

**UNIVERZA V LJUBLJANI**  
**FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

**Kristjan Mlekuš**

**Mentorica: doc. dr. Angelca Ivančič**

**POTI IN VRSTE NAPREDOVANJA V POLICIJI TER POMEN  
IZOBRAŽEVANJA**

**Diplomsko delo**

**Ljubljana, 2005**

	2
<b>1 UVOD</b>	<b>4</b>
<b>2 KARIERA</b>	<b>7</b>
<b>3 POTI IN VRSTE NAPREDOVANJA</b>	<b>9</b>
3.1 INDIVIDUALNI VIDIK NAPREDOVANJA	9
3.2 ORGANIZACIJSKI VIDIK NAPREDOVANJA	13
3.3 DEFINIRANJE NAPREDOVANJA	15
3.3.1 DEJAVNIKI NAPREDOVANJA	16
<b>4 FORMALNI OKVIRI NAPREDOVANJA V SLOVENSKI POLICIJI</b>	<b>19</b>
4.1 POLICIJA KOT ORGAN V SESTAVI MNZ IN NJENA ORGANIZIRANOST	19
4.2 ZAPOSLENI V POLICIJI IN KARIERA	20
4.2.1 ZAPOSILITEV V POLICIJI	21
4.2.2 IZOBRAŽEVANJE V POLICIJI	23
4.2.3 USPOSABLJANJE V POLICIJI	27
4.3 POTI IN VRSTE NAPREDOVANJA V POLICIJI	29
4.3.1 SISTEM NAPREDOVANJA V POLICIJI PO ZAKONU O JAVNIH USLUŽBENCIH	31
4.3.2 POLOŽAJNE OZNAKE – POSEBNA OBLIKA NAPREDOVANJA	33
4.3.3 HORIZONTALNO NAPREDOVANJE V POLICIJI	34
4.3.4 VERTIKALNO NAPREDOVANJE V POLICIJI	35
4.3.5 DEJAVNIKI NAPREDOVANJA IN POMEN IZOBRAZBE	36
<b>5 NAPREDOVANJE V SLOVENSKI POLICIJI – EMPIRIČNO PREUČEVANJE</b>	<b>37</b>
5.1 PREDMET, CILJI IN METODE PROUČEVANJA	37
5.1.1 PREDMET PROUČEVANJA	37
5.1.2 CILJI PROUČEVANJA	38
5.1.3 METODOLOGIJA	39
5.2 OPIS VZORCA	40
5.3 IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE	43
5.4 MOBILNOST V POLICIJI	46
5.5 DEJAVNIKI NAPREDOVANJA	47
5.6 VLOGA IZOBRAŽEVANJA PRI NAPREDOVANJU POLICISTOV	54
5.6.1 IZOBRAŽEVANJE IN NAPREDOVANJE	54

	3
5.6.2 USPOSABLJANJE IN NAPREDOVANJE	62
5.7 VPLIV DRUGIH DEJAVNIKOV NA NAPREDOVANJE: SPOL, STAROST, DELOVNI STAŽ, VELIKOST POLICIJSKE ENOTE, POLICIJSKA UPRAVA, POT ZAPOSLOTITVE V POLICIJI IN IZOBRAZBA	70
5.8 SKLEPNE UGOTOVITVE EMPIRIČNEGA PROUČEVANJA	75
<b>6 ZAKLJUČEK</b>	<b>80</b>
<b>7 LITERATURA</b>	<b>82</b>
<b>PRILOGE</b>	<b>86</b>
ANKETNI VPRAŠALNIK	86
VPLIV IZOBRAŽEVANJA NA VERTIKALNO NAPREDOVANJE	87
VPLIV IZOBRAŽEVANJA NA HORIZONTALNO NAPREDOVANJE	91
VPLIV IZOBRAŽEVANJA NA MENJAVO DELOVNEGA PODROČJA	95
POMEN IZOBRAŽEVANJA S PODROČJA VARSTVOSLOVJA	99
VPLIV USPOSABLJANJA NA NAPREDOVANJE	111
VPLIV DRUGIH DEJAVNIKOV NA NAPREDOVANJE	114
POLOŽAJNE OZNAKE POLICISTOV	135

## 1 Uvod

Policija danes ni več pol vojaška organizacija z militaristično strukturo, kot smo jo poznali v preteklosti, temveč postaja vse bolj podobna modernim podjetjem. Slovenska policija postaja vse bolj moderna organizacija, ki se nenehno širi in razvija, prevzema vedno nove in nove naloge, se vključuje v mednarodne okvirje, skratka postaja vse bolj zanimiva za empirična proučevanja na različnih področjih. Tako sem se tudi sam odločil, da bom v pričujoči diplomski nalogi poskušal analizirati določen segment te organizacije in sicer z vidika kariere v njej. Na ta način sem hotel združiti svojo poklicno pot policista ter študijsko pot na fakulteti in na tak način zaključiti študij sociologije na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani.

