

Interpersonalne kompetence kriminalistov in njihov vpliv na odnose in sodelovanje s predstavniki organizacij

Irena Gorenak

Povzetek:

Namen prispevka:

Namen prispevka je proučevanje kompetenc posameznika ter odnosov in sodelovanja med kriminalisti in tožilci, preiskovalnimi sodniki, odvetniki ter davčnimi in drugimi inšpektorji. Cilj raziskave je ugotoviti ali obstaja povezanost med interpersonalnimi kompetencami kriminalistov in zadovoljstvom z odnosi in sodelovanjem s kriminalisti.

Metodologija:

Koristili smo podatke pridobljene v širši raziskavi med predstavniki organizacij, s katerimi kriminalisti sodelujejo pri svojem delu. Pri raziskavi smo uporabili neeksperimentalno raziskovanje. Metoda dela je bila terenska študija, raziskovalna tehnika pa anketni vprašalnik. Zbrane podatke smo obdelali s pomočjo opisne statistike, korelacijske analize, analize variance in regresijske analize.

Ugotovitve:

Ugotovili smo, da anketirani predstavniki organizacij nadpovprečno ocenjujejo obe proučevani spremenljivki, da obstajajo statistično pomembne razlike med ocenami obeh proučevanih spremenljivk, da med proučevanima spremenljivkoma obstaja visoka stopnja linearne povezanosti ter da interpersonalne kompetence kriminalistov vplivajo na odnose in sodelovanje med kriminalisti in predstavniki proučevanih organizacij.

Omejitve/uporabnost raziskave:

Raziskava obsega oceno interpersonalnih kompetenc kriminalistov, ki so jo podali predstavniki proučevanih organizacij in njihovo oceno zadovoljstva z odnosi in sodelovanjem s kriminalisti. Zanimivo bi bilo opraviti tudi podobno raziskavo med kriminalisti, torej oceno interpersonalnih kompetenc predstavnikov organizacij, ki bi jo podali kriminalisti in njihovo oceno zadovoljstva z odnosi in sodelovanjem ter rezultate medsebojno primerjati.

Praktična uporabnost:

Vodilnim proučevanim institucij lahko priporočimo, da poleg strokovnega izpopolnjevanja in formalno opredeljenega sodelovanja med institucijami, nameni tudi določeno pozornost razvoju kompetenc posameznika, predvsem na področju motivacije, razvijanja vrednot in pozitivne samopodobe.

Izvirnost/pomembnost prispevka:

Ugotovili smo, da interpersonalne kompetence kriminalistov vplivajo na odnose in sodelovanje s predstavniki organizacij, saj smo pojasnili kar 46,7 % vpliva. Te ugotovitve so izrednega pomena za najvišji management proučevanih organizacij.

Ključne besede: kompetence posameznikov, sodelovanje in odnosi, kriminalisti, tožilci, preiskovalni sodniki, inšpektorji, odvetniki

1 UVOD

V vsakdanjem življenju posameznika in organizacije so sodelovanje in odnosi izjemnega pomena za njihov obstoj in uspešnost, ki pa je tudi nedvomno cilj tako posameznika kot organizacije. Na sodelovanje in odnose med posamezniki in organizacijami vplivajo različni dejavniki, med katere sodijo tudi kompetence posameznika.

Za uspešno in učinkovito doseganje ciljev tako posameznika kot organizacij je pomembno, da zaposleni razvijajo dobre odnose in sodelovanje. Še zlasti je to pomembno za organizacije, ki imajo skupne cilje.

V pričujočem prispevku govorimo o sodelovanju in odnosih med kriminalisti in tožilci, preiskovalnimi sodniki, odvetniki ter davčnimi in drugimi inšpektorji. Posebno pozornost namenjamo oceni interpersonalnih kompetenc kriminalistov, oceni zadovoljstva s sodelovanjem in odnosi s kriminalisti ter njuni medsebojni povezanosti.

2 TEORETIČNA SPOZNANJA O KOMPETENCAH TER ODNOSIH IN SODELOVANJU

2.1 Kaj so kompetence?

S tem vprašanjem se ukvarjajo tako tuji kot domači avtorji. Kompetence imajo veliko definicij, skorajda toliko kot je avtorjev, kar nedvomno predstavlja problem ob definiranju pojma samega. V nadaljevanju predstavljamo nekatere izmed definicij, ki so jih postavili različni avtorji.

Bratton in Gold (2003:484) opredeljujeta kompetence kot karakteristike posameznika, ki se pokažejo kot učinkovitost opravljanja dela, ko vzamemo v zakup vse organizacijske okoliščine. Dessler, Cole in Sutherland (2005:352) definirajo kompetence kot posameznikove sposobnosti, znanje in obnašanje, ki so skupaj kritičnega pomena za uspeh posameznika, tako pri svojem delu, kot pri delu celotne organizacije. Bohlander in Snell (2004:2), pa povezujeta kompetence predvsem z znanjem in se ne posvečata toliko osebnostnim lastnostim posameznika kot ostali avtorji. Svetlik (2005:13), pod pojmom kompetence sprejema definicijo Perrenoudjeve (1997) in kompetence opredeljuje kot zmožnosti posameznika, da aktivira, uporabi in poveže pridobljeno znanje v kompleksnih, raznovrstnih in nepredvidljivih situacijah. Kot kompetence, oziroma natančneje njihove sestavine, Kohont (2005:31) prepozna: znanje, sposobnosti, veščine, osebnostne lastnosti, vedenjske oblike, vrednote in motivacijo. Poleg akademikov se s kompetencami ukvarjajo tudi politiki in gospodarstveniki. Evropska komisija (2003:9), definira kompetence kot mešanico znanja, sposobnosti in odnosov, ki jih ima posameznik do svojega dela. Rozman (2005: 141) pa predstavlja definicijo kompetenc, kot so jo postavili v družbi Merkur, in pravi: »Kompetence so sposobnosti in zmožnosti, potrebne, da lahko posameznik učinkovito in uspešno opravi določeno nalogo. Zajemajo znanje, izkušnje, osebne lastnosti, sposobnosti, motive, samopodobo, poteze in značilnosti, vedenje, ter fizične in umske spretnosti posameznika.« Primer podjetja Caterpillar, ki kompetence vidi kot: sposobnost medosebne komunikacije, sposobnost reševanja problemov, sposobnost vodenja, sposobnost načrtovanja in organiziranja, odgovornost, fleksibilnost, sposobnost presojanja in zaupanje v svoje znanje, obravnavata Bohlander in Snell (2004:318). Gorenak (2007) pri definiranju kompetenc ugotavlja, da gre za zapleteno kombinacijo osebnih lastnosti posameznika, ki so mu privzgojene že v otroštvu, znanja, ki ga pridobi s formalnim izobraževanjem, usposabljanjem in izpopolnjevanjem ter izkušenj, ki si jih pridobi predvsem v kasnejšem obdobju, ko je že vključen v delovni proces.

