer Candidates. Pristupljeno na stranici National Criminal Justice Reference Service: <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/grants/214121.pdf>
32. Twersky - Glasner, A. (2005). Police Personality: What Is It and Why Are They Like That? *Journal of Police and Criminal Psychology*, 20(1), str. 56–67.

33. Weiss, P. A. i Weiss, W. U. (2011). Criterion-Related Validity in Police Psychological Evaluations. U Katieff, J. (ed.), Handbook of Police Psychology (str. 125–133). New York: Routledge.
34. Wright, A. J. (2011). Conducting Psychological Assessment: A Guide for Practitioners. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
35. Zaciorski (1975). Fizička svojstva sportiste. Savez za fizičku kulturu Jugoslavije. Beograd, 1975.

Abstract

The use of physical and psychological tests as an instrument to determine human potentials and resources in the police, enables us to define the level of the necessary skills and abilities. Some other methods that are used to determine the level of the necessary physical and psychological characteristics can be the basis for the improvement of already existing human potentials and resources. Since there is no exact research to evaluate physical and psychological abilities in order to select human potentials and resources, hypothetical model is being used. It consists of physical abilities related to strength, speed, coordination, balance, precision and endurance. When it comes to psychological assessments in police officer selection, the diversity of assessment methods allows for an examination of a variety of psychological characteristics, and consequently the identification of candidates with undesirable and those with desirable characteristics, but also those who are most suitable for the police job. Since each of the psychological measures either measures different characteristics or has certain methodological advantages and disadvantages compared to another, similar measure, a more complete assessment in police officer selection would require an astr. lication of a wide variety of different types of assessment, which is why its chief constraints are related to time and funding.

Key words : *Physical abilities, psychological characteristics, selection, police.*