V policiji sem se zaposlil po zaključku Srednje policijske (kadetske) šole, leta 1997, od leta 2000 pa opravljam vodstvene naloge na Policijski postaji Nova Gorica. Prav zaradi tega sem se odločil za študij sociologije, in sicer kadrovske – menedžerske smeri. Tako sem se v okviru študija na Fakulteti za družbene vede srečal z veliko zanimivimi temami, ki so mi kot delavcu policije odprle nove poglede na delo s kadri. Prav zaradi združitve dveh pomembnih segmentov svojega življenja sem se odločil za pisanje diplomske naloge z naslovom: »Poti in vrste napredovanja v policiji in pomen izobraževanja«. Ta tematika se mi je zdela izredno zanimiva, saj je v mesecu juniju 2003 stopil v veljavo nov Zakon o javnih uslužbencih, ki je povsem na novo uredil področje napredovanja v državni upravi in s tem tudi v policiji. Uvedel je uradniške nazive in napredovanje v teh nazivih, postavil nekatere okvire kariernega sistema in tako odprl nekatere nove priložnosti za oblikovanje kariere. Vendar v diplomski nalogi nisem želel le suhoparne analize kariernega sistema v policiji, temveč sem se želel v to tematiko poglobiti in tudi sam prispevati k boljšemu razumevanju kariernega sistema v policiji, oziroma vsaj določenega segmenta. Tako je nastala pričujoča diplomska naloga.

Raziskovalni problem, s katerim sem se ukvarjal v nalogi je bilo napredovanje (kariera) policistov v slovenski policiji v najširšem pomenu besede in ugotoviti kateri dejavniki vplivajo na dinamiko kariere policistov in policistk v Sloveniji ter kakšno vlogo ima pri tem njihovo izobraževanje. Dejavnike napredovanja sem opredelil na podlagi teoretičnih izhodišč in normativnih določb slovenske zakonodaje. Na tej podlagi so bili opredeljeni trije cilji proučevanja.

Temeljni cilj proučevanja je bil ugotoviti, ali izobraževanje v najširšem smislu vpliva na napredovanje policistov. Drug cilj je bil ugotoviti, ali drugi dejavniki, kot so spol, starost, delovni staž, ipd. vplivajo na napredovanje policistov. Tretji cilj pa ugotoviti, kako policisti vrednotijo različne dejavnike napredovanja oz. čemu pripisujejo pomen za napredovanje v policiji

Za doseg raziskovalnih ciljev so bile postavljene naslednje hipoteze:

- H<sub>1</sub>: Različne vrste izobraževanja imajo različen vpliv na vertikalno napredovanje policistov
- H<sub>2</sub>: Različne vrste izobraževanja imajo različen vpliv na napredovanje policistov v nazivu (plačilnem razredu)
- H<sub>3</sub>: Različne vrste izobraževanja imajo različen vpliv na to, ali policisti menjajo delovno področje
- H<sub>4</sub>: Pogostost usposabljanja vpliva na to ali policisti vertikalno napredujejo
- H<sub>5</sub>: Pogostost usposabljanja vpliva na to ali policisti napredujejo v nazivu (plačilnem razredu)
- H<sub>6</sub>: Pogostost usposabljanja vpliva na to ali policisti menjajo delovno področje
- H<sub>7</sub>: Policisti, ki so starejši in imajo daljši delovni staž ter višjo doseženo izobrazbo, pogosteje napredujejo kot ostali
- H<sub>8</sub>: Tisti, ki so v policijo vstopili kot kadeti, pogosteje napredujejo kot ostali
- H<sub>9</sub>: Policisti (moški) pogosteje napredujejo kot policistke (ženske)
- H<sub>10</sub>: Večja kot je policijska enota, na kateri je policist zaposlen, večja je verjetnost, da bo napredoval
- H<sub>11</sub>: Na različnih policijskih upravah zaposleni policisti različno pogosto napredujejo

Naloga je formalno strukturirana v tri sklope:

*Prvi sklop* predstavlja teoretični okvir diplomske naloge in ga sestavljata dve poglavji. Uvodu sledi drugo poglavje, ki nosi naslov »Kariera«, saj sem ta pojem vzel za izhodišče diplomske naloge, saj sem mnenja, da ko govorimo o vrstah in poteh napredovanja, mislimo predvsem na kariero. V tem poglavju predstavljam različna teoretična pojmovanja kariere, od najpreprostejših, vse do Scheinove definicije dveh karier, ki sem jo vzel tudi kot izhodišče za opredelitev poti in vrst napredovanja.

