

Zadovoljstvo policistov in kriminalistov pri delu kot eden izmed dejavnikov uspešnosti policije

Vinko Gorenak¹

Teoretični del prispevka temelji na dosedanjih spoznanjih več različnih avtorjev in govori o dejavnikih, ki vplivajo na zadovoljstvo zaposlenih pri delu. Posebej poudarja dejavnike, ki vplivajo na zadovoljstvo zaposlenih v policijskih organizacijah. V raziskavo, na kateri temelji empirični del prispevka, je bilo vključenih 39 območnih policijskih postaj. Raziskava je bila opravljena s pomočjo ankete med 1046 policisti in kriminalisti območnih policijskih postaj. Najpomembnejše ugotovitve empiričnega dela prispevka so: na policijskih postajah, ki jih vodijo komandirji z boljšim odnosom do podrejenih, ki naloge opravljajo bolj kompetentno, ki nudijo policistom in kriminalistom več pomoči, ki bolje zadovoljujejo potrebe podrejenih, ki so uspešnejši pri preprečevanju in premagovanju konfliktnih situacij v kolektivu, so policisti in kriminalisti bolj zadovoljni z delom; na tistih policijskih postajah, ki so demografsko zahtevnejše, preračunano na policista oziroma kriminalista (policijske postaje z večjo operativno problematiko preračunano na policista oziroma kriminalista), so policisti in kriminalisti manj zadovoljni z delom.

Z regresijsko analizo je pojasnjenih 33 % variance »zadovoljstva policistov in kriminalistov z delom na policijskih postajah«. S hierarhično regresijsko analizo pa je ugotovljeno, da lahko: z vplivom »situacijskih dejavnikov policijskih postaj« pojasnimo 2 % variance »zadovoljstva policistov in kriminalistov z delom na policijskih postajah«; po že upoštevanem vplivu »situacijskih dejavnikov policijskih postaj« z »osebniimi značilnostmi komandirjev« pojasnimo dodaten 1 % variance »zadovoljstva policistov in kriminalistov z delom na policijskih postajah«; po že upoštevanem vplivu »situacijskih dejavnikov policijskih postaj« z »vedenjskimi dejavniki komandirjev« pojasnimo kar 30 % variance »zadovoljstva policistov in kriminalistov z delom na policijskih postajah«.

Ključne besede: policija, vodenje, komuniciranje, zadovoljstvo, policisti, kriminalisti, management, managerji, policijski managerji,

UDK: 351.74 : 331.4

Uvod

V svetu postopoma postaja zadovoljstvo zaposlenih kategorija, ki je enakovredna zadovoljstvu potrošnikov ali zadovoljstvu delničarjev in s tem pomemben element strateškega poslanstva organizacij.

To seveda ne velja le za zaposlene v proizvodnih ali storitvenih organizacijah, kjer je gibalno uspešnosti dobiček, temveč tudi za organizacije javne uprave oziroma organizacije državne uprave, kamor sodi tudi policija. Pomembna razlika med proizvodnimi organizacijami in organizacijami javne uprave pa je v tem, da so se pomembnosti zadovoljstva zaposlenih v smislu uspešnosti organizacij najprej začeli zavedati v proizvodnih organizacijah, precej kasneje pa tudi v organizacijah javne uprave oziroma državne uprave.

V Republiki Sloveniji smo se tega začeli zavedati nekoliko kasneje kot v drugih razvitih državah. Vsekakor lahko oceni-

mo, da šele po letu 1990, ko je v proizvodnih organizacijah prišlo do procesa privatizacije. V organizacijah javne uprave pa še nekoliko kasneje, lahko bi ocenili, da šele v zadnjih nekaj več kot petih letih. Kot bomo videli v nadaljevanju, so procesi preučevanja zadovoljstva zaposlenih v policiji v Republiki Sloveniji, ki bi bili v funkciji njene uspešnosti, šele na začetku.

Policija pri nas opravlja različne naloge, ki so predpisane z zakoni, a vendar je več ali manj jasno, da je preiskovanje kriminalitete ena njenih osrednjih nalog. S preiskovanjem kriminalitete se ukvarjajo kriminalisti kriminalistične policije na državnem in regionalnem nivoju kot tudi policisti in policisti-kriminalisti na lokalnem nivoju, torej nivoju policijskih postaj. Ne glede na dejstvo, da kriminalisti kriminalistične policije na državnem in regionalnem nivoju preiskujejo najzahtevnejše oblike kriminalitete, ne moremo mimo podatka, da policisti in kriminalisti policijskih postaj preiskujejo največji delež kriminalitete v državi (izraz kriminalist uporabljamo za zaposlene na policijskih postajah, ki se ukvarjajo s preiskovanjem kriminalitete in imajo uraden naziv »policist-kriminalist«). Policija v zadnjih letih v svojih poročilih ne prikazuje ločenih podatkov o tem, koliko kaznivih dejanj preiskuje kriminalistična poli-

¹ Vinko Gorenak, doktor znanosti s področja organizacijskih ved, sekretar v Ministrstvu za notranje zadeve, Štefanova 2, 1000 Ljubljana

cija in koliko policijske postaje, ko pa je pred nekaj leti te podatke prikazovala ločeno, je navajala, da policijske postaje preiskujejo okoli 90 % kaznivih dejanj.

V teoretičnem delu tega prispevka bomo spoznali pomen zadovoljstva zaposlenih z vidika njihove delovne uspešnosti, še posebej pomen zadovoljstva zaposlenih v policijskih organizacijah z vidika njihove delovne uspešnosti. V empiričnem delu pa bomo preučevali vpliv nekaterih dejavnikov na zadovoljstvo policistov in policistov-kriminalistov policijskih postaj pri njihovem delu.

1 Zadovoljstvo zaposlenih kot dejavnik njihove uspešnosti pri delu

Poglejmo si nekatera teoretična spoznanja o pomenu zadovoljstva zaposlenih z vidika njihove delovne uspešnosti.

»Tisto, kar danes ločuje uspešne organizacije od neuspešnih ni le izdelek, storitev ali vrhunška tehnologija, ampak dejavnik, iz katerega vse naštetu izvira – motivirani in pripadni zaposleni« navaja (Gruban, 1998:614).

Rijavec (1999) navaja, da zadovoljni zaposleni niso več strošek, pač pa vedno bolj pomembna naložba in premoženje sodobnih organizacij.

