

Ali se počutijo kot policisti? Policijska kultura med zasebnimi varnostniki

Kaja Prislan*, Anže Mihelič in Andrej Sotlar
Fakulteta za varnostne vede, Univerza v Mariboru

Povzetek: Policijska poklicna kultura lahko rezultira v številnih težavah, ki se lahko kažejo v raznovrstnih neželenih posledicah, kot na primer prekomerni uporabi sile ali družinskem nasilju. Tovrstna poklicna kultura se izoblikuje zaradi različnih okoliščin, s katerimi se policisti srečujejo pri svojem delu: neprestana izpostavljenost nevarnosti, visoka avtoriteta, možnost uporabe sile, pravica do avtonomnega odločanja v postopkih in delovanje v strogo hierarhičnem okolju. Ker zasebni varnostniki delujejo tudi na javnih površinah in pogosto v javnem interesu ter imajo možnost izvrševanja ukrepov, ki v nekaterih primerih dosegajo tudi policijska pooblastila, so pretekle raziskave ugotovljale, ali med zasebnimi varnostniki vlada kultura, podobna policijski. Cilj prispevka je skozi pripovedni pregled literature ugotoviti podobnosti in razlike med policijsko poklicno kulturo in poklicno kulturo med zasebnimi varnostniki. Iskanje literature je bilo izvedeno po vnaprej določeni strategiji. Določene so bile ključne besede, vključitveni kriteriji, metode iskanja in bibliografske zbirke, ki so bile pregledane. Identificirana literatura je bila analizirana z deskriptivno in primerjalno metodo. Ugotovitve nakazujejo, da kljub obstoju razlik v naravi dela, stališčih in vrednotah med varnostniki in policisti obstaja bistveno več sorodnih okoliščin in dejavnikov, ki nakazujejo na podobnosti v poklicnih kulturah.

Ključne besede: stres na delovnem mestu, policijska poklicna kultura, poklicna kultura, zasebno varovanje, zasebni varnostniki

Do they feel like cops? Police culture among private security guards

Kaja Prislan*, Anže Mihelič and Andrej Sotlar
Faculty of Criminal Justice and Security, University of Maribor, Slovenia

Abstract: Police culture can result in several problems that can manifest themselves in various side effects, such as excessive use of force or domestic violence. Such occupational culture is formed due to the different circumstances police officers encounter in their work, e.g., constant exposure to danger, high authority, the possibility of using force, the right to autonomous decision-making, and working in a strictly hierarchical environment. As private security guards also operate in public areas and often in the public interest and have the option of enforcing measures that in some cases extend to the degree of police powers, previous research indicated that there is a possibility that a police-like occupational culture prevails among private security guards. The paper identifies the elements of police culture among private security guards through the narrative literature review. The literature search was performed according to a pre-defined strategy. We pre-determined the keywords, inclusion criteria, search methods, and bibliographic databases. The identified literature was analyzed with the descriptive and comparative methods. The results indicate that despite differences in the nature of their work, attitudes, and values between security guards and police officers, significantly more related circumstances and factors suggest similarities in occupational cultures.

Keywords: workplace stress, police occupational culture, occupational culture, private security industry, private security officers

*Naslov/Address: dr. Kaja Prislan, Univerza v Mariboru, Fakulteta za varnostne vede, Kotnikova 8, 1000 Ljubljana,
e-mail: kaja.prislan@um.si

Članek je licenciran pod pogoji Creative Commons Attribution 4.0 International licence (CC-BY licenca).
The article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY license).

Zgolj v času, ko je potekala tri leta trajajoča študija o nasilju v policijskih družinah, je en policist, ki je bil pomemben del raziskave storil samomor, dve policistki sta ustrelili svoja partnerja, en policist je ubil svojo ženo, desetine policistov pa so poročale o izjemno težkih čustvenih situacijah znotraj lastnih družin, zaradi napetosti na delovnem mestu (Johnson, 1991). Trideset let kasneje svetovni mediji ne poročajo bistveno drugačnih zgodb (glej npr. (DeWitt, 2021; Gilbert, 2021; Woodward, 2021). Stres, ki ga na delovnem mestu doživljajo policisti (pre)pogosto rezultira v številnih negativnih posledicah, pogosto tudi v družinskem nasilju. V do sedaj eni najboljšežnejših raziskav s področja nasilja v policijskih družinah, je 40 % policistov poročalo, da so v zadnjih šestih mesecih pred raziskavo (vsaj enkrat) izgubili nadzor nad seboj in se do svoje družine vedli nasilno (Johnson, 1991). Aktualna poročila kažejo, da se policisti in policistke do svojih družin vedejo nasilno petnajstkrat pogosteje, kot to velja za splošno populacijo (Roslin, 2017). Tovrstno vedenje policistov gre pripisovati policijski poklicni kulturi, ki se oblikuje zaradi številnih dejavnikov, kot npr. ponavljajoča prijetja istih storilcev, odsotnosti možnosti napredovanja, (ofenzivne) politike policijskih postaj, odsotnost pomoči ob osebnih težavah s strani nadrejenih, neenakomerno porazdeljeno izmensko delo, neprestano soočanje s človeškim trpljenjem in z nevarnostmi za lastno zdravje in življenje, stile vodenja organizacije, občutek, da je opravljanje dela nevarno in avtorito, ki jo predstavljajo (Gutschmidt in Vera, 2020; Habersaat idr., 2021). Posledica naštetega so poklicna izgorelost in neučinkovitost, tako v poklicnem, kot tudi osebnem življenju.

V zadnjih desetletjih, se po svetu, kot tudi v Evropi uveljavlja model javno-zasebne policijske dejavnosti oz. t.i. trend pluralizacije in privatizacije policijske dejavnosti. V tem procesu države tradicionalno klasična policijska opravila prepuščajo različnim državnim, lokalnim in zasebnim organizacijam, med katerimi so še posebej izpostavljeni subjekti zasebnega varovanja (Modic idr., 2014). Tovrstne organizacije prvotno niso bile ustanovljene z namenom opravljanja policijske dejavnosti, vendar jih zaradi sprememb v njihovih nalogah, naravi dela in še posebej pooblastilih opredeljujemo kot »nove policijske sile« (Lobnikar idr., 2013). Pri tem gre v določeni meri tudi za privatizacijo varnostnega sektorja, pojav, ki ga Micucci (1998) imenuje »rent-a-cop«. Kar je bila še pred nekaj desetletji izključna pravica policistov (tj. da imajo pravico posegati v najbolj osnovne človekove pravice in svoboščine), je sedaj lastno mnogim, tudi varnostnikom, ki so zaposleni v zasebnih varnostnih organizacijah. Skladno z omenjenim trendom se število zasebnih varnostnikov v razmerju do policistov povečuje (Nalla in Gurinskaya, 2020), v mnogih državah po svetu pa je število varnostnikov pravzaprav preseгло število policistov (Provost, 2017; Rettman, 2010). Kljub prevzemanju novih nalog in pooblastil, ter izvajanju policijskim opravilom sorodnih nalog, pa se koncepti delovanja zasebnovarnostnih subjektov v nekaterih segmentih razlikujejo od policije, kar je posledica drugačne zakonske ureditve. Danes zasebnovarnostne organizacije pogosto delujejo na javnih ali poljavnih površinah kot so letališča, nakupovalni centri, vhodi v poslovne stavbe in letoviški centri pa vendar delujejo

v zasebnem interesu, saj njihovo prisotnost in obseg dela na določenem kraju ureja pogodbeno razmerje. Tako zasledujejo cilje svojih naročnikov (lastnikov oz. upravljavcev varovanih prostorov/območij), ki niso vedno v soglasju s cilji, ki jih ima splošna javnost.