2.1.1 Kompetence posameznika

Boyatzis (1982:23 v Kohont 2005a:49) kompetence posameznika opredeljuje kot mešanico motivov, sposobnosti, samopodobe, družbenih vlog ter znanj, ki jih posameznik uporablja v družbi. Tudi Lucia in Lepsinger (1999 v Kohont 2005a:50) kompetence posameznika opredeljujeta kot prednostne značilnosti osebe, ki se kažejo v uspešnem in učinkovitem delovanju na delovnem mestu. Kohont (2005a:52) pa kompetence posameznika razume kot: »Aktivacijo, uporabo in povezanost celote znanj, sposobnosti, motivov, samopodobe in vrednot, ki posamezniku v kompleksnih, raznovrstnih in nepredvidljivih situacijah, tako v organizaciji kot v družbi nasploh omogoča uspešno opravljanje vlog, nalog in reševanje problemov.«

Med sestavine kompetenc posameznika prištevamo:

- osebnosti, ki jih Musek in Pečjak (2001: 203) definirata kot, značilnosti, ki so trajne in po katerih se posamezniki razlikujejo med seboj;
- znanje, ki ga Veng Seng, Zannesa in Pace (2002), ki definirajo kot priučene vsebine, ki jih posameznik osvoji tekom učnega procesa ali na delovnem mestu;
- sposobnosti, ki jih Musek in Pečjak (2001: 203) označujeta kot tiste lastnosti, ki najbolj bistveno vplivajo na posameznikove dosežke in na uspešnost pri reševanju različnih problemov;
- motivacijo, ki jo Robinson in Langton (2003:122) definirata kot proces, ki določa koliko se posameznik trudi, kam usmerja svoj trud in koliko časa se trudi, da bi dosegel nek cilj;
- vrednote, ki jih Musek (1993 v Kohont 2005a:56) predstavi kot pojmovanja ali prepričanja o zaželenih končnih stanjih ali vedenjih, ki presegajo specifične situacije, usmerjajo in vodijo izbiro ali oceno ravnanja in pojavov ter so urejene glede na relativno pomembnost in
- samopodobo, ki jo Kohont (2005a:56) razume kot celoto predstav in pojmov, ki jih oblikujemo o sebi.

2.1.2 Dimenzije kompetenc posameznika

Gorenak (2007) ugotavlja, da ko govorimo o dimenzijah kompetenc posameznika, govorimo dejansko bolj o ugotavljanju, v kolikšni meri posameznik dejansko ima neke kompetence.

Kohont (2005a: 63, v Gorenak 2007:21) dimenzije kompetenc deli na:

- pričakovane dimenzije kompetenc posameznika so tiste, ki jih neka organizacija pričakuje od svojih zaposlenih ali od kandidatov za zaposlitev;
- dejanske dimenzije kompetenc posameznika, gre za ugotavljanje ali pričakovane kompetence posameznik ima ali ne;
- razlikovalne oziroma opisane dimenzije kompetenc posameznika, gre za kompetence ki predstavljajo edinstveno sliko neke organizacije.

2.2 Odnosi in sodelovanje

Sodelovanje in odnosi med posamezniki in organizacijami so v vsakdanjem življenju izjemnega pomena za njihov obstoj in njihovo uspešnost. Uspešnost pa je cilj tako posameznikov kot organizacij. Na sodelovanje in odnose med posamezniki in organizacijami vplivajo različni dejavniki. Mosley, Pietri in Megginsson (1996) med dejavnike, ki vplivajo na odnose in sodelovanje organizacij z okoljem prištevajo politične, ekonomske, socialne, tehnološke in internacionalne dejavnike. Po njihovem mnenju gre pri političnih dejavnikih za vpliv politike na uspešnost organizacije, pri ekonomskih dejavnikih gre za vprašanje ali je organizacija v vzponu, v zastoju ali nazaduje, pri socialnih dejavnikih gre za vprašanje velikosti, starosti, spola populacije oziroma za vprašanje spreminjanja odnosa do posameznih stvari, okolja, varnosti, potreb... . Pri tehnoloških dejavnikih gre za vprašanje razvoja

tehnologije, avtomatizacije delovnih in drugih procesov ter vedno večjega uvajanja računalnikov. Pomembni so tudi internacionalni dejavniki, ki imajo širši vpliv na ekonomijo držav.

O sodelovanju organizacij govori Ury (1998) in ugotavlja, da je sodelovanje nujnost na vseh področjih in omenja sodelovanje v poslovnem svetu, kjer korporacije sklepajo strateška zaveznitva z največjimi konkurenti. Omenja tudi sodelovanje med podjetji in dobavitelji, ki vstopajo v dolgoročna partnerstva, prav tako govori o sodelovanju med delavci in managerji in ugotavlja, da je možnost sodelovanja z nekdanjimi nasprotniki pogosto pogoj za preživetje. Avtor navaja, da »na globalni ravni sodelovanje postaja pogoj za preživetje človeštva.« Ugotavlja tudi, da sodelovanje ne pomeni konec tekmovanja, saj razlik med posamezniki, posameznimi organizacijami in medsebojno ne bomo odpravili niti jih ni treba, lahko pa razlike obravnavamo tvorno.