Odgovor na vprašanje, kdaj bodo zaposleni zadovoljni, podaja Možina (1998), ko pravi, da bodo zaposleni zadovoljni in bodo pomagali k uspešnosti organizacije, če managerji ustvarijo okolje, s katerim se bodo zaposleni identificirali, ki jim bo dalo občutek vrednosti in zaupanja, pravičnosti, poštenosti in sočutja, ki bo spoštovalo njihove vrednote in v katerem bodo deležni priznanj.

Svetlik (1998) trdi, da je za doseganje dobrih delovnih rezultatov v organizacijah zelo pomembno zadovoljstvo pri delu. Po njegovem mnenju morajo managerji v delo vnesti motivacijske elemente, kot so raznolikost dela, samostojnost, odgovornost pri delu, izzive in podobno.

Berlogar (1999:189–191) v zvezi z zadovoljstvom zaposlenih pravi, da zadovoljstvo zaposlenih lahko pričakujemo, »ko je predstojnik vzpodbujevalen, obenem pa ima moč vplivati tudi navzgor«. Nadalje pravi, da si zaposleni želijo »močne nadrejene, ti pa naj bi moč izkazovali z vplivom navzgor in delitvijo navzdol«. Avtor pravi tudi to, da zagotavljanje sodelovanja podrejenih (kar lahko zagotavljajo nadrejeni) prav tako vpliva na stopnjo zadovoljstva podrejenih.

Herzberg in Yochai (1997) ugotavljata, da največje zadovoljstvo oziroma nezadovoljstvo pri delu povzročajo naslednji dejavniki. Po njunem mnenju so dejavniki, ki pozitivno vpli-

vajo na zadovoljstvo zaposlenih naslednji: delovni dosežki, priznanja za opravljeno delo, napredovanja in osebna rast. Ista avtorja govorita tudi o dejavnikih, ki naj bi negativno vplivali na zadovoljstvo zaposlenih. Ti so po njunem mnenju naslednji: politika upravljanja, vodenje, odnosi z nadrejenimi, delovne razmere in plače.

Nekateri avtorji (Becker 1997, Dell 1995, Lipičnik 1994) v zvezi z zadovoljstvom zaposlenih in dejavniki, ki na to vplivajo, posebej opozarjajo na tako imenovane nematerialne dejavnike motiviranja in posledično zadovoljstva zaposlenih. Ti naj bi bili: delovne razmere, pohvale, dobro komuniciranje, medsebojni odnosi, izobraževanje in napredovanje.

1.1 Zadovoljstvo zaposlenih v slovenski policiji

Sistemskega preučevanja zadovoljstva zaposlenih, ki bi bilo v funkciji vodenja policije in v funkciji doseganja ciljev policije, pri nas skorajda ni. S preučevanjem tega področja so se ukvarjali redki posamezniki, nekoliko več pa so se s tem področjem ukvarjali v okviru diplomskih nalog študentje različnih fakultet, ki so zaposleni v policiji. Zato pogledimo nekaj teh primerov.

Leta 1994 in leta 2002 sta bili na vzorcu policistov v Republiki Sloveniji narejeni dve podobni raziskavi. Avtorja prve sta Selič in Umek (1994), avtorja druge pa Areh in Umek (2002). Raziskavi nista povsem primerljivi, vendar pa je prva raziskava pokazala, da je nekoliko več zaposlenih v policiji Republike Slovenije zadovoljnih z delom, kot druga. Prva raziskava je pokazala, da so najpomembnejši dejavniki, ki povzročajo nezadovoljstvo policistov naslednji: osebni dohodek, stresne obremenitve, delovni pogoji in omejitve družabnega življenja. Po rezultatih iste raziskave pa so najpomembnejši dejavniki zadovoljstva policistov naslednji: stalnost zaposlitve, benificirana delovna doba in zanimivo ter dinamično delo.

Kot smo že omenili, je druga raziskava pokazala, da je manj policistov zadovoljnih z delom. V drugi raziskavi avtorja ugotavljata, da je kar 50,6 % policistov nezadovoljnih s pogoji dela, 45,8 % policistov nezadovoljnih s sistemom napredovanja, 45,1 % policistov nezadovoljnih s plačo in da je 38,5 % policistov nezadovoljnih z organizacijo dela.

Anželj (1995:191) v svoji magistrski nalogi prav tako govori o dejavnikih zadovoljstva pri delu. Med pozitivne dejavnike zadovoljstva pri delu v slovenski policiji uvršča: stalnost zaposlitve, benificirano delovno dobo in dinamično delo. Med negativne dejavnike zadovoljstva pri delu pa uvršča: stresne obremenitve, delovne pogoje in omejene možnosti družabnega življenja.

Krope (2002) je proučeval dejavnike zadovoljstva policistov

na območju Policijske uprave Slovenj Gradec. Avtor navaja, da so policisti zadovoljni z delom zaradi naslednjih dejavnikov: priložnost pomagati ljudem, spoštovanje in pošten odnos s strani vodij in kakovost vodenja.

Lepoša (2002) je na vzorcu 68 anketiranih policistov nekaterih policijskih postaj Policijske uprave Kranj ugotovil, da so najpomembnejši dejavniki zadovoljstva policistov: zanimivo delo, delo z ljudmi, zagotovljena služba in dobri medsebojni odnosi.

Tudi Klaneček (2001: 70–72) je v svoji diplomski nalogi na vzorcu policistov preučeval stopnjo zadovoljstva zaposlenih na Policijski upravi Maribor. Ugotovil je, da je 60 % zaposlenih zadovoljnih oziroma delno zadovoljnih in da je kar 40 % zaposlenih nezadovoljnih ali zelo nezadovoljnih. Nadalje je ugotovil, da so z ukinitvijo benificirane delovne dobe vsi zaposleni nezadovoljni, da jih je 78 % zadovoljnih z vključitvijo delavcev v dodatno pokojninsko zavarovanje, da bi 53 % zaposlenih policijo zapustilo, če bi dobili primerno delo zunaj policije. Avtor v povezavi z zadovoljstvom pri delu govori o motivatorjih za delo pri zaposlenih, med katere po pomembnosti zaposleni prištevajo: medsebojne odnose, možnost napredovanja, možnost dodatnega izobraževanja, stalno plačo, dodatno zdravstveno zavarovanje in dodatno pokojninsko zavarovanje. Isti avtor je prav tako skušal ugotoviti, zakaj zaposleni vztrajajo v policiji, in ugotovil, da zaposleni po pomembnosti kot razlog svojega vztrajanja v policiji naštevajo: veselje do takega dela, pripadnost službi in nezmožnost druge zaposlitve. Avtor je želel ugotoviti tudi, v čem zaposleni vidijo rešitve, ki bi pripomogle k boljšemu zadovoljstvu zaposlenih. Ugotovil je, da vidijo zaposleni možnosti za boljše zadovoljstvo pri delu v: večji materialni stimulaciji, izboljšanju pogojev dela, večjem poudarku na strokovnosti in profesionalnosti, temeljiti reorganizaciji zlasti v vrhu policije in boljšem delu tožilstev in sodišč.