Poklicno kulturo policistov, njihove vrednote in motivacijo za delo, so v preteklosti že naslavljale številne raziskave, ki dokazujejo obstoj policijske poklicne kulture (Demirkol in Nalla, 2020; Gutschmidt in Vera, 2020; Paoline in Gau, 2018) in opozarjajo na kritičnost posledic njenega obstoja (Habersaat idr., 2021; Purvis in Blanco, 2020). Prav tako je bilo izdelanih več tipologij stilov opravljanja dela policistov (Aiello, 2020; Gant in Schaible, 2021; Reiner, 1992). Popolnoma drugačna pa je slika raziskav na temo poklicne kulture v zasebnovarnostni dejavnosti. Maloštevilne raziskave so omejene pretežno na angleško govoreče države, avtorji pa si o obstoju (policijske) poklicne kulture v zasebnem varovanju niso enotni. Poklicna kultura v zasebnovarnostnem sektorju si zasluži več raziskovalne pozornosti, saj gre z vidika kadrov za enega najštevilnejših subjektov v sistemu zagotavljanja notranje varnosti; z vidika pooblastil pa sodi med gospodarske dejavnosti z najrepresivnejšimi in avtoritativnimi pooblastili. Prav tako je srečevanje ljudi z zasebnovarnostnim osebjem skorajda vsakodnevno. Tako kot je pomembno, da policisti pri izvajanju svojih nalog in izvrševanju pooblastil delujejo zakonito, legitimno in pravično, velja enako tudi za zasebnovarnostno osebje. Pri tem ni mogoče zanemariti vpliva poklicne kulture na izpolnjevanje takšnih pričakovanj. Učinkovito upravljanje in preprečevanje morebitnih negativnih učinkov poklicne kulture neizogibno zahteva razumevanje okoliščin, ki vplivajo na njen razvoj in vpliv na življenje ter delo zaposlenih. Zaradi sorodne dejavnosti, komplementarnih nalog in pooblastil so pretekle raziskave že ugotavljale ali obstajajo podobnosti v naravi poklicne kulture med policisti in zaposlenimi v zasebnovarnostnem sektorju (Terpstra, 2014).

Nakazana pomembnost področja raziskovanja in potencialna kritičnost posledic v primeru obstoja policijske kulture med zasebnimi varnostniki zahteva posebno raziskovalno pozornost. Tako pričujoči prispevek zasleduje tri cilja. Prvič, ugotoviti ali med zasebnimi varnostniki obstaja policijska (ali njej podobna) poklicna kultura oz. ali obstaja podobnost med obema poklicnima kulturama. Drugič, ugotoviti prisotnost dejavnikov, povezanih z nastankom in razvojem policijske poklicne kulture med zasebnimi varnostniki. Tretjič, ugotoviti obstoj povezav različnih stilov opravljanja policijskega dela s stili opravljanja dela zasebnih varnostnikov. Ugotovitve bodo pripomogle k razumevanju obeh poklicnih kultur, možnost medsebojnih primerjav in postavljale temelje za oblikovanje prihodnjih raziskav, usmerjanje in načrtovanje ukrepov za obvladovanje potencialnih škodljivih posledic poklicne kulture med zasebnimi varnostniki.

Teoretična izhodišča

Kultura je psihološki, sociološki oz. družbeni in organizacijski pojav, zato je predmet številnih družboslovnih študij. Kulturo lahko opredelimo kot sistem vrednot,

prepričanj, vedenj, odnosov in tradicij, ki se razvije in obstaja znotraj določene skupine ljudi (lahko gre za manjšo skupino, celotno družbo ali pa organizacijo). Poklicna kultura se tako nanaša na sistem vzorcev mišljenja in vedenja, ki si ga delijo člani istega poklica oz. strokovne skupnosti in se odraža v njihovem jeziku, vrednotah, stališčih, prepričanjih in običajih in ima močan vpliv na procese znotraj skupine, vedenja članov skupine, njihovo delo, rezultate in sposobnosti (Ott, 1989). Različne organizacije ali skupine, ki delujejo v istem sektorju oz. poklicu naj bi si zaradi delovanja v podobnih okoliščinah in narave dela delile podobne kulture (Hollifield idr., 2001).

Policijska poklicna kultura

V kontekstu raziskovanja policijskega dela in delovanja policije se pogosto izpostavlja prav obstoj in posledice policijske kulture, ki ima zaradi narave profesije specifične značilnosti (Gutschmidt in Vera, 2020; Paesen idr., 2019). Policijsko kulturo stroka definira kot sistem enotnih oz. skupnih pogledov in stališč, ki se oblikuje skozi prilagajanje okoliščinam in razmeram delovnega okolja, za katerega so značilne negotovost, nevarnost in avtoriteta ter služi kot mehanizem za obvladovanje dejavnikov, ki izvirajo iz tega (policijskega) delovnega okolja (Manning, 2007; Skogan in Frydl, 2004). V primeru poklica policista lahko omenjeni delovni pogoji, še posebej pa stres na delovnem mestu, ki lahko izhaja iz notranosti policijske organizacije kot tudi iz zunanjega sveta, vodijo tudi v odklonsko vedenje tako na delovnem mestu, ki se kaže v obliki policijskega nasilja, zlorabi položaja, korupciji, krivem pričanju, kot tudi v zasebnem življenju, npr. v obliki družinskega nasilja, spolnega nasilja ali samo destruktivnega vedenja (Demirkol in Nalla, 2020; Geller in Toch, 1959; Pomerantz idr., 2021; Purvis in Blanco, 2020).

Na obstoj policijske poklicne kulture lahko kažejo nekatera počutja in vedenja, ki jih je mogoče zaznati med policisti. Med njimi velja izpostaviti občutek, da je poklic policista poslanstvo (dojemanje, da ne gre le za poklic, temveč je to način življenja), izražena solidarnost med policisti, zaprtost oz. skrivnostnost, cinično vedenje do državljanov, pesimizem oz. pesimističen pogled na njihovo vlogo v družbi, stalna sumničavost do zunanjega sveta, občutek izoliranosti od družbe, želja po akciji oz. razburljivi službi, policijski moralni in politični konservatizem, mačizem, rasni predsodki in pragmatizem (Gutschmidt in Vera, 2020; Paoline in Gau, 2018; Reiner, 1992). Čeprav ima poklicna kultura velik vpliv na vedenje policistov in njihov način izvajanja dela (Gutschmidt in Vera, 2020) je vedenje policistov odvisno tudi od posameznikovih osebnostnih lastnosti, dolžine kariere, napredovanja, delovnih nalog in specializacije. Prav tako je pomembno upoštevati, da kultura policijskih organizacij ni univerzalna oz. enotna – odvisna je od časa in kraja, družbenega konteksta opravljanja policijskega dela in interakcije med policijo in javnostjo (Demirkol in Nalla, 2020; Terpstra in Schaap, 2013).

Dejavniki, povezani z razvojem policijske poklicne kulture

Eden najpomembnejših dejavnikov, ki pogosto vpliva na nastanek policijske poklicne kulture, je *stres* (Nwokeoma idr., 2019; Paoline, 2003). Bolj kot so policisti izpostavljeni stresu na delovnem mestu oz. svoje delo dojemajo kot stresno, bolj bo izrazita policijska poklicna kultura. V literaturi se v povezavi s stresom na delovnem mestu izpostavljajo tri pomembni dimenzije dejavnikov, ki pogojujejo nastanek poklicne kulture: (1) *nevarnost* in *tveganje* (znotraj nevarnosti je nepredvidljivost tisti element, ki policijsko delo razlikuje od drugih nevarnih poklicev); (2) *avtoriteta* (izhaja iz dejstva, da ima policist velika pooblastila in predstavlja legitimno nevarnost tistim, ki ravna nezakonito); (3) *način vodenja* policijske organizacije oziroma *policijski menedžment* (Herbert, 1998; Johnson, 1991; Loyens, 2009; Paoline, 2003; Terpstra in Schaap, 2013). V nadaljevanju prispevka se osredotočamo na vsako od teh treh dimenzij posebej.

Nevarnost pri delu velja omeniti kot ključen dejavnik, ki vpliva na razvoj poklicne kulture (Gutschmidt in Vera, 2020). Pri tem velja posebej izpostaviti, da delo policistov ne predstavlja nenavadno visokega tveganja za njihovo življenje in zdravje, saj obstaja mnogo poklicev, kjer je to tveganje neprimerljivo višje. Policisti so denimo v ZDA po številu smrti mnogo nižje kot denimo transportni delavci, gozdarji ali višinski delavci (U. S. Bureau of Labor Statistics, 2020b). Pri policistih sta predvsem nepredvidljivost in ogroženost od drugih ljudi tista elementa, ki policijsko delo razlikuje od drugih nevarnih poklicev. Policisti se namreč pogosteje srečujejo s situacijami, kjer je rezultat odnosov z drugimi ljudmi lahko nepredvidljivo nevaren (Reiner, 1992). S tem poklic policista spada med najnevarnejše poklice v sodobni družbi (Bartol in Bartol, 2004, poglavje 2), četudi po številu smrti ni uvrščen najvišje na lestvici. Nevarnosti namreč ne gre razumeti kot objektivno dejstvo, kot definitivni obstoj možnosti nesreče ali česarkoli slabega. Omenjeno možnost in verjetnost za nastop te možnosti mora oseba predvidevati oziroma jo kot nevarno zaznati subjektivno. Tako je bolj kot objektivni obstoj nevarnosti, za nastanek policijske poklicne kulture pomembna subjektivna zaznava in zavedanje obstoja nevarnosti pri opravljanju določenega poklica (Terpstra, 2014).