Trunk-Širca in Tavčar (1998:18) govorita o nedobičkonosnih organizacijah, kamor lahko štejemo organizacije javne in državne uprave, torej tudi policije in ugotavljata, da morajo v zvezi sodelovanja organizacij z okoljem te organizacije »poglobljeno analizirati interese zunanjih udeležencev«, torej se morajo odzivati na vplive iz okolje, pobude in zahteve ter načrtovati svoje ukrepanje. Nadalje govorita o tem kdo predstavlja zunanje okolje teh organizacij in ugotavljata, da so to udeleženci, ki dajejo sredstva; udeleženci, ki dajejo legitimnost ter uporabniki, ki uživajo koristi teh organizacij. Večina avtorjev govori o sodelovanju in odnosih organizacij z okoljem z vidika uspešnosti organizacij. Pri tem poudarjajo zunanje dejavnike, ki iz okolja organizacij vplivajo na uspešnost organizacij. O nedobičkonosnih organizacijah in njihovem sodelovanju z okoljem govori Lauffer (1984:16-37), ki pravi, da nedobičkonosne organizacije in udeležence iz okolja povezujejo določeni menjalni procesi, to so dejavnosti v katerih ljudje sodelujejo, da bi dosegli svoje cilje ali cilje organizacije. Menjalni procesi lahko obsegajo tudi nasvete ali pomoč. Izidi teh menjalnih procesov pa so lahko koristi za eno ali več vpletenih strani.

Ugotovimo lahko, da je sodelovanje organizacij z okoljem bistvenega pomena za njihov obstoj in njihovo uspešnost. Organizacije se očitno morajo odzivati na spremembe v okolju, ki so še posebej pomembne za dobičkonosne organizacije. Kar pa se tiče nedobičkonosnih organizacij oziroma organizacij javne in državne uprave, pa vpliv okolja na te organizacije vse bolj pridobiva na pomenu. Zlasti organizacije državne uprave ne delujejo v konkurenčnem okolju, niti njihovo preživetje ni odvisno od sprememb v okolju ali od ekonomskih dejavnikov. Prav zato pa lahko ugotovimo, da so drugi dejavniki, kot so zahteve strank in čedalje manjša proračunska sredstva, in drugo, tisti dejavniki, ki tudi te organizacije v veliki meri silijo k sodelovanju z okoljem, kajti ocene javnosti o njenem zadovoljstvu z organizacijami državne uprave, postajajo vse pogostejše merilo uspešnosti le teh.

Glede na temo našega prispevka bomo našo pozornost v nadaljevanju namenili sodelovanju oziroma odnosom policijskih organizacij z okoljem.

2.3 Sodelovanje in odnosi policijskih organizacij z okoljem

Sodelovanje policije z nekaterimi državnimi organi je podrobno zakonsko regulirano. To še zlasti velja za sodelovanje s pravosodnimi organi, delno tudi z odvetniki in lokalnimi skupnostmi, v manjši meri pa to velja za sodelovanje z drugimi državnimi organi, centri za socialno delo in nevladnimi organizacijami. Lobnikar in Pagon (1995) ugotavljata, da bi moral biti poudarek policijskega dela v sodobni družbi na opravljanju storitvenih dejavnosti in posledično torej tudi na sodelovanju z organizacijami v okolju. Po njunem mnenju je iz

zgodovine policijskega dela razvidno, da je policijska dejavnost podvržena spremembam njenega poslanstva v družbi.

Tudi okolje, kjer policijske organizacije delujejo, ima vpliv na policijske organizacije same. Določena okolja so kriminalno hudo obremenjena, druga spet ne. Policijske organizacije in policisti imajo zato v določenih okoljih več možnosti, da se dokažejo, v drugih pa takih priložnosti nimajo. V nadaljevanju pogledimo nekaj raziskav o vplivu okolja policijskih organizacij na policijske organizacije in obratno.

Corsianos (2000) je proučeval, kako na delo policistov vpliva okolje, kjer policisti delajo in med drugim ugotovil, da na uspešnost policistov pomembno vplivajo dobri odnosi policistov oziroma policijske organizacije z okoljem. O istem problemu razpravlja tudi Van Reenen (1981), ki ugotavlja, da je podpora okolja policijskemu delu nujno potrebna, da bi bilo policijsko delo uspešno in v podkrepitev navaja primer nasilnega reagiranja policije v Amsterdamu leta 1980, posledica česa je bila izguba podpore policiji s strani okolja in seveda manjša uspešnost policije. Problem sodelovanja in odnosa policistov z okoljem ter njihovega zadovoljstva z delom je proučevala tudi Gorenakova (2004), ki je ugotovila, da policisti, ki pogosteje poročajo o uspešnem komuniciranju s predstavniki organizacij, tudi pogosteje poročajo o zadovoljstvu pri delu. Prav tako je v isti raziskavi ugotovila, da komuniciranje policistov z okoljem vpliva na njihovo zadovoljstvo pri delu, ter pojasnila 15,7 % vpliva.

2.3.1 Lokalne skupnosti

Inštitucije s katerimi policija sodeluje (tožilstva, preiskovalni oddelki sodišč, davčni uradi, inšpekcijske službe in odvetniki) in so predmet proučevanja v empiričnem delu prispevka, so tako ali drugače prisotne v lokalnem okolju oziroma delajo za potrebe lokalnih okolij.

V nadaljevanju pogledimo nekaj raziskav domačih avtorjev, ki neposredno ali posredno obravnavajo odnos policijskih organizacij z lokalnimi skupnostmi.

Gorenakova in Devetak (2003) sta na vzorcu 44 predstavnikov lokalnih skupnosti proučevala zadovoljstvo predstavnikov lokalnih skupnosti s policijskim delom. Med drugim sta ugotovila, da so predstavniki lokalnih skupnosti najvišje ocenili zakonitost dela policistov, sledita njihovo zadovoljstvo z delom policistov in uspešnost dela policistov, slabše pa so ocenili nepristransko obravnavanje vseh oseb; da med predstavniki lokalnih skupnosti policisti pri opravljanju svojih nalog uživajo visoko podporo; da so predstavniki lokalnih skupnosti pripravljeni sodelovati s policisti tako pri reševanju varnostnih problemov njihovega kraja, kot pri reševanju njihovih morebitnih varnostnih problemov; da so predstavniki lokalnih skupnosti najvišje ocenili prizadevanje policistov za varnost s preventivnimi nasveti, sledijo hitrost ukrepanja ob interventnih primerih, vljudnost policistov pri postopkih, skrb za oškodovance in žrtve inkriminiranih dejanj, obveščanje javnosti o delu policije in pripravljenost policistov za pomoč posameznikom.