Lobnikar in Pagon (2000) sta preučevala deviantno vedenje slovenskih policistov na vzorcu 564 policistov. S faktorsko analizo sta opredelila tri vsebinske oblike deviantnega vedenja policistov, in sicer: do drugih zaposlenih, do organizacijskih pravil in za pridobivanje koristi. Z regresijsko analizo pa sta dokazala, da je del variance deviantnega vedenja policistov mogoče pojasniti s stopnjo zadovoljstva policistov pri delu.

1.2 Povzetek teoretičnih spoznanj

Ugotovimo lahko, da je zadovoljstvo zaposlenih povezano z uspešnostjo organizacij, kar so preučevali različni avtorji (Herzberg in Yochai, 1997; Gruban, 1998; Možina, 1998; Svetlik, 1998; Berlogar, 1999 in drugi). Omenjeni avtorji jasno nakazujejo skupne ugotovitve, da je stopnja zadovoljstva zaposlenih neposredno povezana s stopnjo uspešnosti zaposlenih pri

doseganju ciljev organizacij. To spoznanje morajo upoštevati zlasti managerji, ki organizacije vodijo in so najbolj odgovorni za doseganje ciljev organizacij. Managerji pri svojem delu zato uporabljajo različne tako imenovane motivatorje, da bi vzpodbujali stopnjo zadovoljstva zaposlenih in tako posredno vplivali na doseganje ciljev organizacij.

V zvezi s stanjem na področju preučevanja zadovoljstva zaposlenih v naši policiji, ki bi bilo v funkciji doseganja višje stopnje uspešnosti policije, lahko zapišemo, da ne moremo govoriti o sistemskem pristopu k preučevanju stanja na tem področju. Kljub temu lahko ugotovimo, da nekatere raziskave s tega področja obstajajo (Selič in Umek, 1994; Areh in Umek, 2002; Anželj, 1995; Krope, 2002; Lobnikar in Pagon, 2000 in drugi). Rezultati teh raziskav so podobni ugotovitvam drugih raziskovalcev, ki so zunaj policije raziskovali področje zadovoljstva zaposlenih v povezavi z uspešnostjo organizacij.

Če jih skušamo sintentizirati, bi lahko zapisali, da govorimo o treh skupinah dejavnikov, ki vplivajo na zadovoljstvo zaposlenih, tudi zaposlenih v policiji. To so: »osebne značilnosti vodij«, njihovi »vedenjski dejavniki« do podrejenih in »situacijski dejavniki« organizacij.

2 Metoda

Za potrebe tega prispevka smo preučevali vpliv nekaterih dejavnikov na »zadovoljstvo policistov in kriminalistov policijskih postaj z delom na policijskih postajah«. Ukvarjali smo se z odnosom med »osebnimi značilnostmi komandirjev«, njihovimi »vedenjskimi dejavniki« in »situacijskimi dejavniki policijskih postaj« na eni strani in »zadovoljstvom policistov in kriminalistov z delom na policijskih postajah« na drugi strani.

Naš cilj je bil identificirati najpomembnejše »osebne značilnosti komandirjev«, »vedenjske dejavnike komandirjev«, »situacijske dejavnike policijskih postaj« ter ugotoviti povezanost med »osebnimi značilnostmi komandirjev«, njihovimi »vedenjskimi dejavniki« in »situacijskimi dejavniki policijskih postaj«, z »zadovoljstvom policistov in kriminalistov z delom na policijskih postajah«. V tem kontekstu smo postavili naslednje hipoteze:

- »med osebnimi značilnostmi komandirjev policijskih postaj in zadovoljstvom policistov in kriminalistov z delom na policijskih postajah je povezava«;
- »med vedenjskimi dejavniki komandirjev policijskih postaj in zadovoljstvom policistov in kriminalistov z delom na policijskih postajah je povezava«;
- »med situacijskimi dejavniki policijskih postaj in zadovoljstvom policistov in kriminalistov z delom na policijskih postajah je povezava«.

Kot vzorec za določitev naših podatkov smo izmed 99 poli-

cijskih postaj, in s tem 99 komandirjev policijskih postaj, izbrali vse komandirje območnih policijskih postaj v Republiki Sloveniji; teh je bilo 31. 12. 2001 točno 39. Vse podatke, ki se nanašajo na komandirje policijskih postaj (osebne značilnosti), smo zbrali tako, da smo na Ministrstvo za notranje zadeve – Generalno policijsko upravo 27. 3. 2002 naslovili poseben dopis s prošnjo, da nam posredujejo te podatke. Podatke smo 5. 5. 2002 tudi dobili.

Konec meseca marca 2002 in v začetku meseca aprila 2002 smo med 1834 policisti in kriminalisti območnih policijskih postaj izvedli anketo. Anketa je imela sedemdeset vprašanj, ki so se nanašala na delo komandirjev policijskih postaj v letu 2001 (vedenjski dejavniki). Anketne liste smo zbirali do 30. 6. 2002. Do omenjenega datuma smo prejeli 1046 ustrezno izpolnjenih anketnih listov.

Večino ostalih podatkov (situacijski dejavniki) smo zbrali iz uradnih publikacij, objav in podatkov Statističnega zavoda Republike Slovenije. Del teh podatkov pa smo zbrali na ta način, da smo 27. 3. 2002 na Ministrstvo za notranje zadeve – Generalno policijsko upravo naslovili poseben dopis s prošnjo, da nam posredujejo navedene podatke. Podatke smo 20. 5. 2002 tudi dobili.

Podatke o »zadovoljstvu policistov in kriminalistov z delom na policijskih postajah« smo pridobili tudi s pomočjo že omenjene ankete med 1834 policisti in kriminalisti.