Drugi dejavnik, ki se pogosto navaja kot pomembnega za oblikovanje policijske poklicne kulture je avtoriteta in z njo povezana visoka stopnja diskrecijske pravice, ki pripomore k vzpostavitvi in utemeljevanju te avtoritete (Loyens, 2009). Pravica do avtonomnega odločanja na podlagi osebne presoje in ocene zaznanega dejanskega stanja je nujno potrebna za nemoteno izvajanje policijske dejavnosti, saj zakonodajalec ne more vnaprej predvideti vseh nepravilnih okoliščin in konkretnih primerov iz vsakdanjega življenja, in s tem do podrobnosti predpisati načine za njihovo reševanje (Zekavica in Tominc, 2010). Z diskrecijsko pravico, ki je v povezavi z »nevidnostjo njihovega dela« pogosto izpostavljena nevarnosti prekoračitve zakonsko in/ali pogodbeno določenih pooblastil (Manzo, 2004), razpolagajo tako kot policisti kot zasebni varnostniki.

Avtoriteta policistov in zasebnih varnostnikov temelji na dejstvu, da jim zakon dovoljuje uporabo določenih pooblastil za doseganje cilja in s tem predstavljajo legitimno grožnjo tistim, ki kršijo zapovedane norme (Bottoms in Tankebe, 2017). V primeru javne policije je nevarnost prekoračitve zakonsko določenih pooblastil sicer višja zaradi njihove pravice za uporabo zakonsko dovoljene sile in prisilnih sredstev (Loyens, 2009). Tako lahko v posebnih okoliščinah in pri nekaterih posameznikih, podeljena avtoriteta privede do nesorazmerne uporabe prisilnih sredstev in fizične sile, »domiselno« interpretacijo in uporabo pravil, uporabe nezakonitih metod in sredstev za doseganje zakonitih ciljev, pa tudi do različnih oblik korupcije (Graham idr., 2020; Micucci, 1998; Thalib idr., 2017).

Stres, ki ga policisti doživljajo pri opravljanju svojega dela, pogosto izvira iz načinov vodenja policijske organizacije (Chan, 1996; Herbert, 1998; Johnson, 1991; Reiner, 1992; Terpstra in Schaap, 2013), ki predstavlja tretji dejavnik. Čeprav so se v zadnjih desetletjih zvrstile številne transformacije in reforme na področju policijske organizacije in policijske dejavnosti, je policijska kultura še vedno močno pod vplivom njene tradicije in zgodovine. Policijske organizacije so namreč dolgo časa delovale kot strogo hierarhične, paramilitaristično vodene in represivno ter reaktivno usmerjene organizacije. Vodenje je temeljilo na strogi verigi poveljevanja, močni birokraciji in plastičnem transakcijskem vodenju (Prislan in Lobnikar, 2019). Johnson (1991) prav načinu vodenja in (ne)razumevanja zaposlenih v policijskih organizacijah pripisuje največji pomen za nastanek policijske kulture in posledično neučinkovitosti delovanja policistov v javnem in domačem okolju. Med pomembnejše dejavnike lahko prištevamo slabe karijerne možnosti oz. neustrezen sistem napredovanja, ofenzivno politiko policijskih postaj oz. enot, odsotnost pomoči ob osebnih težavah s strani nadrejenih, neenakomerno porazdeljeno izmensko delo in neupoštevanje družinskega življenja pri pripravah delovnih razporeditev (Frank idr., 2017; Nwokeoma idr., 2019). Nekatere študije so pokazale, da imajo policisti negativen odnos do vodstva in kot negativno ocenjujejo tudi pomoč, ki jo nudi policijska organizacija (Terpstra in Schaap, 2013). Chan (2007) stopi še korak dlje s trditvijo, da pritiski in stili vodenja znotraj policijskih organizacij, skupaj s slabo komunikacijo in zbirokratiziranimi postopki v zahodnih demokracijah pogosto vodijo do travmatičnih izkušenj zaposlenih in so močnejši razlog za pojav elementov, ki nakazujejo nastanek policijske poklicne kulture, od denimo izkušenj, ki jih policisti pridobivajo na ulicah.

Tipologija policistov glede na stil opravljanja dela

Poklicna kultura je močno povezana z izvajanjem dela oz. poklicnimi praksami, vedenjskimi vzorci, kar nakazuje na povezanost s stili opravljanja dejavnosti (Bloor in Dawson, 1994). Zaradi posebnosti policijskega poklica so se oblikovale različne tipologije glede na njihov stil opravljanja dela. Broderick (1986) navaja, da obstajajo štirje tipi policistov: izvajalec zakonov (angl. *enforcer*, na svet gleda kot sovražnika policije), idealist (policijsko delo razume zelo široko, pomembno mu je spoštovanje pravil, pravic

in svoboščin), realist (zanj je značilen cinizem do policije in skupnosti) in optimist (svoje poslanstvo vidi v pomoči ljudem). Podobne kategorije oz. skupine omenjajo tudi drugi avtorji. Muir (1977) policiste deli na profesionalce (angl. *professional*, zanj je značilna strokovnost pri opravljanju dela, komunikacija in uporaba sile, ko je to potrebno), izvajalec zakonov (angl. *enforcer*, ciničen policist, pogosto preveč usmerjen v izvajanje zakonov, svet vidi binarno: obstajajo ljudje ki ga gradijo in ljudje ki ga rušijo), omahljivec (angl. *reciprocator*, ima tragičen pogled na svet in nerad uporablja silo, ima moralne zadržke), izogibalec (angl. *avoider*, je cinik, ki se izogiba obveznostim). Walsh (1977) pa policiste deli na uličnega policista (angl. *street cop*, ki je osredotočen na svojo ekonomsko stabilnost) iskalec statusa (angl. *middle class mobiles*, ki je primarno usmerjen v lastno napredovanje) in iskalec akcije (angl. *action seekers*, ki ga žene predvsem zatiranje kriminalitete).

Med najbolj uveljavljene tipologije sodi Reinerjeva klasifikacija policistov (Reiner, 1978, 1992), ki jih glede na njihove odnose, stališča do dela razdeli na sledeče skupine: *bobiji* (angl. *bobby*, navadno starejši, neambiciozni policisti, katerih glavni namen je vzdrževanje javnega reda in miru, radi imajo rutinska opravila in so pripadni organizaciji); *uniformiranci* (angl. *uniform carrier*, razočarani policisti, ki svoje delo opravljajo po principu zahtevnega minimuma, poudarjajo medsebojno solidarnost); *novi bojevniki* (angl. *new centurion*, njihovo poslanstvo je boj proti kriminalu, delujejo kot kriminalisti, pomembna jim je resnica, pri delu so sumničavi); z vidika odnosov do sindikalizma in pravic pa zastavi še tri skupine policistov in sicer; *profesionalci* (angl. *professional*, ambiciozni policisti, ki jim kariera in policijsko delo pomenijo veliko, zagovarjajo hierarhijo in ureditev v organizaciji); *aktivisti* (angl. *federation activist*, zagovarjajo pravice delavcev in enotnost); *socialni delavci* (angl. *social worker*, želijo pomagati, čutijo socialno odgovornost in solidarnost do družbe).

Metoda

Cilji prispevka so doseženi skozi pripovedni pregled literature (angl. *narrative review*), kot ga predlaga Ferrari (2015). Iskanje literature je potekalo po vnaprej določeni strategiji. Najprej je bilo določeno širše področje iskanja: *policijska poklicna kultura med zasebnimi varnostniki*. Na podlagi določenega širšega področja, so bile identificirane bibliografske zbirke po katerih je potekalo iskanje literature: *Web of Science*, *Scopus*, *PsycARTICLES*, *APA PsychNet*. Bibliografske zbirke so bile izbrane na podlagi števila zadetkov za ključni besedi *policijska kultura* (angl. *police culture*) in *zasebna varnost* (angl. *private security*). Prispevke smo v letu 2021 po omenjenih zbirkah iskali s kombinacijo naslednjih ključnih besed: *policijska (sub)kultura*, *poklicna (sub)kultura*, *zasebna varnost*, *zasebni varnostnik*. Ključne besede so bile smiselno oblikovane skladno s pravili posamezne zbirke in ločene z logičnimi operatorji. Primeroma, iskalni niz za bibliografsko zbirko *Web of Science* je bil oblikovan kot sledi: („private security“ OR „security officer*“ OR „security guard*“) AND ((occupational OR police OR organizational OR organisational) AND (culture OR subculture)). Dodatno je

bila literatura iskana z metodo snežne kepe ter po bibliografski zbirki *Google Scholar*. Skupno smo identificirali in v pregled vključili 26 relevantnih znanstvenih del.