Meško in Vogrinec (2003) ugotavljata, da je sodobno preprečevanje kriminalitete na ravni lokalnih skupnosti v Republiki Sloveniji še na začetku svoje poti. V raziskavi na vzorcu tridesetih oseb, predstavnikov policije, občinskih svetnikov, uslužbencev občinske uprave, predstavnikov centrov za socialno delo, županov in predstavnikov zasebnega sektorja sta med drugim ugotovila, da so udeleženci raziskave v večini prepričani, da je policija primarna institucija, ki mora skrbeti za varnost državljanov in reševati varnostne probleme, vendar menijo, da je skrb za varnost tudi naloga lokalne skupnosti in državljanov; da je najbolj tipično občasno sodelovanje institucij, ko se pojavijo varnostni problemi, sicer pa se institucije zapirajo v krog lastnih dejavnosti; da proučevanje ravni varnosti temelji izključno na analizah

policijskega dela, brez sodelovanja zunanjih strokovnjakov in da je večina sodelujočih v raziskavi je ugotovila, da bi morale občine dejavneje sodelovati pri reševanju varnostnih problemov in da bi morali policija in občinska uprava tesneje sodelovati pri določanju prioritet dela policije.

Obraten odnos, torej odnos med lokalno skupnostjo in državnimi organi, torej tudi policijo, sta na vzorcu 115 zaposlenih na eni izmed občin raziskovala Mumel in Bošnjakova (2001) in ugotovila, da tudi zaposleni v občini, pripisujejo velik pomen odnosom in sodelovanju z organi državne uprave, torej tudi s policijo, saj so, med dvanajstimi identificiranimi javnostmi, s katerimi sodeluje lokalna skupnost, zaposleni na občini državne organe, torej tudi policijo, po pomembnosti uvrstili na drugo mesto.

2.3.2 Državni organi

Policija poleg preventivnega delovanja, ki je vidno predvsem v sodelovanju z lokalnimi skupnostmi, deluje tudi represivno in v tem kontekstu sodeluje tudi z drugimi državnimi organi, zato v nadaljevanju namenimo nekaj besed sodelovanju med policijo in nekaterimi državnimi organi.

Policija, državno tožilstvo in sodstvo:

Lettieri (1999) govori o sodelovanju med državnimi tožilci in policijo v Italiji, pri čemer poudarja, da je vodja preiskave vedno tožilec, ki usmerja delovanje policije. Prav zato je po njegovem mnenju sodelovanje med tožilstvom in policijo zelo pomembno. O razmerjih med policijo, tožilstvom in sodstvom v Nemčiji govori Morré (1999) in pri tem poudarja, da ima glavno vlogo preiskovalne organizacije tožilstvo, policija pa lahko deluje le v njenem imenu. Tožilstvo lahko izdaja posebna navodila za določene preiskave, policija pa mora izpolnjevati te zahteve in opravljati naloge, ki so ji poverjene. V kontekstu preiskovanja hujših kaznivih dejanj isti avtor poudarja nujnost dobrega sodelovanja med policijo in tožilstvom.

V domačem okolju pa o pomenu sodelovanja med sodstvom, tožilstvom in policijo za uspešno sankcioniranje storilcev kaznivih dejanj govori Kečanovič (1999) in posebej poudarja, da je v tem okviru pomembno sodelovanje na področju usposabljanja saj je ugotovil, da skoraj 30 % kriminalistov išče strokovno pomoč pri tožilcih. Sladič (1999) opozarja na to, da policija ne more zasledovati samo svojo primarno funkcijo odkrivanja storilcev kaznivih dejanj. To po njegovem mnenju ni dovolj, policija si mora prizadevati za to, da bodo osumljeni kaznivih dejanj tudi obtoženi in obsojeni. V tem kontekstu posebej izpostavlja pomembnost sodelovanja med policijo, tožilstvom in sodstvom, kar po njegovem mnenju še posebej velja za primere uporabe prikritih preiskovalnih ukrepov. O sodelovanju med policijo in državnim tožilstvom govori tudi Dvoršek (2001), pri čemer poudarja potrebo po trajnem in učinkovitem sodelovanju, temelječem na pravnih osnovah in neodvisnem od trenutnih političnih interesov posameznih predstojnikov tožilstva ali policije. Tudi Penko (2005) govori o sodelovanju med policijo in državnim tožilstvom in med drugim ugotavlja, da mora sodelovanje tožilstva in policije v primerih resnega gospodarskega kriminala preseči formalne okvire, določene s predpisi, da morata državno tožilstvo in policija skupaj presoditi, državno tožilstvo pa mora nato odločiti, v kolikšnem obsegu bo v predkazenski postopek pritegnilo tudi druge institucije in zunanje strokovnjake ter, da mora državno tožilstvo postopke policije in drugih organov nato ustrezno usmerjati, pri tem pa ne sme zanemariti mednarodni vidik, če je to seveda potrebno. Isti avtor tudi ugotavlja, da je sodelovanje med policijo in državnim tožilstvom »zgolj sporadično, pomanjkljivo ali pa ga sploh ni«, razloge za takšno stanje pa vidi predvsem na osebni ravni pristojnih akterjev in manj v predpisih, ki ponekod tudi ovirajo izmenjavo podatkov. Ugotavlja tudi, da med policijo in državnim tožilstvom včasih obstaja disharmonija in disfunkcionalnost. Ni jasno, kdo vodi igro, razmerja moči so včasih prav absurdna. V