V drugem poglavju sem na podlagi Scheinove opredelitve dveh karier definiral dva vidika napredovanja: individualni in organizacijski. Na koncu tega poglavja sem na podlagi teoretičnih izhodišč oblikoval definicijo napredovanja, ki mi služi kot temelj razumevanja tega pojma v diplomski nalogi.

*V drugem sklopu* diplomske naloge (četrto poglavje) predstavim policijo kot organizacijo in formalne okvire napredovanja v policiji. Tako v četrtem poglavju predstavljam organiziranost policije, zaposlene v policiji, njihovo zaposlovanje, izobraževanje in usposabljanje ter pravno formalno ureditev kariernega sistema.

*Tretji sklop* diplomske naloge je empiričen in obsega celotno peto poglavje. Najprej opredelim predmet, cilj in metodologijo proučevanja in predstavim potek izvedbe empirične raziskave. Zatem predstavim še rezultate empirične analize, ki je bila opravljena s pomočjo ankete med 576 slovenskimi policisti, zaposlenimi v različnih organizacijskih enotah policije v Republiki Sloveniji. V analizi sem se osredotočil predvsem na pomen izobraževanja in strokovnega usposabljanja za napredovanje policistov, zaradi česar je tema dvema dejavnikoma namenjen pretežni del petega poglavja. Na koncu sem analiziral tudi pomen drugih dejavnikov na napredovanje policistov, vendar ne tako obsežno.

## 2 Kariera

Glede na to, da se v diplomski nalogi ukvarjamo z vrstami in potmi napredovanja v organizaciji, bomo za izhodišče vzeli pojem »kariera«. Predpostavljamo namreč, da ko govorimo o napredovanju, imamo v mislih predvsem kariero posameznika. Različni avtorji ta pojem različno opredeljujejo.

Konrad (1996: 5) z objektivnega vidika definira kariero kot »sekvenco delovnih pozicij, ki jih opravlja posameznik v svoji zaposlitveni dobi«, kar naj bi po njegovem mnenju bilo tudi več ali manj napovedljivo. Avtor pri tem loči *tehnično, objektivno perspektivo*, ki logično ureja množico del in *subjektivno perspektivo kariere*, s katere oseba celostno interpretira to, kar se dogaja z njim pri delu in na katero se vežejo posameznikove osebne aspiracije, vrednote, čustva in koncept samega sebe (prav tam). Kariera je imela v preteklosti, v nekaterih okoljih pa še danes, negativen prizvok, saj se pojem kariere povezuje z rivalstvom, prizadevanjem za zmago za vsako ceno z enim samim zmagovalcem, brezobzirnim uspehom in prilizovanjem (Možina in drugi, 2002: 73). Cvetko (2002: 17) trdi, da kariera danes ni (več; op.a.) obravnavana kot povzpetništvo, temveč je »na temelju trdega, vztrajnega in predanega dela, ki daje uporabne in koristne rezultate organizaciji, postala za posameznika pravica do uspeha, ki ga ta gradi skozi vse svoje delovno obdobje«. Schein (Leibowitz et al., 1986 v Cvetko, 2002: 33) »je na razvoj kariere gledal kot na dvosmerni proces, v katerem organizacija socializira posameznika in hkrati posameznik spreminja organizacijo«. Možina in drugi (2002: 74) združijo element dela in element osebnega razvoja ter na tej podlagi definirajo kariero kot »načrtovano ali nenačrtovano razvojno pot posameznika, sestavljeno iz zaporedja del in dejavnosti, ki vključujejo prvine usposabljanja, napredovanja, samouresničevanja, skratka osebnega razvoja v določenem času v skladu z opredeljenimi cilji«.

Cvetko (2002) navaja veliko definicij karier, kar seveda kaže na veliko različnih pogledov na ta pojem. Najpreprostejšo definicijo podajata Wether in Davis (1986, v Cvetko, 2002: 46), ki pravita, da »so kariera vsa dela, ki jih posameznik opravlja v svojem poklicnem življenju«.