Vse podatke smo nato v mesecu juliju 2002 vnesli v ustrezne računalniške baze, tako da so bili pripravljene za obdelave. Obdelave podatkov smo opravili v mesecu avgustu 2002. Za pripravo tega prispevka smo uporabili neeksperimentalno raziskovanje. Metoda zbiranja podatkov je bila terenska študija, tehnika pa anketni vprašalnik. Tako zbrane podatke smo obdelali z uporabo: opisne statistike, faktorske analize, korelacijske analize in regresijske analize.

3 Rezultati

3.1 Oblikovanje izvedenih spremenljivk

S pomočjo faktorske analize smo najprej identificirali naslednje »osebne značilnosti komandirjev« (prvi sklop neodvisnih spremenljivk):

- materialna stimulacija komandirja,
- delovna doba komandirja,
- stopnja izobrazbe komandirja,
- število usposabljanj komandirja.

Na enak način smo v nadaljevanju identificirali naslednje »vedenjske dejavnike komandirjev« (drugi sklop neodvisnih spremenljivk):

- odnos komandirja do podrejenih,
- kompetentnost komandirja pri opravljanju nalog,
- komandirjeva pomoč policistom,
- komandirjevo zadovoljevanje potreb podrejenih,
- uspešnost komandirja pri preprečevanju in premagovanju konfliktnih situacij v kolektivu.

V nadaljevanju smo prav tako z uporabo faktorske analize identificirali naslednje »situacijske dejavnike policijskih postaj« (tretji sklop neodvisnih spremenljivk):

- demografski dejavniki območja policijske postaje, preračunani na policista oziroma kriminalista,
- materialni pogoji dela policijske postaje, preračunani na policista oziroma kriminalista.

Končno smo kot odvisno spremenljivko določili:

- »zadovoljstvo policistov in kriminalistov z delom na policijskih postajah«.

3.2 Analiza podatkov o komandirjih

Materialna stimulacija komandirjev je bila zelo različna, saj so se količniki za izračun plače gibali od 3,40 do 5,00, količniki za izračun delovne uspešnosti od 1,45 do 9,24, količniki povečanega obsega dela pa 0 do 3,00.

Starostna struktura komandirjev se je gibala med 29 in 47 let. Nekaj nad 50 % komandirjev je bilo starih do 38 let, starejša od 45 let sta bila samo dva komandirja, kar je nekaj nad 5 %.

Za zasedbo delovnih mest komandirjev je predpisana visoka strokovna ali univerzitetna izobrazba. Večina komandirjev, konkretnije 53,8 %, je imela višješolsko izobrazbo, sledi skupina komandirjev z visoko strokovno izobrazbo, teh je bilo 35,9 %, najmanj komandirjev pa je imelo univerzitetno izobrazbo, teh je bilo samo 10,3 %.

Skupno število usposabljanj in izpopolnjevanj komandirjev je bilo zelo različno, od enega samega do kar 41 usposabljanj in izpopolnjevanj. Večina komandirjev, ali nekaj nad 50 % komandirjev, pa je imelo do 6 usposabljanj in izpopolnjevanj.

3.3 Analiza podatkov vzorca policistov in kriminalistov območnih policijskih postaj

V vzorec policistov in kriminalistov območnih policijskih postaj smo zajeli 1046 anketirancev, od tega jih je spol navedlo 1040, med njimi jih je bilo 976 moškega in 64 ženskega spola. Povprečna starost je znašala 30,5 let, najmlajši so bili stari 19 let, najstarejši pa 50 let. Nad polovico jih je bilo starih do 29 let, več kot tri četrtine pa je bilo starih do 36 let. Kar

95,3 % jih je imelo srednješolsko izobrazbo, 2,8 % jih je imelo višješolsko izobrazbo, 0,2 % pa je imelo univerzitetno izobrazbo ali več.

Kar 50,6 % anketirancev je delalo v policiji do 9 let, nekaj nad 64 % je imelo do 11 let delovne dobe, kar pomeni, da so se v policiji zaposlili po osamosvojitvi Republike Slovenije oziroma po letu 1991. Več kot tri četrtine jih je imelo do 15 let delovne dobe v policiji. Več kot polovica anketirancev je imela do 10 let skupne delovne dobe, nad 90 % pa je imelo do 23 let delovne dobe. Kar 50 % anketirancev je delalo na sedanjem delovnem mestu do 4 leta, več kot 75 % pa je delalo na sedanjem delovnem mestu do sedem let. Število tistih, ki so delali na sedanjem delovnem mestu nad 15 let, je praktično zanemarljivo.

3.4 Analiza demografskih podatkov območij policijskih postaj in materialnih pogojev njihovega dela

Velikost območja policijskih postaj, preračuna na policista oziroma kriminalista, se giblje od 0,46 kvadratnega kilometra v Ljubljani Center do 47,1 kvadratnega kilometra v Tolminu. Število prebivalcev območja policijskih postaj na policista oziroma kriminalista se giblje od 334,88 v Piranu do 1155,62 v Murski Soboti. Število zaposlenih oseb na območjih policijskih postaj na policista oziroma kriminalista se giblje od 123,75 v Piranu do 471,14 v Domžalah. Število nezaposlenih oseb na območjih policijskih postaj na policista oziroma kriminalista pa se giblje od 11,68 v Idriji do 65,36 v Šentjurju pri Celju. Višina povprečne mesečne bruto plače na zaposlenega na območju policijskih postaj pa se giblje od 148.138,00 tolarjev v Sevnici do 236.590,00 tolarjev na območju treh policijskih postaj v Ljubljani, in sicer v Centru, Bežigradu in v Mostah. Število registriranih vozil na območjih policijskih postaj, preračunano na policista oziroma kriminalista, se giblje od 170,83 v Piranu do 619,17 v Domžalah. Število imetnikov vozniških dovoljenj, preračunano na policista oziroma kriminalista, pa se giblje od 190,6 v Piranu do 673,69 v Domžalah.

Število računalniških enot, preračunano na policista oziroma kriminalista, se giblje od 0,24 v Kopru do 0,80 v Ravnah na Koroškem. Število kvadratnih metrov uporabnih površin na policista oziroma kriminalista pa se giblje od 2,73 v Piranu do 41,58 v Škofji Loki. Število prevoznih sredstev pa se giblje od 0,11 v Ljubljani Center do 0,44 v Sevnici.

3.5 Izračun korelacij med posameznimi spremenljivkami

Za vse spremenljivke smo najprej opravili korelacijsko analizo (Pearsonov korelacijski koeficient). V nadaljevanju prikazujemo le najpomembnejše.