nadaljevanju omenja tudi pomanjkanje prakse in usklajenih tožilsko-policijskih preiskav s pravočasno izsleditvijo in zasegom premoženja v zadevah resnega gospodarskega kriminala. Za rešitev nastale situacije pa predlaga ustrezno organizacijo in odpiranje trdnih in trajnih komunikacijskih kanalov med policijo in državnim tožilstvom. Vrtačnik (2005), predstavlja nekatere ugotovitve prvega in drugega pregleda izvajanja strokovnega navodila, ki ga je izdelalo tožilstvo in med drugim ugotavlja, da so strokovna navodila vzpodbudila državne tožilce k izpolnjevanju zakonsko opredeljene naloge usmerjanja policije v predkazenskem postopku; da je izpolnjevanje zahtev, ki jih postavljajo strokovna navodila večinoma ustrezno, ugotovljene pa so tudi posamezne pomanjkljivosti organizacijske narave; da je večina tožilcev ocenila sodelovanje s policijo kot dobro; da prihaja do zamujanja rokov pri obveščanju s strani policije; da tisti policisti, ki obveščajo tožilce, razpolagajo s premalo podatki, ki bi zadovoljili tožilce in jim nudili osnovo za njihovo opredeljevanje. O uspešnosti sodelovanja med policijo in tožilstvom na podlagi sprejete Uredbe o sodelovanju državnega tožilstva in policije pri odkrivanju in pregonu storilcev kaznivih dejanj (2004) govori tudi Mazi (2005), ki izpostavlja, da je na račun dolžnosti zelo pogostega medsebojnega obveščanja prišlo do nekoristnega dodatnega administriranja, še zlasti, ko gre za manj pomembna kazniva dejanja. Avtor poudarja, da je nujno čim prej vzpostaviti medinstitucionalne povezave med organi, ki na svojih področjih odkrivajo kazniva dejanja, in državnimi tožilci, ki storilce preganjajo. Po njegovem mnenju je bistvo, da sodelovanje postane del sistema, ki zanesljivo in brezhibno deluje. Tudi Lamberger (2005) v okviru uresničevanja strategije za obvladovanje gospodarskega kriminala, posebej izpostavlja izboljšanje sodelovanja med državnimi organi in institucijami, pri čemer izpostavlja potrebe po uvedbi skupnih preiskovalnih skupin med tožilstvom in policijo, prilagoditvi organiziranosti policije tožilstvu, izdelavi metodologije evidentiranja kriminalitete od odkrivanja do pravnomočne sodbe in povezavi evidenc policije, tožilstev, sodišč in zaporov ter vzpostavitvi dostopa do evidenc državnih organov in institucij ter javnih služb.

Policija in drugi organi

Leskoškova (2000) je raziskovala pomembnost sodelovanja med institucijami pri obravnavi spolnih zlorab otrok. V omenjeni raziskavi ugotavlja, da so institucije prisiljene spreminjati svoje načine dela, zlasti takrat, ko so v medsebojni odvisnosti. V sistemu obravnave spolnih zlorab otrok sodelujejo centri za socialno delo, policija, tožilstvo in sodišče kot ustanove, ki so dolžne intervenirati ob odkritju primera spolne zlorabe otrok in tudi svetovalni center za otroke, mladostnike in starše kot terapevtska ustanova. Raziskava je pokazala, da se medsebojno sodelovanje interventnih institucij izboljšuje, z razvojem področja pa so nekoliko bolj v zaostanku neinterventne ustanove. Prav tako je raziskava pokazala, da je pretok informacij med posameznimi institucijami slab, še zlasti primanjkuje povratnih informacij, kar otežuje delovanje posameznih institucij.

Ugotovimo lahko, da je sodelovanje med različnimi institucijami izrednega pomena. To potrjuje tudi stališče Vodopivca (1959; v Palmer in Pagon, 2002), ki meni, da določenih družbenih pojavov ne moremo reševati delno, po pristojnostih posameznih služb, marveč le kompleksno, z močno medsebojno koordinacijo služb. Tudi Lobnikar in Pagon (1995) poudarjata pomen sodelovanja med posameznimi sistemi in v tem kontekstu poudarjata učinkovito izmenjavo podatkov

3 OPIS METODE, VZORCA IN UPORABLJENEGA INSTRUMENTARIJA

Za potrebe tega prispevka smo koristili podatke pridobljene v širši raziskavi med predstavniki organizacij, s katerimi kriminalisti sodelujejo pri svojem delu in smo jo opravili za potrebe priprave doktorske disertacije.

Predmet našega raziskovanja je bilo proučevanje interpersonalnih kompetenc kriminalistov in zadovoljstva z odnosi in sodelovanjem s kriminalisti. Cilj raziskave je bil ugotoviti ali obstaja povezanost med interpersonalnimi kompetencami kriminalistov in zadovoljstvom z odnosi in sodelovanjem s kriminalisti.

V vzorec smo zajeli 124 predstavnikov organizacij s katerimi imajo kriminalisti pri svojem delu stike. Te organizacije so: tožilstva, preiskovalni oddelki sodišč, odvetniki, , tržni in delovni inšpektorati ter davčne uprave.

Med socio-demografske dejavnike smo šteli podatke o spolu, starosti, izobrazbi, delovni dobi in pogostosti medsebojnega komuniciranja.

Na vprašanja, ki so se nanašala na zadovoljstvo s sodelovanjem in odnosi ter na vprašanja, ki so se nanašala na ocenjevanje interpersonalnih kompetenc so anketiranci odgovarjali na petstopenjski lestvici, pri čemer je ocena 1 pomenila najslabšo oceno, ocena 5 pa najboljšo oceno.

Pri raziskavi smo uporabili neeksperimentalno raziskovanje. Metoda dela je bila terenska študija, raziskovalna tehnika pa anketni vprašalnik. Zbrane podatke smo obdelali s pomočjo opisne statistike, korelacijske analize, analize variance in regresijske analize.