Greenhaus (1993 v Cvetko 2002:46) kariero definira kot »vzorec vseh izkušenj, pridobljenih v zvezi z delom, ki usmerjajo in povezujejo potek posameznikovega življenja«. Na različne vsebine za pojem kariere opozarjata tudi Greenhaus in Schein (v Cvetko, 2002: 47) in poudarita, da se beseda kariera lahko nanaša na: posedovanje zaposlitve v organizaciji, napredovanje v zaposlitvi, status v profesiji, vključenost v delo ali stabilnost v vzorcu zaposlitve.

Hopson (v Rojc, 1992:29) pravi, da »napredovanje ne pomeni več samodejnega pomika na vodstveno delovno mesto, ampak pomeni tudi spodbujanje ljudi, da bi delali tisto, v čemer so najboljši«.

Filippo (v Cvetko, 2002: 249) opredeli kariero kot »niz posameznih, vendar povezanih aktivnosti, ki zagotavljajo kontinuiteto, urejenost in smisel v človekovem življenju«. Makuc (2004: 5) navaja tudi definicijo Hall-a (v Pieperl, 2000: vii), ki pravi, da »je kariera individualno dojeta zaporedje vrednotenj in obnašanj, povezanih z delovnimi izkušnjami in aktivnostmi v življenju posameznika«.

Na podlagi predstavljenih definicij pojma kariere torej vidimo, da o kakšni enotni definiciji ne moremo govoriti. Možina in drugi (2002: 73), s tem v zvezi poudarjajo, da je opredelitev kariere toliko, kolikor je različnih avtorjev. Razlog za takšno stanje Cvetko (2002: 47) vidi v tem, da »doživlja pojmovanje kariere v zadnjem času velike spremembe«. Makuc (2004: 5) s tem v zvezi pravi, da različni avtorji dajejo različne poudarke pri definiranju pojma kariera in sicer nekateri poudarjajo njene sestavine, drugi procesnost, tretji funkcijo, itd.

V diplomski nalogi se bomo naslanjali na Scheinovo opredelitev dveh karier (v Cvetko 2002:47): »**Notranja kariera (internal career)** obsega sklop korakov ali stopenj, ki sestavljajo posameznikov lastni koncept napredovanja znotraj poklica. **Zunanja kariera (external career)** se nanaša na objektivne kategorije, ki jih družba in organizacije uporabljajo za označitev napredovanja po lestvici v danem poklicu«. Na podlagi te definicije bomo v nadaljevanju naloge prikazali poti in vrste napredovanja.



### 3 Poti in vrste napredovanja

Na splošno in za potrebe diplomske naloge bomo vidike, povezane z vrstami in potmi napredovanja ločili na *individualni* in *organizacijski vidik* napredovanja. Takšno ločevanje napredovanja oz. kariere povzemamo po Scheinovi (v Cvetko 2002:47) opredelitvi dveh karier, ki sta bili predstavljeni v prejšnjem poglavju..

#### 3.1 Individualni vidik napredovanja

Individualni vidik napredovanja oz. notranja kariera se torej nanaša na napredovanje posameznika. V literaturi najdemo različne pristope, ki se ukvarjajo s tem vidikom napredovanja.

**Ginzbergova teorija zaposlitvenih možnosti** (povzeto po Cvetko, 2002: 22-23). Teorija pravi, da obstajajo tri različna obdobja oz. stopnje v zaposlitvenih možnostih posameznika:

- a) *Domišljjsko (do 11. leta)*, za katero je značilna predvsem igra, ki se ob izteku obdobja nato preusmeri k delu
- b) *Poskusno (od 11 do 17 leta)*, v katerem pride do prepoznavanja interesov, sposobnosti, delovnih navad, vrednot in perspektiv
- c) *Realistično (po 17. letu)*, ko pride do združitve zmožnosti in interesov, nadaljnjega razvoja vrednot, opredelitve zaposlitvenih izbir in jasnitve zaposlitvenih vzorcev

**Teorija Donalda Superja** (povzeto po Cvetko, 2002: 23-26). Super je na podlagi petih stopenj poklicnega razvoja (obdobje rasti, raziskovalno obdobje, obdobje uveljavljanja, vzdrževalno obdobje in obdobje upadanja) oblikoval pet faz v razvoju poklicne zaposlitve. Prvo je *obdobje kristalizacije (14-18 let)*, kjer posameznik spoznava in oblikuje zaposlitvene cilje skozi proces lastnih virov, interesov, vrednot in načrtovanja zelene zaposlitve. Drugo je *obdobje specifikacije (18-21 let)*, ko pride do premika od nedoločenih zaposlitvenih želja proti določenim. Tretje je *obdobje izvrševanja*, za katero je značilen zaključek izobraževanja za poklic in vstop v zaposlitev. Sledi *obdobje stabilizacije (24-35 let)*, ki je obdobje krepitve izbranega poklica z delovnimi izkušnjami ter uporabe lastnega talenta pri izbranem poklicu. Zadnje je *obdobje utrditve*, za katero je značilno napredovanje in pridobitev statusa in senioritete v poklicni zaposlitvi.