V pregled smo vključili članke zapisane v angleškem in slovenskem jeziku. Osredotočili smo se na temeljna dela za posamezno področje in empirične prispevke. Zaradi relativno majhnega števila znanstvenih del na tem področju, izbora člankov nismo omejevali z letom objave, klasifikacijo dela in vrsto publikacije, v kateri je bilo delo objavljeno. V pregled nismo zajeli znanstvenih del, do katerih nismo mogli dostopati preko storitev oddaljenega dostopa Univerzitetne knjižnice Maribor ali preko drugih zakonitih kanalov dostopa. Osrednji metodi za analizo izbranih znanstvenih del sta bili deskriptivna metoda in kvalitativna primerjalna metoda.

Rezultati

Poklicna kultura zasebnih varnostnikov

V nadaljevanju so v posameznih odstavkih predstavljeni rezultati pregleda literature po dimenzijah, ki vplivajo na nastanek policijske poklicne kulture: nevarnost, diskrecija in pooblastila ter stil vodenja organizacije.

V splošnem velja prepričanje, da poklic zasebnega varnostnika ne predstavlja tako visoke nevarnosti za življenje in zdravje varnostnikov, kot to predstavlja poklic policista (Manzo, 2004; Wakefield, 2008). Kljub temu ugotovitve raziskav kažejo na pogoste verbalne in fizične napade (Button in Park, 2009; Rigakos, 2002; Singh in Kempa, 2007; Sotlar in Dvojmoč, 2021), kar je neposredno primerljivo z nevarnostmi, ki so jim izpostavljeni policisti (Loyens, 2009). Statistika ZDA za leto 2019 kaže, da je število smrti, ki jih je povzročil človek med policisti in zasebnimi varnostniki povsem primerljivo. V letu 2019 so namreč zabeležili 43 smrti policistov in 39 smrti zasebnih varnostnikov (U. S. Bureau of Labor Statistics, 2020a). Tako kot velja za policiste, ki opravljajo različne naloge, je treba ločevati tudi med varnostniki, ki delajo na različnih področjih zasebnega varovanja, saj so s tem izpostavljeni različnim ravnam nevarnosti. Pri tem lahko ločimo med več skupinami varnostnikov. V Sloveniji denimo poznamo osem različnih licenc za zasebne varnostnike: varovanje ljudi in premoženja, varovanje oseb, varovanje javnih zbiranj, prevoz in varovanje gotovine in drugih vrednostnih pošiljk, upravljanje z varnostno-nadzornim centrom, načrtovanjem sistemov tehničnega varovanja, izvajanje sistemov tehničnega varovanja in varovanje prireditvev v gostinskih lokalih (Dvojmoč in Sotlar, 2018). Omenjene skupine so jasno izpostavljene različnim okoljskim elementom in stopnjam poklicne nevarnosti. To trditev potrjuje tudi dejstvo, da so v določenih primerih varnostniki lahko opremljeni s prisilnimi sredstvi, kot so sredstva za vklepanje in vezanje, plinski razpršilec in strelno orožje (Loyens, 2009; Mopas in Stenning, 2001). Pri tem velja omeniti, da podobno kot ni nevarnost enaka pri delu vseh varnostnikov, vsekakor ni enako nevarno delo vseh policistov. Tako je potrebno ločiti stopnjo nevarnosti dela policista, ki deluje v gosto poseljenih in nevarnih mestih ali na pa na področju organizirane kriminalitete, od stopnje nevarnosti, ki ji je izpostavljen

policist v manj izpostavljenih, redkeje poseljenih ruralnih območjih ali pa deluje na področju preventivnih dejavnosti (npr. policijsko delo v skupnosti).

Kljub splošnemu prepričanju in različnim pravnim ureditvam zasebnega varovanja in s tem različnim pooblastilom, pa pooblastil zasebnih varnostnikov ne gre podcenjevati (Stenning, 2000), čeprav gre v večini primerov za pooblastila, ki se razlikujejo od pooblastil javne policije (Loyens, 2009). Ker zasebnovarnostne organizacije pogosto delujejo na zasebnih in kvazijavnih površinah (o slednjih govorimo tedaj, ko so površine oziroma objekti sicer v lasti zasebnikov ali zasebnih družb, vendar so na voljo vsem pod enakimi pogoji - to so denimo letališča, nakupovalni centri, centri za preživljanje prostega časa (Button, 2003)), naloge zasebnih varnostnikov pogosto izhajajo iz zasebnih pogodb med naročnikom in izvajalcem, saj gre navadno za površine, kamor si javnost zaradi najrazličnejših interesov želi dostopati. Iz omenjenih pogodb na podlagi zakonske osnove pogosto izhajajo pooblastila (npr. naključno nadzorovanje in pregled prtljage posameznih oseb), ki bistveno presegajo tista, ki jih ima katerikoli državljan, pogosto pa takšnih pooblastil v sodobnih, demokratičnih družbah ne pripisujemo niti javni policiji (Stenning, 2000). Tako si javna policija in sektor zasebnega varovanja postajata vse bolj podobna. Tudi zato, ker zasebnovarnostne organizacije vse pogosteje delujejo tudi v javni domeni (van Steden idr., 2013).

Na moč skušnjave po prekoračitvi pooblastil policistov in zasebnih varnostnikov vplivajo posebne značilnosti delovnega mesta, kot so denimo nizek socialni status, nizko plačilo za delo, dolgočasno delo in pogosto srečevanje s prestopniki in storilci kaznivih dejanj (Button, 2008; Loyens, 2009). Ko naštetemu prištejemo tudi nošenje uniforme in prisilna sredstva, kot npr. palice, kratkocevne ali dolgocevne orožja, sredstev za vklepanje in vezanje (Mopas in Stenning, 2001), lahko v kombinaciji z diskrecijo, avtoriteto in spretnostjo prepričevanja posameznikov za sodelovanje (večina pregledov se opravlja s pristankom stranke v postopku), pride do pojava potencialno nevarnega zasebnega varnostnika (Rigakos, 2002).

Avtorji, ki raziskujejo poklicno kulturo zasebnih varnostnikov opozarjajo na povezavo med stili vodenja oziroma menedžmenta organizacije in pojavnostjo policijske poklicne kulture, še posebej ker je na vodilnih mestih pogosto mogoče najti posameznike, ki prihajajo iz vrst javne policije (Loyens, 2009; Rigakos, 2002; Singh in Kempa, 2007; Wakefield, 2008). Z zaposlovanjem bivšega policijskega kadra na vodilna mesta v zasebnovarnostnih organizacijah je vnos vira policijske poklicne kulture v zasebnovarnostno organizacijo neposreden (Terpstra, 2014). Takšno zaposlovanje sicer povišuje možnost nastanka policijske poklicne kulture, vendar velja opozoriti, da je širjenje policijske poklicne kulture po celotni zasebnovarnostni organizaciji odvisno tudi od drugih dejavnikov.

Vpliv na poklicno kulturo, ki jo v svoje zaposlene vliva kultura organizacije, imajo tudi način, obseg in trajanje izobraževanja ter usposabljanja za določen poklic. Ker vodstveni delavci zasebnovarnostnih organizacij pogosto izhajajo iz vrst javne policije ali vojske, tudi izobraževanja v nekaterih sistemih potekajo v militarističnem slogu (Button

in Park, 2009), skoraj povsod pa so zelo okrnjena in trajajo le kratek čas ter pogosto temeljijo pretežno na teoretičnih pristopih (Button in Park, 2009; Wakefield, 2008). Tako je v procesu usposabljanja prisotno izdatno neformalno usposabljanje na delovnem mestu (angl. *onthejob training*), kjer varnostniki, ki s svojim delom pričenjajo, pridobivajo nasvete in uvajanje s strani svojih kolegov in/ali nadrejenih ter tako osvajajo poklicno kulturo, vrednote in navade, ki so prisotne v njihovem delovnem okolju (Loyens, 2009).

Pomemben dejavnik pri oblikovanju poklicne kulture igra tudi dejstvo, da zasebni varnostniki, ki delujejo v določenih objektih, ki jih varujejo iz dneva v dan (npr. nakupovalnih centrih, zabaviščnih parkih, letoviščih; Button, 2008; Manzo, 2004; Wakefield, 2008) pogosto svojo pripadnost izkazujejo močnejše centru, kamor so dodeljeni, kot pa organizaciji, v katerem so zaposleni. Pojav gre pripisati predvsem dejstvu, da veliko svojega časa kot varnostniki (pogosto tudi ves čas) preživijo zgolj v okolju, ki ga varujejo (Loyens, 2009). Tako lahko predvidevamo, da se bo poklicna kultura razvijala drugače, kot če bi bili v stalnem stiku z vodstvom in pod njihovim neposrednim nadzorom. Vendar pa v tem kontekstu velja omeniti, da varnostne službe v nakupovalnih centrih delujejo po hierarhični strukturi, ki je zelo podobna strukturi varnostne organizacije. V študiji, ki jo je opravila Wakefield (2008), se je izkazalo, da je število ravni hierarhične strukture sicer odvisno od pogodbe, ki jo ima varnostna organizacija z nakupovalnim centrom, vendar pa je teh ravni od štiri do sedem. Pogosto je na vseh ravneh mogoče najti varnostnike s predhodnimi izkušnjami v policiji ali vojski, na vodilnih mestih vseh organizacij, ki so bile predmet te raziskave pa so bili posamezniki s predhodnimi izkušnjami v policiji (Wakefield, 2008).