4 REZULTATI

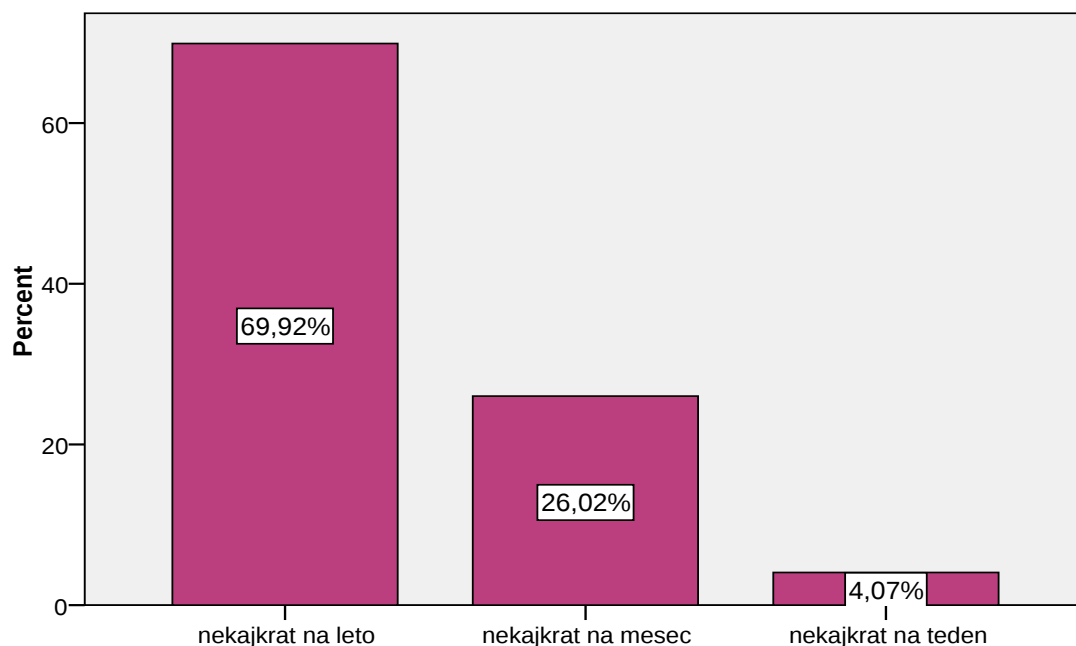
4.1 Analiza socio-demografskih podatkov

V raziskavi je sodelovalo 13,7 % predstavnikov tožilstev, 12,9 % predstavnikov preiskovalnih oddelkov sodišč, 21,8 % odvetnikov 23,4 % predstavnikov davčnih uprav in 28,2 % predstavnikov inšpekcijskih služb.

Med 124 timi anketiranci je bilo 63 ali 51,6 % moških in 59 ali 48,4 % žensk. Njihova povprečna starost je bila 45,4 leta, povprečna skupna delovna doba 21,8 let, pri trenutni instituciji pa delajo v povprečju 12,7 let. Med anketiranci jih ima 108 ali 88,5 % univerzitetno izobrazbo ali več, 11 ali 9,00 % jih ima visoko strokovno izobrazbo in le 3 ali 2,5 % jih ima zaključeno višješolsko izobrazbo.

Zanimalo nas je tudi, kako pogosto anketiranci komunicirajo – sodelujejo s kriminalisti. Ugotovili smo, da skoraj 70 % anketirancev s kriminalisti sodeluje nekajkrat letno, 26 % jih sodeluje nekajkrat na mesec in le 4 % je takih, ki sodelujejo s kriminalisti nekajkrat na teden. Rezultate prikazujemo na Grafu 1.

Kako pogosto ste v zadnjem letu dni komunicirali s kriminalisti?



Graf 1: Pogostost sodelovanja s kriminalisti

4.2 Analiza interpersonalnih kompetenc ter zadovoljstva s sodelovanjem in odnosi

Anketiranci so odnos in sodelovanje s kriminalisti ocenili s povprečno oceno 3,26, interpersonalne kompetence kriminalistov pa so ocenili s povprečno oceno 3,47.

Zanimalo nas je tudi ali med interpersonalnimi kompetencami (neodvisna spremenljivka) ter zadovoljstvom in odnosi s kriminalisti (odvisna spremenljivka) obstaja statistično pomembna povezanost, zato so opravili korelacijsko analizo. S pomočjo Pearsonovega korelacijskega koeficienta smo ugotovili, da med neodvisno in odvisno spremenljivko obstaja visoka stopnja linearne povezanosti ($r=0,687; p=0,001$).

S pomočjo analize variance smo ugotovili, da obstajajo statistično pomembne razlike pri odvisni in neodvisni spremenljivki glede na ustanovo kateri pripadajo anketiranci. Rezultate prikazujemo v Tabeli 1.

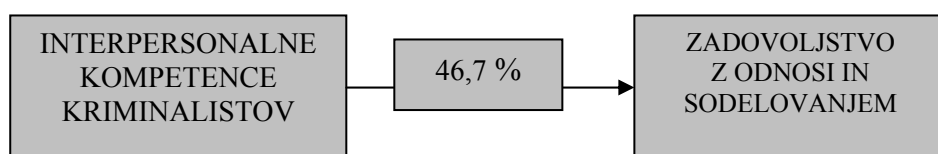
Tabela 1: Statistično pomembne razlike

SPREMENLJIVKA	F	p	Aritmetična sredina
INTERKOM	4,245	0,003	3,474
ODN_SOD	3,156	0,017	3,260

Anketirani predstavniki davčnih uprav (3,750), inšpekcijskih služb (3,611) in tožilstev (3,609) so interpersonalne kompetence kriminalistov ocenili nadpovprečno, nekoliko pod povprečjem (3,454) so jih ocenili anketirani predstavniki preiskovalnih oddelkov sodišč, anketirani odvetniki, pa so interpersonalne kompetence kriminalistov ocenili najnižje pod povprečjem (2,988).

Odnose in sodelovanje so nad povprečno ocenili anketirani predstavniki tožilstev (3,618), inšpekcijskih služb (3,368) in davčnih uprav (3,276); nekoliko pod povprečjem so odnose in sodelovanje ocenili anketirani predstavniki preiskovalnih oddelkov sodišč (3,219), najnižje pod povprečjem (2,907) pa so odnose in sodelovanje ocenili anketirani odvetniki.