Ugotovili smo, da se spremenljivke »odnos komandirja do podrejenih« ($r = 0,51651$, $p = 0,0001$), »kompetentnost komandirja pri opravljanju nalog« ($r = 0,46098$, $p = 0,0001$), »komandirjeva pomoč policistom« ($r = 0,43178$, $p = 0,0001$), »komandirjevo zadovoljevanje potreb podrejenih« ($r = 0,39242$, $p = 0,0001$), »uspešnost komandirja pri preprečevanju in premagovanju konfliktnih situacij v kolektivu« ($r = 0,47077$, $p = 0,0001$), »materialni pogoji dela policijske postaje, preračunani na policista oziroma kriminalista« ($r = 0,08225$, $p = 0,01$), pozitivno korelacijsko povezujejo z »zadovoljstvom policistov in kriminalistov z delom na policijskih postajah«. To pomeni, da se vse spremenljivke »vedenjskih dejavnikov komandirjev« pozitivno korelacijsko povezujejo z »zadovoljstvom policistov in kriminalistov z delom na policijskih postajah«. Torej tisti policisti in kriminalisti, ki bolj pogosto pozitivno ocenjujejo »vedenjske dejavnike komandirjev«, tudi bolj pogosto pozitivno ocenjujejo svoje »zadovoljstvo z delom na policijskih postajah«.

Ugotovili smo tudi, da se »demografski dejavniki območja policijske postaje preračunani na policista oziroma kriminalista« ($r = -0,09890$, $p = 0,01$), negativno korelacijsko povezujejo z »zadovoljstvom policistov in kriminalistov z delom na policijskih postajah«. To pomeni, da tisti policisti in kriminalisti, ki delajo na demografsko zahtevnejših policijskih postajah, manj pogosto pozitivno ocenjujejo svoje »zadovoljstvo z delom na policijskih postajah«.

3.6 Analiza vpliva osebnih značilnosti komandirjev, njihovih vedenjskih dejavnikov in situacijskih dejavnikov policijskih postaj na stopnjo zadovoljstva policistov in kriminalistov z delom na policijskih postajah

V nadaljevanju smo opravili regresijsko analizo za odvisno spremenljivko »zadovoljstvo policistov in kriminalistov z delom na policijskih postajah«. Kot neodvisne spremenljivke smo v model vključili vse spremenljivke »osebnih značilnosti komandirja« in vse spremenljivke »vedenjskih dejavnikov komandirja« ter obe spremenljivki »situacijskih dejavnikov policijskih postaj«. Rezultati ($R^2 = 0,33$; $F = 38,83$; $p = 0,0001$) so pokazali, da lahko z vplivom spremenljivk: »materialna stimulacija komandirja«, »delovna doba komandirja«, »stopnja izobrazbe komandirja«, »število usposabljanj komandirja«, »odnos komandirja do podrejenih«, »kompetentnost komandirja pri opravljanju nalog«, »komandirjeva pomoč policistom«, »komandirjevo zadovoljevanje potreb podrejenih«, »demografski dejavniki območja policijske postaje, preračunani na policista oziroma kriminalista« in »materialni pogoji dela policijske postaje, preračunani na policista oziroma kriminalista« pojasnimo 33 % variance v vrednosti odvisne spremenljivke »zadovoljstvo policistov in kriminalistov z delom na policijskih postajah«.

Da bi ugotovili pomembnost in smer vpliva posamezne neodvisne spremenljivke, smo za že omenjeno odvisno spremenljivko »zadovoljstvo policistov in kriminalistov z delom na policijskih postajah« in neodvisne spremenljivke »materialna stimulacija komandirja«, »delovna doba komandirja«, »stopnja izobrazbe komandirja«, »število usposabljanj komandirja«, »odnos komandirja do podrejenih«, »kompetentnost komandirja pri opravljanju nalog«, »komandirjeva pomoč policistom«, »komandirjevo zadovoljevanje potreb podrejenih«, »uspešnost komandirja pri preprečevanju in premagovanju konfliktnih situacij v kolektivu«, »demografski dejavniki območja policijske postaje preračunani na policista oziroma kriminalista« in »materialni pogoji dela policijske postaje preračunani na policista oziroma kriminalista« opravili še stopenjsko regresijsko analizo.

Po opravljeni stopenjski regresiji ($R^2=0,33$; $F=61,05$; $p=0,0001$) so v modelu ostale naslednje spremenljivke: »odnos komandirja do podrejenih« ($F=324,04$; $p=0,0001$), »komandirjeva pomoč policistom« ($F=26,07$; $p=0,0001$), »stopnja izobrazbe komandirja« ($F=18,79$; $p=0,0001$), »materialna stimulacija komandirja«, ($F=11,02$; $p=0,0009$), »uspešnost komandirja pri preprečevanju in premagovanju konfliktnih situacij v kolektivu«, ($F=9,14$; $p=0,0026$) in »kompetentnost komandirja pri opravljanju nalog«, ($F=6,57$; $p=0,0105$), s katerimi lahko pojasnimo 33 % variance v vrednosti odvisne spremenljivke »zadovoljstvo policistov in kriminalistov z delom na policijskih postajah«.

Nato smo opravili hierarhično regresijsko analizo za odvisno spremenljivko »zadovoljstvo policistov in kriminalistov z delom na policijskih postajah«. Najprej smo v model vnesli obe spremenljivki »situacijskih dejavnikov policijskih postaj«, in sicer »demografske dejavnike policijske postaje, preračunane na policista oziroma kriminalista« in »materialne pogoje dela policijske postaje, preračunane na policista oziroma kriminalista«. Rezultat je pokazal, da lahko z vplivom »situacijskih dejavnikov policijskih postaj« pojasnimo 2 % variance v vrednosti odvisne spremenljivke »zadovoljstvo policistov oziroma kriminalistov z delom na policijskih postajah«.

Kot druge smo v model vnesli »osebne značilnosti komandirja«, in sicer »materialno stimulacijo komandirja«, »delovno dobo komandirja«, »stopnjo izobrazbe komandirja«, »število usposabljanj komandirja«. Pokazalo se je, da lahko ob že upoštevanem vplivu »situacijskih dejavnikov policijskih postaj« z »osebnimi značilnostmi komandirja« pojasnimo dodaten slab 1 % variance odvisne spremenljivke »zadovoljstvo policistov oziroma kriminalistov z delom na policijskih postajah«.