Razlike in podobnosti med poklicnima kulturama policistov in varnostnikov

V nadaljevanju predstavljamo pregled literature po raziskavah, ki so po posameznih dejavnikih naslavljale razlike in podobnosti med poklicnima kulturama.

Ena pomembnejših raziskav na tem področju (izvedena v Kanadi) dokazuje obstoj umetne razmejitev med javno policijo, za katero velja, da deluje pretežno reaktivno, je osredotočena na preprečevanje in zatiranje kriminalitete, in zasebnimi varnostnimi službami, za katere velja, da se osredotočajo predvsem na preprečevanje izgub (Rigakos, 2002). Zasebni varnostniki kažejo močno usmerjenost k preprečevanju in zatiranju kriminalitete. Med njimi je mogoče prepoznati »wannabe kulturo«, saj so zaposleni pogosto dojemali službo varnostnika, kot »odskočno desko« za delo v policiji (gl. tudi Micucci, 1998). Zaposleni svoje delo ocenjujejo kot uspešno na podlagi uspešnih aretacij, številu pričanj na sodiščih in preprečevanju kaznivih dejanj. Prav tako pogosto pripovedujejo o nevarnosti svojega dela. Zasebni varnostniki visoko vrednotijo izolacijo, visoko stopnjo medsebojne solidarnosti, pogosta je sumničavost do »zunanega sveta« (Rigakos, 2002). Torej gre za elemente, ki se pogosto povezujejo z obstojem policijske poklicne kulture. Podobno nakazujejo rezultati iz Južne Afrike. Med zasebnimi varnostniki je mogoče zaznati močan konservativizem,

mačizem in usmerjanje zasebnih varnostnikov na področje preprečevanja in zatiranja kriminalitete (Singh in Kempa, 2007).

K podobnosti med obema kulturama velja prišteti elemente, kot so skupinska pripadnost, stalna sumničavost in osredotočenost na nevarnosti in tveganja zunanjega sveta, želja po akcijski usmerjenosti dela, pomanjkanje spoštovanja do posameznih skupin državljanov, visoka stopnja medsebojne solidarnosti in občutek izolacije, ki izhajata iz dožemanja nevarnosti njihovega dela v nočnem času in občutka manjvrednosti (Button, 2008; Button in Park, 2009; Loyens, 2009). Prav tako je motivacija za opravljanje poklica policista in zasebnega varnostnika bolj podobna, kot se pogosto domneva. Enako velja za poklicne vrednote. Izpostaviti velja, da razlike sicer obstajajo, vendar jih podobnosti (ki se kažejo tako v specifičnih elementih, ki jih pogosto pripisujemo le policistom in varnostnikom (npr. avtoriteta), kot tudi elementih, ki so bolj splošne narave (npr. višina plače)) presegajo (van Steden idr., 2013). Obstaja skupni varnostni etos, ki je prisoten v obeh sektorjih, zato ima delitev na »javno in zasebno« manjši pomen, kot se mu ga pogosto pripisuje.

Posebnosti opravljanja poklica policista in varnostnika rezultirajo tudi v razlikah v poklicni kulturi. Varnostniki morajo pogosto opravljati tudi tista dela, ki se v bistvenem delu razlikujejo od zagotavljanja varnosti, kot so denimo pomoč invalidom, oblačenje v maskote nakupovalnih centrov, zagotavljanje in posredovanje informacij obiskovalcem, delo na recepciji (Button, 2008; Manzo, 2004; Terpstra, 2014; van Steden idr., 2013; Wakefield, 2008). Najpomembnejša razlika med javno policijo in zasebnovarnostnim sektorjem je dejstvo, da slednji deluje na podlagi pogodb in so tako varnostniki vedno (poleg prekriškovne in kazenske odgovornosti) odgovorni svojim naročnikom. Zaradi močne konkurence ima prav naročnik izjemno močan vpliv na dela, ki jih opravlja varnostnik, ki varuje posamezen objekt (Loyens, 2009). Varnostniki morajo tako vseskozi iskati ravnovesje med zagotavljanjem varnosti, nudenjem storitev obiskovalcem in strankam, ustreči pa morajo tudi zahtevam naročnika ter zadostiti komercialnemu vidiku njihovega dela (Manzo, 2004). V tem kontekstu velja izpostaviti, da so zasebni varnostniki neprestano pod nadzorom najmanj treh subjektov: lastnega vodstva (tj. vodstva organizacije, ki jih zaposluje), naročnika varovanja (tj. lastnika objekta, ki sklene pogodbo o varovanju) in policije (ki prav tako igra pomembno vlogo pri delu zasebnih varnostnikov). Loyens (2009) ta pojav opredeljuje kot »obstoj preveč gospodarjev«, katerih interesi si pogosto nasprotujejo. Tako denimo vodstvo zasebnovarnostne organizacije morebiti želi, da varnostno osebje le bolj pasivno nadzoruje in evidentira o morebitnih incidentih, na drugi strani pa naročnik želi več posredovanja; ali pa, v primeru ko lastnik nakupovalnega centra želi, da se določen incident zaradi možnosti obstoja slabe publicitete reši interno, kar pogosto ni v interesu niti varnostnikov, niti javne varnosti (Manzo, 2004).

Raziskava, ki je bila izvedena na Nizozemskem (Terpstra, 2014), kaže na izjemno majhno podobnost med kulturama. Elementov policijske poklicne kulture (kot jih definirajo v raziskavah zahodnih držav) v kulturi varnostnikov skoraj ni

bilo zaznati oziroma jih je zaznati v nizkem odstotku (npr. usmerjenost k akciji oz. želja po razburljivi službi). Podobno kot Wakefield (2008), Terpstra in Schaap (2013) ugotavlja, da so zasebni varnostniki primarno usmerjeni v zagotavljanje storitev strankam, kar se kaže tudi v dejstvu, da velika večina svoje delo vrednoti po zadovoljstvu strank z njihovim delom. Na tem mestu velja poudariti, da tudi raziskava o prisotnosti policijske poklicne kulture med policisti na Nizozemskem, kaže odstopanja od ugotovitev anglosaških študij (Terpstra in Schaap, 2013). Ugotovitve kažejo nekatere podobnosti, kot so občutek poslanstva policijskega poklica, želja po razburljivi službi (v akcijo usmerjeno delo), nezaupanje »zunanjemu svetu«, in solidarnost med policijskimi kolegi, manj pa so izraziti pragmatizem, konservativizem in mačizem.

Z namenom zagotovitve večje preglednosti med podobnostmi in razlikami v analiziranih poklicnih kulturah in osvetlitve glavnih spoznanj preteklih študij, smo izvedli primerjalno analizo devetih raziskav, ki so proučevale značilnosti poklicnih kultur med varnostniki.

Tabela 1 prikazuje povzetek prisotnosti elementov policijske poklicne kulture med varnostniki, kot so jih predstavljali različni avtorji. Izolacijo je potrdilo pet od šestih avtorjev (83 %), solidarnost šest od sedmih (86 %), občutek boja proti kriminaliteti tri od šestih (50 %), sumničavost pet od šestih (83 %), dojemanje lastne službe kot nevarno in mačizem pet od sedmih (71 %) ter željo po akciji tri od petih avtorjev (60 %).

Tipologija zasebnih varnostnikov glede na stil opravljanja dela

V literaturi je mogoče zaslediti tri tipologije glede na njihov stil opravljanja dela. Button (2008) ločuje dva pristopa k opravljanju dela zasebnega varnostnika in sicer *stari čuvaj* (angl. *old watchman*) na enem delu skrajnosti in *parapolicist* (angl. *parapolice*) na drugem delu. V prvo skupino (*stari čuvaj*) prišteva varnostnike, ki opravljajo svoje delo po liniji najmanjšega odpora; svoje delo vidijo kot zadostno že zgolj z opazovanjem, delu niso predani, izogibajo se kakršnimikoli soočenjem in svojega dela ne vidijo kot pomembnega v družbi. V drugo skupino (*parapolicist*) pa prišteva varnostnike, ki

so svojemu delu močno predani, želijo si pravega dela in sodelovanja v nevarnih situacijah. Button sicer opozarja, da gre za dva skrajna pristopa, vendar izpostavlja, da je večino varnostnikov mogoče pripisati enemu ali drugemu tipu.