Nenazadnje nas je tudi zanimalo ali interpersonalne kompetence kriminalistov vplivajo na zadovoljstvo z odnosi in sodelovanjem s kriminalisti. Zato smo opravili regresijsko analizo. Kot neodvisno spremenljivko smo šteli interpersonalne kompetence kriminalistov, kot odvisno spremenljivko pa smo šteli odnose in sodelovanje. Rezultati ($R^2 = 0,467$; $F=97,270$; $p=0,000$) so pokazali, da lahko z interpersonalnimi kompetencami kriminalistov pojasnimo 46,7 % variance zadovoljstva z odnosi in sodelovanjem s kriminalisti, kar prikazujemo na Shemi 1.



Shema 1: Vpliv interpersonalnih kompetenc kriminalistov na zadovoljstvo z odnosi in sodelovanjem

5 ZAKLJUČKI

Ugotovili smo, da anketirani predstavniki organizacij nadpovprečno ocenjujejo obe proučevani spremenljivki in sicer nekoliko višje ocenjujejo interpersonalne kompetence kriminalistov, njihovo zadovoljstvo z odnosi in sodelovanjem s kriminalisti pa nekoliko nižje, čeprav še vedno nad povprečjem.

Ugotovili smo tudi, da obstajajo statistično pomembne razlike med ocenami obeh proučevanih spremenljivk, saj jih anketirani predstavniki različnih institucij tudi različno ocenjujejo. Nekoliko pričakovana je ugotovitev, da so anketirani odvetniki in anketirani predstavniki preiskovalnih oddelkov sodišč obe spremenljivki ocenili podpovprečno, med tem ko so anketirani predstavniki tožilstev, davčnih uprav in inšpekcijskih služb obe spremenljivki ocenili nadpovprečno. To ugotovitev lahko razumemo v kontekstu nasprotujočih si interesov, saj so kriminalisti in odvetniki načeloma na nasprotnih interesnih straneh. Prav tako imajo do neke mere nasprotujoče interese tudi kriminalisti in preiskovalni sodniki, med tem ko imajo tožilci, davčni in drugi inšpektorji ter kriminalisti načeloma isti interes – odkrivanje in pregon storilcev kaznivih ravnanj.

V nadaljevanju smo ugotovili tudi, da med proučevanima spremenljivka obstaja visoka stopnja linearne povezanosti, kar pomeni, da tisti anketiranci, ki pogosteje pozitivno ocenjujejo interpersonalne kompetence kriminalistov, tudi pogosteje poročajo o svojem zadovoljstvu z odnosi in sodelovanjem s kriminalisti. Nenazadnje smo ugotovili tudi, da interpersonalne kompetence kriminalistov vplivajo na odnose in sodelovanje, saj smo pojasnili kar 46,7 % vpliva interpersonalnih kompetenc kriminalistov na zadovoljstvo z odnosi in sodelovanjem predstavnikov proučevanih institucij s kriminalisti. Ta ugotovitev potrjuje, da so osebnostne lastnosti, znanje, sposobnosti, motivacija, vrednote in samopodoba, kar prištevamo med sestavine kompetenc posameznika, izredno pomembne za vzpostavitev in vzdrževanje dobrih odnosov in uspešnega, posledično tudi učinkovitega, sodelovanja med

predstavniki različnih organizacij, v našem primeru med kriminalisti in predstavniki proučevanih institucij.

Na podlagi teh ugotovitev lahko priporočimo vodilnim tako v kriminalistični policiji kot tudi vodilnim v proučevanih institucijah, da poleg strokovnega izpopolnjevanja in formalno opredeljenega sodelovanja med institucijami, nameni tudi določeno pozornost razvoju kompetenc posameznika, predvsem na področju motivacije, razvijanja vrednot in pozitivne samopodobe.

6 LITERATURA

1. Bratton, J., Gold, J. (2003): *Human Resources Management: Theory and practice*. 3rd edition. Palgrave Macmillan, New York.
2. Bohlander, G., Snell, S. (2004): *Managing Human Resources*. 13th edition, Thomson South-Western, Manson, USA.
3. Boyatzis, R.E. (1982:) *The competent manager*. John Wiley, New York.
4. Corsianos, M. (2000). *Detectives Decision Making within a Police Organizational Structure and Occupational Culture: Examining the Social Construction of »High Profile« Cases*. Disertation–Abstract–International, A: The–Humanities and Social Sciences, 60,10, 3801–A.
5. Dessler, G., Cole, N.D., Sutherland, V.L. (2005): *Human Resources Management in Canada*. 9th Canadian Edition, Pearson – Prentice Hall, Toronto.
6. Dvoršek, A. (2001). Sodelovanje med policijo in tožilstvom; ali zadostuje le dobra volja šefov?, V: Pagon, M. (ur.). *Drugi slovenski Dnevi varstvoslovja*. Ljubljana: Visoka policijsko–varnostna šola.
7. Evropska Komisija (2003): *Competence Develpoment in SMEs*. Dostopno na: <http://www.europa.eu.int/comm/enterprise> (11. november 2006).
8. Gorenak, I., Devetak, G. (2003). Stališča predstavnikov lokalnih skupnosti območja Upravne enote Šmarje pri Jelšah do dela policije. V: Pagon, M. (ur.). *Četrtri slovenski Dnevi varstvoslovja*. Ljubljana: Visoka policijsko–varnostna šola.
9. Gorenak, I. (2004). Vpliv organizacijskega komuniciranja na zadovoljstvo policistov pri delu. *Magistrska naloga*. Kranj: Fakulteta za organizacijske vede.
10. Gorenak, M. (2007) *Kompetence delavcev v turizmu*, Diplomsko delo, Fakulteta z adružbene vede, Ljubljana
11. Kečanovič, B. (1999). Sodelovanje med sodstvom, državnim tožilstvom in policijo na področju praktičnega usposabljanja. V: *Odnosi med policijo, državnim tožilstvom in sodstvom pri odkrivanju in preiskovanju kriminalitete*. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve – Izobraževalni center, 29-31.
12. Kohont, A. (2005): *Razvrščanje kompetenc*. V (Pezdir. M.S., ur.) *Kompetence v kadrovske praksi*. Ljubljana: GV Izobraževanje.
13. Kohont, A. (2005a): *Kompetenčni profil slovenskih strokovnjakov za upravljanje človeških virov*. Magistrsko delo, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
14. Lamberger, I. (2005). Uresničevanje strategije za obvladovanje gospodarskega kriminala. V: *Gospodarsko kazensko pravo – za večjo učinkovitost države pri oblikovanju gospodarskega kriminala in korupcije*. Ljubljana: Inštitut za primerjalno pravo pri Pravni fakulteti; Pravna fakulteta in Ministrstvo za notranje zadeve – Policija, 40-55.
15. Lauffer, A. (1984). *Strategic Marketing For Not-for-profit Organizations – Program and Resource Development*. New York: The Free Press – Macmillan.