Kot zadnje smo v model vnesli »vedenjske dejavnike komandirja«, konkretnije neodvisne spremenljivke »odnos komandirja do podrejenih«, »kompetentnost komandirja pri opravljanju nalog«, »komandirjeva pomoč policistom«, »komandi-

rjevo zadovoljevanje potreb podrejenih« in »uspešnost komandirja pri preprečevanju in premagovanju konfliktnih situacij v kolektivu«, ki so ob že upoštevanem vplivu »situacijskih dejavnikov policijskih postaj« dodatno pojasnili 30 % variance v vrednosti odvisne spremenljivke »zadovoljstvo policistov oziroma kriminalistov z delom na policijskih postajah«. Te rezultate prikazuje tudi Slika 1.

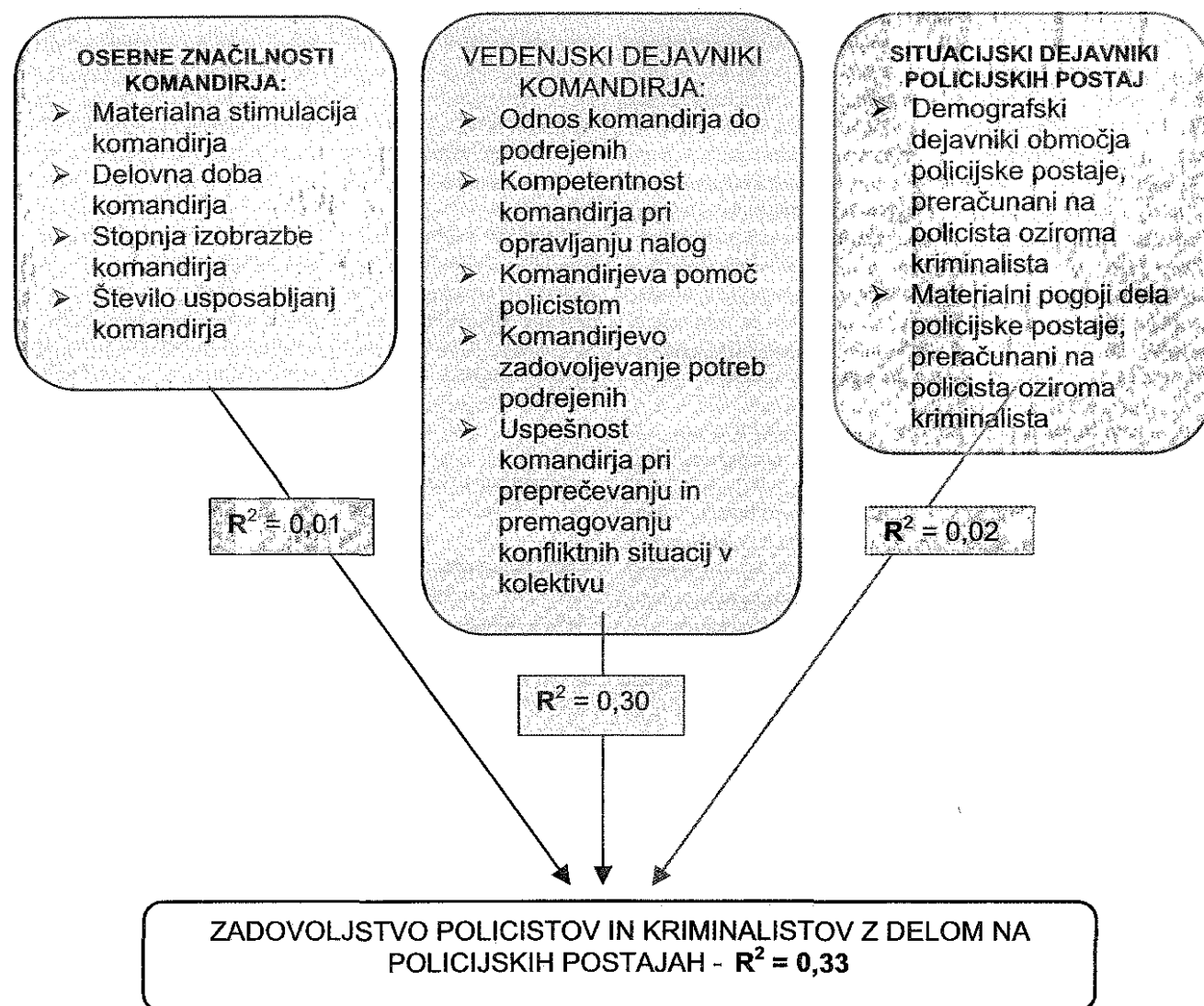
Tako smo torej pojasnili 33 % vpliva posameznih dejavnikov na »zadovoljstvo policistov oziroma kriminalistov z delom na policijskih postajah«. Podrobnejši pregled pa nam je pokazal, da imajo »situacijski dejavniki policijskih postaj« samo 2 % vpliv na »zadovoljstvo policistov in kriminalistov z delom na policijskih postajah«. Ob že upoštevanem vplivu »situacijskih dejavnikov policijskih postaj« sledi vpliv »osebnih značilnosti komandirjev«, ki je 1 %, ter prav tako ob že upoštevanem vplivu »situacijskih dejavnikov policijskih postaj« vpliv »vedenjskih dejavnikov komandirjev policijskih postaj«, ki pa je kar 30 %.

3.7 Preverjanje hipotez

Prva hipoteza se je glasila: »Med osebnimi značilnostmi komandirjev policijskih postaj in zadovoljstvom policistov in kriminalistov z delom na policijskih postajah je povezava«. S pomočjo regresijske analize smo ugotovili, da lahko ob že upoštevanem vplivu »situacijskih dejavnikov policijskih postaj« z »osebnimi značilnostmi komandirjev« pojasnimo dodaten 1 % variance odvisne spremenljivke »zadovoljstvo policistov oziroma kriminalistov z delom na policijskih postajah«. Zato lahko hipotezo »Med osebnimi značilnostmi komandirjev policijskih postaj in zadovoljstvom policistov in kriminalistov z delom na policijskih postajah je povezava« potrdimo.

Druga hipoteza se je glasila: »Med vedenjskimi dejavniki komandirjev policijskih postaj in zadovoljstvom policistov in kriminalistov z delom na policijskih postajah je povezava«. S pomočjo regresijske analize smo ugotovili, da lahko po že upoštevanem vplivu »situacijskih dejavnikov policijskih postaj« z »vedenjskimi dejavniki komandirjev policijskih postaj« pojasnimo kar 30 % variance v vrednosti odvisne spremenljivke »zadovoljstvo policistov in kriminalistov z delom na policijskih postajah«. Zato lahko hipotezo »Med vedenjskimi dejavniki komandirjev policijskih postaj in zadovoljstvom policistov in kriminalistov z delom na policijskih postajah je povezava« potrdimo.