Micucci (1998) svojo tipologijo razdeli na nižji (angl. *rank and file security personnel*) in višji nivo (angl. *security administration*), znotraj katerih oblikuje svojo tipologijo. Nižji nivo sestavljata dva tipa in sicer *borci proti kriminalu* (angl. *crime fighters*) in čuvaji (angl. *guards*). V prvo skupino (t.i. *borci proti kriminalu*) avtor prišteva mlajše, višje izobražene in manj izkušene, ki imajo pogosto predhodno izobrazbo iz policijske dejavnosti. V tej skupini (ki se številčno povečuje) so varnostniki, ki imajo zelo ozek pogled na varovanje in se veliko bolj osredotočajo na preprečevanje in zatiranje kriminalitete, kot pa na preprečevanje izgub naročnikov in nudenje storitev. V drugo skupino (t.i. čuvaji), ki je številčno manjša, avtor prišteva starejše, nižje izobražene in bolj izkušene varnostnike. Izkušnje s policijsko dejavnostjo in izobraževanjem na tem področju segajo daleč v preteklost. Osredotočajo se na preprečevanje izgub in splošno nudenje storitev naročniku oziroma strankam. Zagotavljanje reda, preprečevanje kriminalitete in varovanje z višjo stopnjo tveganja so aktivnosti, ki jim pripisujejo nižji pomen. V višji nivo pa avtor prišteva birokratske policiste (angl. *bureaucratic cops*), ki se od prej omenjenih skupin razlikujejo že po tem, da so jim hierarhično nadrejeni. Zaradi svojega položaja in najrazličnejših pričakovanj ter zahtev trga in njihovih nadrejenih, so bili prisiljeni v spreminjanje svojih stališč in se sčasoma bolj usmerili v dejavnost zagotavljanja storitev strankam, čeprav so sami sicer bolj usmerjeni v preprečevanje in zatiranje kriminalitete. Gre za najbolj izkušene posameznike, ki so srednje izobraženi in imajo nedavne izkušnje s policijsko dejavnostjo.

Michael (2002) svojo tipologijo varnostnikov predstavlja v štirih skupinah in sicer: (1) *priložnostni varnostnik* (angl. *the casual*) je mlad, visoko izobražen, brez želje, da bi ostal v tem poklicu, pogosto opravlja delo varnostnika kot začasno delo med študentskimi počitnicami; (2) *nezainteresirani varnostnik* (angl. *the timeserver*) je starejši varnostnik, pogosto že upokojen z nizko pokojnino ali brez nje, ki opravlja to delo, ker ne najde boljšega dela; (3) *uniformirani*

Tabela 1

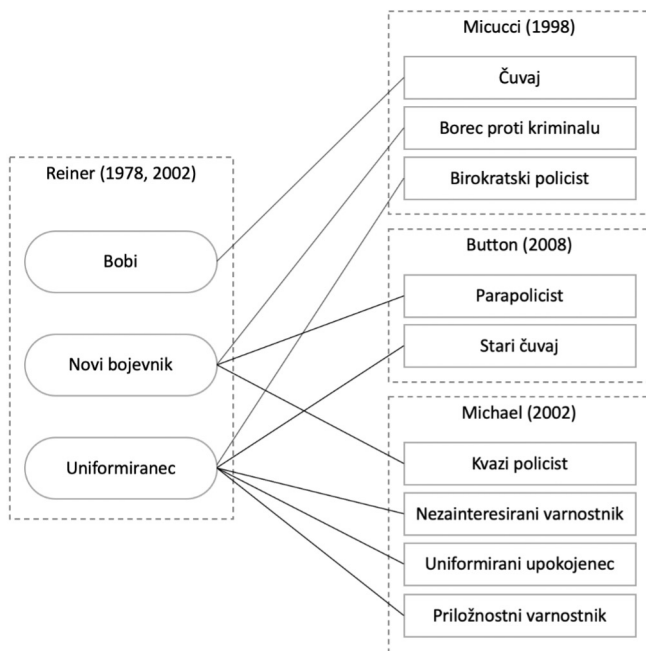
Pregled prisotnosti elementov policijske poklicne kulture

Članek	Izolacija	Solidarnost	Boj proti kriminalu	Sumničavost	Dojemanje nevarnosti	Mačizem	Želja po akciji
Loyens, 2009	●	●	○	●	—	●	●
Button, 2008	●	●	—	●	●	●	—
Rigakos, 2002	●	●	●	●	●	●	—
Singh in Kempa, 2007	—	—	●	—	●	●	●
Wakefield, 2008	—	○	○	●	—	●	—
Button in Park, 2009	●	●	—	—	●	—	—
Terpstra, 2014	○	●	—	○	○	○	○
van Steden idr., 2013	—	●	○	—	○	○	●
Michael, 2002	●	—	●	●	●	—	○

Opombe. ● = prisotno; ○ = ni prisotno; — = ni podatka

Slika 1

Tipologije zasebnih varnostnikov glede na tipologijo policistov, ki jo je zastavil Reiner (1978, 1992)



upokojenec (angl. *uniformed pensioner*) je starejši varnostnik s predhodnimi izkušnjami v policiji ali vojski, ki opravlja to delo za višanje svojega letnega dohodka; (4) *kvazi policist* (angl. *police wannabe*) je mlajši varnostnik, močnejše usmerjen v preprečevanje in zatiranje kriminalitete, z željo po delu v policiji. Avtorica v svoji raziskavi ugotavlja, da je veliko večino varnostnikov mogoče uvrstiti v prve tri skupine varnostnikov, *kvazi policisti* pa predstavljajo zelo majhen odstotek zaposlenih v zasebnovarnostnih službah.

Tipologije varnostnikov, ki so jih oblikovali Button (2008), Micucci (1998) in Michael (2002) lahko neposredno primerjamo s tipologijo Reinerja (Reiner, 1978, 1992), pri čemer je z vidika oblik dela in odnosov smiselna navezava na prve tri tipe (slika 1). Singh in Kempa (2007) povezujeta Micuccijev tip čuvaj z Reinerjevim tipom *bobi* (angl. *bobby*), tip *borec proti kriminalu* povezujeta s tipom *novi bojevnik* (angl. *new centurion*) in tip *birokratski policist* povezujeta s tipom *uniformiranec* (angl. *uniform carrier*). Na drugi strani bi lahko tipologijo, ki jo je oblikoval Button (2008), tj. tipa *stari čuvaj* in *parapolicist*, povezali z Reinerjevima tipoma *novi bojevnik* in *uniformiranec*. Reinerjevega *uniformiranca* je po tipologiji, ki jo je oblikovala Michael (2002) mogoče povezati z *nezainteresiranim varnostnikom* in *uniformiranim upokojencem* in *priložnostnim varnostnikom*. *Kvazi policista* pa je mogoče povezati z Reinerjevim *novim bojevnikom* (Button, 2008).

Razprava

Osnovna ugotovitev pregleda literature je, da se je s primerjavo policijske poklicne kulture in poklicne kulture zasebnih varnostnikov ukvarjala le peščica raziskovalcev.

Študije, ki so se neposredno in temeljno osredotočale na to primerjavo so redke, vendar v vseh primerih ugotavljajo obstoj te povezave, naj si bo ta zelo izrazito prisotna (Rigakos, 2002; Singh in Kempa, 2007), manj izrazita (Button, 2008; Button in Park, 2009; Loyens, 2009; van Steden idr., 2013) ali pa zgolj zaznana (Terpstra, 2014; Wakefield, 2008). V Sloveniji še ni bila opravljena podobna raziskava, nekatere so se problematike dotaknile le posredno, npr. Meško idr. (2005) so raziskovali sodelovanje slovenskih policistov in zasebnih varnostnikov pri kriminalni prevenciji in Meško idr. (2007), ki so preučevali različne vidike odnosov med policisti in zasebnimi varnostniki v Sloveniji.

Na nastanek in pojavnost policijske poklicne kulture vplivajo različni dejavniki. Rezultati našega pregleda literature kažejo na naslednje: 1) delo, ki ga varnostniki opravljajo: bolj kot je delo, ki ga varnostnik opravlja nevarno, višja je verjetnost, da se razvija policijska poklicna kultura; 2) pooblastila, s katerimi varnostniki razpolagajo: več kot imajo varnostniki pooblastil, bolj je verjetno, da se pojavi policijska poklicna kultura; 3) izobraževanje in usposabljanje: na pojavnost vplivajo tako vsebina, stil izvajanja, kot tudi dolžina formalnega izobraževanja; k temu dejavniku pripisujemo tudi usposabljanje na delovnem mestu, kot neformalno obliko izobraževanja; 4) okolje in povečevanje kriminalitete: ta dejavnik lahko pomembno vpliva na stil izvajanja zasebnovarnostne dejavnosti in jo usmeri v preprečevanje in zatiranje kriminalitete, namesto zagotavljanja storitev strankam; 5) menedžment in stili vodenja: gre za enega pomembnejših dejavnikov pri razvoju policijske poklicne kulture, še posebej ker vodstveni kader pogosto izvira iz javne policijske ali vojaške dejavnosti; 6) stres na delovnem mestu: univerzalni dejavnik vsake poklicne kulture, ki prihaja še posebej do izraza, ko se pojavi v kombinaciji s prej naštetimi dejavniki.