16. Lettieri, N. (1999). Italijanska zakonodaja o odnosih med tožilstvom in policijo na različnih stopnjah kriminalističnih preiskav: težave, prednosti in obeti. V: *Odnosi med policijo, državnim tožilstvom in sodstvom pri odkrivanju in preiskovanju kriminalitete*. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve – Izobraževalni center, 10-14.
17. Leskošek, V. (2000). Pomembnost medinstitucionalnega sodelovanja pri obravnavi spolnih zlorab. *Socialno delo*. Ljubljana: 39 (3), 191-205.
18. Lobnikar, B., Pagon, M. (1995). Elementi socialnega dela pri opravljanju policijske dejavnosti. *Zbornik strokovno znanstvenih razprav*. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve, 8 (6), 165-177.
19. Lucia, A.D., Lepsinger, R. (1999): *The art and science of competency models: pinpointing critical success factors in organizations*. Jossey-Bass/Pfeiffer, San Francisco.
20. Mazi, F. (2005). Medinstitucionalni vidiki pregona storilcev kaznivih dejanj (sodelovanje s policijo in drugimi organi). V: *Gospodarsko kazensko pravo – za večjo učinkovitost države pri oblikovanju gospodarskega kriminala in korupcije*. Ljubljana: Inštitut za primerjalno pravo pri Pravni fakulteti; Pravna fakulteta in Ministrstvo za notranje zadeve – Policija, 2-6.
21. Meško, G., Vogrinec, M. (2003). Pojemovanje preprečevanja kriminalitete in zagotavljanja varnosti v lokani skupnosti. V: Pagon, M. (ur.) *Četrty slovenski Dnevi varstvoslovja*. Ljubljana: Visoka policijsko-varnostna šola.
22. Morré, P. (1999). Nemške izkušnje. V: *Odnosi med policijo, državnim tožilstvom in sodstvom pri odkrivanju in preiskovanju kriminalitete*. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve – Izobraževalni center, 15 - 28.
23. Mosley C. D., Pietri H. P., Megginsson C. L. (1996). *Management – leadership in Action 5th Ed.* New York USA: Harper Collins College Publishers.
24. Mumel, D., Bošnjak, B. (2001). Pomen odnosov z javnostmi v lokalni skupnosti. V: Lukšič, I. (ur) Ljubljana: *Teorija in praksa* 38 (4), 629-649.
25. Musek, J. (1993): *Osebnost in vrednote*. Ljubljana: Educy.
26. Musek, J., Pečjak, V. (2001): *Psihologija*. Ljubljana: Educy.
27. Palmer, T., Pagon, M. (2002). Socialno delo v policiji. V: Pagon, M. (ur.) *Tretji slovenski Dnevi varstvoslovja*. Ljubljana: Visoka policijsko-varnostna šola.
28. Penko, B. (2005). Nekateri problemi kazenskega pregona hujših oblik gospodarskega (finančnega) kriminala. V: Dvoršek, A., Selišnik, L. (ur.) *Problematika finančnega kriminala v Sloveniji*. Ljubljana: Fakulteta za policijsko varnostne vede in Pravna Fakulteta, 154-158.
29. Perrenoud, P. (1997): *Construire des competences des l'ecole*. Pratiques et enjeux pedagogiques. ESF, Paris.
30. Robbins, P. S., Langton, N. (2003): *Organizational Behaviour: concepts, controversies, applications*. Pearson Education Canada Inc., Toronto, Ontario.
31. Rozman, B. (2005): *Upravljanje kompetenc v družbi Merkur*. V (Pezdir. M.S., ur.) *Kompetence v kadrovski praksi*. Ljubljana: GV Izobraževanje.
32. Sladič, B. (1999). Praktični primer sodelovanja med policijo in tožilstvom. V: *Odnosi med policijo, državnim tožilstvom in sodstvom pri odkrivanju in preiskovanju kriminalitete*. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve–Izobraževalni center, 32-35.
33. Svetlik, I. (2005): *O kompetencah*. V (Pezdir. M.S., ur.) *Kompetence v kadrovski praksi*. Ljubljana: GV Izobraževanje.
34. Trunk Širca, N., Tavčar, M.I. (1998). *Management nepridobitnih organizacij*. Koper: Visoka šola za management.

35. Uredba o sodelovanju državnega tožilstva in policije pri odkrivanju in pregonu storilcev kaznivih dejanj. (2004). Ljubljana: *Uradni list RS*, šte. 52.
36. Ury, W. (1998). *Od nasprotovanja do sodelovanja: kako preseči zavrnitev*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
37. Van Reenen, P. (1981). Urban Crisis Management and the Police Force: The Case of Amsterdam. Netherlands, *Journal of Sociology*, 17 (2), 51–78.
38. Vodopivec, K. (1959). Socialni delavci pri okrajnih tajništvi za notranje zadeve. *Revija za kriminalistiko in kriminologijo*. Ljubljana: Republiški sekretariat za notranje zadeve, 1, 39-45.
39. Vrtačnik, M. (2005). Normativne podlage in dejanske izkušnje tožilskega usmerjanja predkazenskega postopka. V: Lobnikar, B. (ur.), *Peti slovenski Dnevi varstvoslovja*. Ljubljana: Fakulteta za policijsko-varnostne vede.

O avtorici:

Irena Gorenak je doktorica organizacijskih znanosti. Zaposlena je kot docentka na Fakulteti za logistiko v Celju in Fakulteti za management v Kopru. Je avtorica več izvirnih znanstvenih člankov s področja organizacijskega komuniciranja in odnosov med zaposlenimi.