Tretja hipoteza se je glasila: »Med situacijskimi dejavniki policijskih postaj in zadovoljstvom policistov in kriminalistov z delom na policijskih postajah je povezava«. S pomočjo regresijske analize smo ugotovili, da lahko z vplivom »situacijskih dejavnikov policijskih postaj« pojasnimo 2 % variance v vrednosti odvisne spremenljivke »zadovoljstvo policistov in kri-



Slika 1: Vpliv »osebnih značilnosti komandirjev«, »vedenjskih dejavnikov komandirjev« in »situacijskih dejavnikov policijskih postaj« na »zadovoljstvo policistov in kriminalistov z delom na policijskih postajah«

minalistov z delom na policijskih postajah«. Zato lahko hipotezo »Med situacijskimi dejavniki policijskih postaj in zadovoljstvom policistov in kriminalistov z delom na policijskih postajah je povezava« potrdimo.

4 Razprava

Ugotovili smo, da je materialna stimulacija komandirjev zelo različna (količniki plač se gibljejo od 3,40 do 5,00), enako velja za njihovo starost (29 in 47 let), večina med njimi (53,8 %) ne dosega predpisane stopnje izobrazbe, tudi število njihovih uspo-

sabljanj in izpopolnjevanj je različno (1–41). Vse te dejavnike smo obravnavali kot »osebne značilnosti komandirja«. S pomočjo korelacijske analize smo ugotovili:

- da so na tistih policijskih postajah, ki jih vodijo komandirji z boljšim odnosom do podrejenih, policisti in kriminalisti bolj zadovoljni z delom;
- da so na tistih policijskih postajah, ki jih vodijo komandirji, ki naloge opravljajo bolj kompetentno, policisti in kriminalisti bolj zadovoljni z delom;
- da so na tistih policijskih postajah, kjer komandirji nudijo policistom in kriminalistom več pomoči, let ti bolj zadovoljni z delom;

- da so na tistih policijskih postajah, kjer komandirji bolje zadovoljujejo potrebe podrejenih, policisti in kriminalisti bolj zadovoljni z delom;
- da so na tistih policijskih postajah, kjer so komandirji uspešnejši pri preprečevanju in premagovanju konfliktnih situacij v kolektivu, policisti in kriminalisti bolj zadovoljni z delom;
- da so na tistih policijskih postajah, ki so demografsko zahtevnejše, preračunano na policista oziroma kriminalista, policisti in kriminalisti manj zadovoljni z delom.

S pomočjo regresijske analize smo pojasnili 33 % variance v vrednosti odvisne spremenljivke »zadovoljstvo policistov in kriminalistov z delom na policijskih postajah«. S pomočjo hierarhične regresijske analize smo ugotovili, da lahko:

- z vplivom »situacijskih dejavnikov policijskih postaj« pojasnimo 2 % variance v vrednosti odvisne spremenljivke »zadovoljstvo policistov in kriminalistov z delom na policijskih postajah«;
- po že upoštevanem vplivu »situacijskih dejavnikov policijskih postaj« z »osebniimi značilnostmi komandirjev« pojasnimo dodaten 1 % variance odvisne spremenljivke »zadovoljstvo policistov in kriminalistov z delom na policijskih postajah«;
- po že upoštevanem vplivu »situacijskih dejavnikov policijskih postaj« z »vedenjskimi dejavniki komandirja« pojasnimo kar 30 % variance v vrednosti odvisne spremenljivke »zadovoljstvo policistov in kriminalistov z delom na policijskih postajah«.

Kot prve omenjamo »situacijske dejavnike policijskih postaj«, za katere smo ugotovili, da imajo 2 % vpliv na »zadovoljstvo policistov in kriminalistov z delom na policijskih postajah«. Znotraj »situacijskih dejavnikov policijskih postaj« smo obravnavali »demografske dejavnike območja policijske postaje, preračunane na policista oziroma kriminalista« in »materialne pogoje dela policijske postaje, preračunane na policista oziroma kriminalista«.

Policijski management, zlasti pa komandirji policijskih postaj nimajo praktično nobenega vpliva na demografske dejavnike policijskih postaj kot tudi na materialne pogoje dela policijskih postaj. Zato pa ima vodstvo slovenske policije določen vpliv na demografske dejavnike policijskih postaj, preračunane na policista oziroma kriminalista, na materialne pogoje dela policijskih postaj pa prav tako pomemben vpliv. Kar se tiče demografskih dejavnikov policijskih postaj preračunanih na policista oziroma kriminalista, lahko vodstvo slovenske policije takoj zagotovi z ustrežno sistemizacijo delovnih mest približno enakomerno obremenjenost policistov. Podatki o različni obremenjenosti policistov in kriminalistov z operativnim delom (tudi v razmerju 1:13) naravnost kličejo po ukrepanju. Na materialne pogoje dela ima policijski management nekoliko manj vpliva glede na proračunsko financiranje, toda kljub temu bi bilo potrebno, da si prizadeva za kolikor toliko enakomerno materialno opremljenost policijskih postaj.

Nesporno je, da imajo »vedenjski dejavniki komandirjev« največji vpliv na »zadovoljstvo policistov in kriminalistov z delom na policijskih postajah« po že upoštevanem vplivu »situacijskih dejavnikov policijskih postaj« (30 %). Znotraj vedenjskih dejavnikov smo obravnavali »odnos komandirjev do podrejenih«, »kompetentnost komandirjev pri opravljanju nalog«, »pomoč komandirjev policistom«, »zadovoljevanje potreb podrejenih« in »uspešnost komandirjev pri preprečevanju in premagovanju konfliktnih situacij v kolektivih«.

Ugotovitve o 30 % vplivu »vedenjskih dejavnikov komandirjev« na »zadovoljstvo policistov in kriminalistov z delom na policijskih postajah«, po že upoštevanem vplivu »situacijskih dejavnikov policijskih postaj«, so dokaj razumljive. Odnos nadrejenih do podrejenih v razmerah hierarhične organizacije, kakršna policija je, očitno pomembno vpliva na zadovoljstvo podrejenih, v našem primeru policistov in kriminalistov. Glede na to kaže policijskemu managementu predlagati kar največ usposabljanj in izpopolnjevanj bodočih komandirjev kot tudi komandirjev, ki to delo že opravljajo, zlasti usposabljanj in izpopolnjevanj, ki bodo poglobila njihova znanja na področju vodenja podrejenih.