Prav tako so podobnosti vidne skozi občutke zasebnih varnostnikov. Večina raziskav potrjuje podobnosti pri občutku izolacije, solidarnosti, dojemanje opravljanja službe kot nevarne, željo po akciji ter prisotnost mačizma. Polovica študij je kazala tudi na občutek zasebnih varnostnikov, da se borijo proti kriminaliteti, kar gre vsekakor pripisovati obsežnejšim pooblastilom varnostnikov, zajetih v raziskavah, ki na to nakazujejo. Kljub vsemu velja izpostaviti, da so omenjeni rezultati skupek raziskav opravljenih v različnih kulturnih okoljih, v organizacijah z različnimi stili vodenja, med zasebnimi varnostniki z različnimi pooblastili, ki so bili izpostavljeni različnim nevarnostim. Največ primerljivosti je vidnih pri občutku nevarnosti poklica, ki ga opravljajo in s tem povezanega stresa pri delu. Stres pa izhaja tudi iz odgovornosti, ki jo varnostniki nosijo pri izvajanju pooblastil in ukrepov. V zasebnem sektorju je poklic zasebnega varnostnika namreč poklic z največ pooblastili za poseganje v temeljne človekove pravice in svoboščine, pogosto so primerljive celo z državno policijo. Tako so vzporednice močno vidne tudi na področju izvajanja avtoritete, kar je povezano z občutki poslanstva in mačizma.

Kljub temu, da avtorji izpostavljajo, da se v zasebnovarnostne organizacije (predvsem na vodilna mesta) pogosto zaposlujejo posamezniki z izkušnjami z delom v državni policiji, s čimer gre za neposreden vnos policijske kulture v zasebnovarnostne organizacije, pa se pri stilih

vodenja kaže največ razlik med kulturama. Države sicer podeljujejo vedno več pooblastil zasebnim varnostnikom in jih vključujejo v sistem nacionalne varnosti. S tem te organizacije vse pogosteje pridobivajo vlogo subjektov, ki so usmerjeni v preprečevanje kriminalitete. Kljub temu pa so zasebnovarnostne organizacije končno še vedno gospodarski subjekti, ki zasledujejo gospodarske cilje in so usmerjeni v ponujanje storitev po katerih na trgu obstaja povpraševanje. Stili vodenja se vsekakor razlikujejo tudi zaradi narave dela zasebnih varnostnikov in razporejanja delovnih obveznosti. Tako obstajajo tudi nekatere temeljne razlike pri oblikovanju tipologije opravljanja poklica. Kljub temu, da smo predstavili povezave med Reinerjevo tipologijo opravljanja policijskega dela in tipologijami opravljanja dela zasebnega varnostnika, pa slednjih s takšno zanesljivostjo ni mogoče povezati tudi s preostalimi tipologijami policistov. Policijsko delo in z njim povezane tipologije so dovolj specifične nalogam policistov in njihovi naravi dela, da jih je le stežka in z visoko zanesljivostjo možno medsebojno povezati.

Pri interpretaciji rezultatov te raziskave velja upoštevati nekatere omejitve. Prvič, pregled raziskav je bil opravljen na omejenem številu bibliografskih baz in dodatno z metodo snežne kepe. Kljub temu obstaja možnost, da kakšna od relevantnih raziskav ni bila vključena v analizo. Prav tako so bili pregledani le članki v angleškem jeziku (v slovenskem jeziku jih ni bilo mogoče najti) in s tem so lahko nekateri članki v drugih jezikih ostali neodkriti. Drugič, število izvirnih študij, ki so vključene v naš pregled – posebej tiste, ki se posebej osredotočajo na neposredno primerjavo med poklicnima kulturama – je izrazito nizko. Prav tako so raznoliki dejavniki po katerih so različne študije ugotavljale podobnosti in razlike med kulturama. Kombinacija obojega kliče po previdnosti bralca pri posploševanju rezultatov. Tretjič, zaradi števila zadetkov nismo izbrali sistematično metodo pregleda literature, temveč pripovedno metodo. S tem se odpira več možnosti za subjektivnost pri podajanju in interpretaciji dobljenih rezultatov.

Sklep

V pričujočem prispevku predstavljen pregled literature sicer na vprašanje, ali obstaja policijska oz. njej podobna kultura med zasebnimi varnostniki, ne more odgovoriti nedvoumno. Dejavniki, ki vplivajo na pojavnost tovrstne kulture, so preveč kompleksni in razlike med različnimi pravnimi ureditvami ter okoljskimi značilnostmi dovolj velike, da vzporednic s tujo zasebnovarnostno prakso ni mogoče vleči z gotovostjo. Vsekakor pa ni mogoče zanikati prisotnosti tovrstne kulture. S tem se odpirajo priložnosti za nadaljnje delo v obliki empiričnega raziskovanja prisotnosti policijske poklicne kulture med zasebnimi varnostniki. Smiselna bi bila primerjalna študija med policisti in zasebnimi varnostniki, kjer bi zasebne varnostnike in policiste veljalo razdeliti v skupine glede na delovna področja oz. ukrepe, za katere so pooblaščen, da jih izvajajo. Takšna študija bi z večjo verjetnostjo odgovorila na osnovno (naslovno) vprašanje tudi za Slovenijo, rezultati pa bi lahko predstavljali temelj za oblikovanje ukrepov v zasebno varnostnem sektorju, ki bi

zajezili negativne posledice, ki jih lahko prinaša policijska kultura, tako za uspešnost in učinkovitost v delovnem okolju, kot zasebnem življenju.

Literatura

- Aiello, M. F. (2020). Influential women? Policing styles in online recruitment materials. *Police Quarterly*, 23(1), 3–24.
- Bartol, C. R. in Bartol, A. M. (2004). *Introduction to forensic psychology: Research and application* (1. izd.). Sage Publications.
- Bloor, G. in Dawson, P. (1994). Understanding professional culture in organizational context. *Organization Studies*, 15(2), 275–295.
- Bottoms, A. E. in Tankebe, J. (2017). *Police legitimacy and the authority of the state*. Hart Publishing.
- Broderick, J. (1986). *Police in the time of change*. Waveland Press.
- Button, M. (2003). Private security and the policing of quasi-public space. *International Journal of the Sociology of Law*, 31(3), 227–237.
- Button, M. (2008). *Doing security critical reflections and an agenda for change*. Palgrave Macmillan.
- Button, M. in Park, H. (2009). Security officers and the policing of private space in South Korea: Profile, powers and occupational hazards. *Policing and Society*, 19(3), 247–262.
- Chan, J. (1996). Changing police culture. *British Journal of Criminology*, 36(1), 109–134.
- Chan, J. (2007). Police stress and occupational culture. V M. O'Neill, M. Marks in A.-M. Singh (ur.), *Police occupational culture: New debates and directions* (str. 129–151). Elsevier.
- Demirkol, I. C. in Nalla, M. K. (2020). Police culture: An empirical appraisal of the phenomenon. *Criminology and Criminal Justice*, 20(3), 319–338.
- DeWitt, E. (2021). Concord police officer accused of domestic violence, witness tampering. *Concord Monitor*. <https://www.concordmonitor.com/Concord-Police-Officer-Bryan-Croft-arrested-on-domestic-violence-charges-38487605>
- Dvojmoč, M. in Sotlar, A. (2018). Profesionalizacija zasebnega varstva v Sloveniji [Professionalization of private security in Slovenia]. *Varstvoslovje*, 20(3), 358–380.
- Ferrari, R. (2015). Writing narrative style literature reviews. *Medical Writing*, 24(4), 230–235.
- Frank, J., Lambert, E. G. in Qureshi, H. (2017). Examining police officer work stress using the job demands–resources model. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 33(4), 348–367.
- Gant, L. in Schaible, L. (2021). The impact of policing styles on officers' willingness to make referrals into pre-arrest diversion initiatives. *Police Practice and Research*, 23(1), 20–133.
- Geller, W. A. in Toch, H. (1959). *Police violence: Understanding and controlling police abuse of force*. Yale University Press.