Zadnje so »osebne značilnosti komandirjev«, za katere smo ugotovili, da po že upoštevanem vplivu »situacijskih dejavnikov policijskih postaj« prav tako delno vplivajo na »zadovoljstvo policistov in kriminalistov z delom na policijskih postajah« (1 %). Znotraj »osebniimi značilnosti komandirjev« smo obravnavali »materialno stimulacijo komandirjev«, »delovno dobo komandirjev«, »stopnjo njihove izobrazbe« in »njihova usposabljanja«.

Policijski management ima na nekatere izmed teh dejavnikov odločilen vpliv, na druge pa nekoliko manjšega, a prav tako pomemben. Kar zadeva izobrazbeno strukturo komandirjev, njihovo usposabljanje in izpopolnjevanje in njihovo starostno strukturo, ima policijski management vse možnosti izključno v svojih rokah, nekoliko bolj, a ne popolnoma pa je omejen pri materialni stimulaciji komandirjev. Zato naj ne bo odveč, da priporočamo policijskemu managementu, da čim bolj skrbi za ustrezno izobrazbeno strukturo komandirjev, za čim več njihovih usposabljanj in izpopolnjevanj, v okviru možnega pa naj skrbi tudi za njihovo čim bolj ustrezno materialno stimulacijo. Tako bo pomembno vplival tudi na »zadovoljstvo policistov in kriminalistov z delom na policijskih postajah«.

V uvodnem delu tega prispevka smo zapisali, da je preiskovanje kaznivih dejanj ena osrednjih nalog policije in da policisti in kriminalisti policijskih postaj preiskujejo okoli 90 % vseh kaznivih dejanj v Republiki Sloveniji, zato naj zaključimo z ugotovitvijo, da bodo policijski managerji z ustvarjanjem pogojev za zadovoljstvo policistov in kriminalistov policijskih postaj pomembno vplivali tudi na uspešnost policistov in kriminalistov pri preiskovanju kaznivih dejanj.

Prispevek napisan januarja 2004.

Literatura

1. Anželj, D. (1995). **Policija v obdobju tranzicije** – magistrska naloga. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
2. Becker, H. (1997). **Motivation**. Mamburg: Verlag Becker.
3. Berlogar, J. (1999). **Organizacijsko komuniciranje**. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
4. Dell, T. (1995). **How to motivate people**. London: Sage Publications.
5. Gruban, B. (1998). Vizija organizacij: poslovni evangeliji, navigacijski simboli ali strateško izhodišče. V: Lukšič, I. (ur.). Ljubljana: **Teorija in praksa** (4), 613–632.
6. Herzberg, A., Yochai, A. (1997). **MiniPay: Charging per click on the Web**. Computer networks and ISDN systems.
7. Klaneček, T. (2002). **Motivacija in zadovoljstvo pri delu na organizacijskih enotah Policijske uprave Maribor**. Diplomaska naloga. Kranj: Fakulteta za družbene vede.
8. Krobe, S. (2002). Želje po izobraževanju in zadovoljstvo z delom koroških policistov. Ljubljana: **Varstvoslovje** (1), 66–73.
9. Lepoša, D. (2002). **Zadovoljstvo z delom na Policijski upravi Kranj**. Diplomaska naloga. Ljubljana: Visoka policijsko-varnostna šola.
10. Lipičnik, B. (1994). **Človeški viri in ravnanje z njimi**. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
11. Lobnikar, B., Pagon, M. (2000). Dejavniki deviantnega vedenja slovenskih policistov. Kranj: **Organizacija**, 77–93.
12. Možina, S. (1998). **Management kadrovskih virov**. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
13. Rijavec, P. (1999). Odnosi z zaposlenimi v storitvenem sektorju: Interno komuniciranje, motiviranje, nagrajevanje in opolnomočenje kot predpogoji zadovoljstva zaposlenih in strank. V: Lukšič, I. (ur.). Ljubljana: **Teorija in praksa** (4), 618–628.
14. Selič, P., Umek, P. (1994). Dejavniki zadovoljstva pri delu v organih za notranje zadeve Republike Slovenije. Ljubljana: **Policija** (1–2), 31–46.
15. Svetlik, I. (1998). **Management kadrovskih virov**. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
16. Umek, P., Areh, I. (2002). Policija v očeh policistov. V Pagon, M. (ur.). **Tretji slovenski dnevi varstvoslovja**. Ljubljana: Visoka policijsko-varnostna šola.

Job satisfaction of police officers and crime investigators as one of the factors of police efficiency

Vinko Gorenak, Ph.D., Secretary at the Ministry of the Interior, Štefanova 2, 1000 Ljubljana, Slovenia

The theoretical part of the paper is based on the knowledge of job satisfaction acquired so far by different authors and presents factors which have an impact on the job satisfaction of employees. Special stress is given to factors having an impact on the job satisfaction of people employed in police organisations. The research study, which serves as a basis for the empirical part of the paper, comprised 39 local police stations and was carried out by a survey conducted on a sample of 1046 police officers and crime investigators working in local police stations. The most important findings are: police officers and crime investigators are more satisfied with their job at those police stations: which are directed by police chiefs with better attitudes towards their subordinates, where tasks are performed with more competence, which offer police officers and investigators more assistance, which meet the needs of the subordinates to a larger extent, where police personnel are successful in preventing and coping with conflict situations arising in a collective; police officer and crime investigators exhibit less satisfaction with their work at those police stations which are demographically more demanding in terms of the number of police officers or crime investigators per precinct (police stations with more operative problems per police officer or crime investigator).

Regression analysis explained 33% of variance as the »satisfaction of police officers and crime investigators with their work at police stations«. On the other hand, it was established by hierarchical regression analysis that: the the impact of »situational factors of police stations« can explain 2% of variance as the »satisfaction of police officers and crime investigators with their work at police stations«; after already taking into account the impact of »situational factors of police stations« with », with the »personality characteristics of police chiefs«, the additional 1% of variance can be explained as the »satisfaction of police officers and crime investigators with their work at police stations«; after already taking into account the impact of »situational factors of police stations« with »behavioural factors of police chiefs« as much as 30% of variance can be explained as the »satisfaction of police officers and crime investigators with their work at police stations«.

Key words: the police, police management, communication, job satisfaction, police officers, crime investigators, managers, police managers

UDC: 351.74 : 331.4