- Gilbert, A. C. (2021). Chatam County Police captain being investigated for domestic violence. *Savannah Morning News*. <https://eu.savannahnow.com/story/news/2020/12/09/chatham-county-police-captain-being-investigated-domestic-violence/3862812001/>
- Graham, A., Haner, M., Sloan, M. M., Cullen, F. T., Kulig, T. C. in Jonson, C. L. (2020). Race and worrying about police brutality: The hidden injuries of minority status in America. *Victims and Offenders*, 15(5), 549–573.
- Gutschmidt, D. in Vera, A. (2020). Dimensions of police culture – A quantitative analysis. *Policing*, 43(6), 963–977.
- Habersaat, S., Abdellaoui, S. H. in Wolf, J. M. (2021). Social desirability, stress and health in police officers: Preliminary results. *Policing*, 44(2), 213–229.
- Herbert, S. (1998). Police culture reconsidered. *Criminology*, 36(2), 343–369.
- Hollifield, C. A., Kosicki, G. M. in Becker, L. B. (2001). Organizational vs. professional culture in the newsroom: Television news directors' and newspaper editors' hiring decisions. *Journal of Broadcasting & Electronic Media*, 45(1), 92–117.
- Johnson, L. (1991). *On the front lines: Police stress and family well-being: Hearing before the Select Committee on Children, Youth, and Families*. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED338997.pdf>
- Lobnikar, B., Sotlar, A. in Meško, G. (2013). Razvoj policijske dejavnosti v Srednji in Vzhodni Evropi [Development of policing in Central and Eastern Europe]. *Revija za kriminalistiko in kriminologijo*, 64(1), 5–18.
- Loyens, K. (2009). Occupational culture in policing reviewed: A comparison of values in the public and private police. *International Journal of Public Management*, 32(6), 461–490.
- Manning, P. K. (2007). Dialectic of organizational and occupational culture. V M. O'Neill, M. Marks in A.-M. Singh (ur.), *Police occupational culture: New debates and directions* (str. 47–84). Elsevier.
- Manzo, J. (2004). The folk devil happens to be our best customer: Security officers' orientations to "youth" in three Canadian shopping malls. *International Journal of the Sociology of Law*, 32(3), 243–261.
- Meško, G., Nalla, M. in Sotlar, A. (2005). Policisti in zasebni varnostniki - veliki in mali bratje [Police and private security officers - big and little brothers]. *Revija za kriminalistiko in kriminologijo*, 56(2), 147–162.
- Meško, G., Sotlar, A. in Kury, H. (2007). Polizei und private Sicherheitsdienste in Slowenien: Ergebnisse einer empirischen Untersuchung [Police and private security services in Slovenia: Results of an empirical study]. *Kriminalistik*, 61(1), 31–40.
- Michael, D. F. (2002). *A sense of security? The ideology and accountability of private security officers*. London School of Economics.
- Micucci, A. (1998). A typology of private policing operational styles. *Journal of Criminal Justice*, 26(1), 41–51.
- Modic, M., Lobnikar, B. in Dvojmoč, M. (2014). Policijska dejavnost v Sloveniji: Analiza procesov transformacije, pluralizacije in privatizacije [Policing in Slovenia: An analysis of the processes of transformation, pluralization, and privatization]. *Varstvoslovje*, 16(3), 217–241.
- Mopas, M. S. in Stenning, P. C. (2001). Tools of the trade: The symbolic power of private security An exploratory study. *Policing and Society*, 11(1), 67–97.
- Muir, W. (1977). *Police: Streetcorner politicians* (1st ed.). University of Chicago Press.
- Nalla, M. K. in Gurinskaya, A. (2020). Private police and security governance: Mapping emerging trends and future directions. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 36(1), 101–109.
- Nwokeoma, B. N., Ede, M. O., Nwosu, N., Ikechukwu-Ilomuanya, A., Ogba, F. N., Ugwoezuonu, A. U., Offordile, E. E., Agu, P. U., Amoke, C., Eze, C. O., Nnamani, O., Nwafor, B., Omeke, F. C., Omeje, G. N., Vita-Agundu, U. C., Onuh, E. A., Okorie, C. O., Ede, K. R., Nwadike, N. in Tusconi, M. (2019). Impact of rational emotive occupational health coaching on work-related stress management among staff of Nigeria police force. *Medicine (Baltimore)*, 98(37), članek e16724.
- Ott, S. J. (1989). *The organizational culture perspective*. Dorsey Press.
- Paesen, H., Maesschalck, J. in Loyens, K. (2019). Beyond police culture. *Policing: An International Journal*, 42(5), 814–831.
- Paoline, E. A. (2003). Taking stock: Toward a richer understanding of police culture. *Journal of Criminal Justice*, 31(1), 199–214.
- Paoline, E. A. in Gau, J. M. (2018). Police occupational culture: Testing the Monolithic Model*. *Justice Quarterly*, 35(4), 670–698.
- Pomerantz, A. L., Bell, K., Green, K., Foster, S., Carvallo, M. in Schow, P. (2021). "Badge of Honor": Honor ideology, police legitimacy, and perceptions of police violence. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 36, 473–489.
- Prislan, K. in Lobnikar, B. (2019). Modern trends in policing: Public perceptions of the preferred policing models in Slovenia. *Revija za kriminalistiko in kriminologijo*, 70(5), 483–500.
- Provost, C. (2017). The industry of inequality: Why the world is obsessed with private security. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/inequality/2017/may/12/industry-of-inequality-why-world-is-obsessed-with-private-security>
- Purvis, D. E. in Blanco, M. (2020). Police sexual violence. *California Law Review*, 108(5), 1487–1529.
- Reiner, R. (1978). *The blue-coated worker: A sociological study of police unionism*. Cambridge University Press.
- Reiner, R. (1992). *The politics of the police*. Harvester Wheatsheaf.
- Rettman, A. (2010). Private guards outnumber policemen in seven EU countries. *Euobserver*. <https://euobserver.com/justice/31501>
- Rigakos, G. S. (2002). *The new parapolice: Risk markets and commodified social control*. University of Toronto Press.

- Roslin, A. (2017). *Police wife: The secret epidemic of police domestic violence* (2nd ed.). Sugar Hill Books.
- Singh, A. M. in Kempa, M. (2007). Reflections on the study of private policing cultures: Key questions, challenges and early leads. V M. O'Neill, M. Marks in A.-M. Singh (ur.), *Police occupational culture: New debates and directions* (str. 297–320). Elsevier.
- Skogan, W. G. in Frydl, K. (2004). *Fairness and effectiveness in policing: The evidence*. The National Academic Press.
- Sotlar, A. in Dvojmoč, M. (2021). Zasebno varovanje in korporativna varnost v času epidemije covid-19 v Sloveniji. *Revija za kriminalistiko in kriminologijo*, 71(1), 79–90.
- Stenning, P. C. (2000). Powers and accountability of private police. *European Journal on Criminal Policy and Research*, 8(3), 325–352.
- Terpstra, J. (2014). Occupational culture of private security officers in the Netherlands – Comparison with police officers' culture. *Policing and Society*, 26(1), 37–41.
- Terpstra, J. in Schaap, D. (2013). Police culture, stress conditions and working styles. *European Journal of Criminology*, 10(1), 59–73.
- Thalib, H., Ramadhan, A. in Djanggih, H. (2017). The corruption investigation in the regional police of Riau Islands, Indonesia. *Rechtsidee*, 4(1), 71–86.
- U.S. Bureau of Labor Statistics. (2020a). *Census of fatal occupational injuries. Injuries, Illnesses, and Fatalities*. <https://www.bls.gov/iif/oshwc/foi/cftb0331.htm>
- U.S. Bureau of Labor Statistics. (2020b). *National census of fatal occupational injuries in 2019*. <https://www.bls.gov/news.release/pdf/foi.pdf>
- van Steden, R., van der Wal, Z. in Lasthuizen, K. (2013). Overlapping values, mutual prejudices: Empirical research into the ethos of police officers and private security guards. *Administration & Society*, 47(3), 220–243.
- Wakefield, A. (2008). Private policing: A view from the mall. *Public Administration*, 86(3), 659–678.
- Walsh, J. L. (1977). Career styles and police behavior. V D. H. Bayley (ur.), *Police and Society* (str. 149–175). Sage.
- Woodward, J. (2021). VPD officer faces domestic violence charges, prompting concern from critics. *CTV News*. <https://bc.ctvnews.ca/vpd-officer-faces-domestic-violence-charges-prompting-concern-from-critics-1.5258453>
- Zekavica, R. in Tominc, B. (2010). Policijska diskrecija v kontekstu angloameriškega izročila o vladavini prava [Police discretion in the context of the Anglo-American tradition of the rule of law]. *Varstvoslovje*, 12(3), 313–325.