**Teorija Davida Tiedemana** (povzeto po Cvetko, 2002: 26). Avtor je v središče svoje teorije postavil samouresničevanje, pri čemer gre za kontinuirano spreminjanje posameznikovega skozi izvajanje delovnih nalog in reševanje psiholoških problemov. Razvijanje identitete je posamezniku centralnega pomena v uresničevanju kariernega procesa. Temeljna Tiedemanova ugotovitev je, da ima vsak posameznik potencial za samoizpopolnitev.

**Teorija L.S. Gottfredson** (povzeto po Cvetko, 2002: 26-27). Kot ključni faktor v karierni selekciji opredeljuje samopodobo, ki jo posameznik zgradi ob zaposlitvi, saj ljudje preprosto želijo delo, ki se sklada s podobo o njih samih. Posameznikov razvoj naj bi se usmerjal skozi štiri faze: *k velikosti in moči* (3-5 let starosti), *k spolni vlogi* (6-8 let), *k družbeno cenjeni vlogi* (9-13 let) ter *k svoji notranji osebnosti* (po 14. letu). Po mnenju avtorice je izbira kariere *razvojni proces*, ki se odvija v dobi zgodnjega otroštva, pri čemer posameznik prvenstveno izloči nezaželjena dela, bolj kot pa da bi izbiral najbolj zaželjena opravila.

Gornje štiri teorije je Cvetko (2002) klasificiral med t.i. *razvojne teorije* kariere.

**Driverjeva teorija** (povzeto po Konrad, 1996: 7-8; Cvetko, 2002: 35-36). Kot osnovne tipe kariere po Driverju literatura navaja naslednje:

- a) *Stalna (navpična oz. vertikalna) kariera*. Za to vrsto kariere se človek običajno odloča v mladosti in predvidoma traja celo življenje, pri čemer je osnovni motiv potreba po varnosti in redu. V toku kariere ni velikih sprememb v vsebini dela. Problemi, povezani s tem tipom kariere so predvsem problem (pravilnosti, op.a) začetne izbire in problem sprememb tehnologije, zaradi katerih lahko določen poklic postane zastarel.
- b) *Prehodna (horizontalna) kariera*. Za to poklicno pot so značilne pogoste spremembe dela in delovnih mest, ki potekajo navadno na istem nivoju zahtevnosti, osnovni motivi pri tem pa so potreba po pestrosti in neodvisnosti ter bojazen pred sprejemanjem odgovornosti. Največji problem, povezan s tem tipom kariere je težava pri oblikovanju svoje poklicne identitete.
- c) *Linearna (stalna oz. stabilna) kariera*. Za ta tip kariere se posameznik običajno odloča po opravljenem študiju in navadno traja vse življenje, smer gibanja je torej gibanje po hierarhični lestvici navzgor. Osnovni motivi so potrebe po storilnosti in po moči. Problemi nastopijo zlasti takrat, ko se pojavijo blokade pri prehodu na višja delovna mesta.

- d) *Ciklična (spiralna) kariera*. Za te vrste kariere avtor navaja značilne 5-7 letne cikle, v katerih posameznik, ko je dosegel najvišjo točko, menja področje ali vsebino dela in začenja znova. Osnovni motivi pri tem so predvsem doseganje uspeha in osebna rast, problemi pa so povezani z reakcijami okolja na spremembe posameznikovega dela.

**Florjančič in Možina** (v Cvetko, 2002:47-48) v povezavi z individualnim vidikom napredovanja govorita o sestavinah ali komponentah razvoja posameznika, pri čemer opredelita tri osnovne komponente posameznikovega razvoja:

- a) *Strokovni razvoj*, pri čemer mislita na človekovo oblikovanje z izobraževanjem, z izbiro poklica, z usposabljanjem in strokovnim izpopolnjevanjem, ki zagotavljajo njegovo napredovanje pri delu.
- b) *Osebnostni razvoj*, ki ga definirata kot »razvoj osebnostnih lastnosti posameznika v širšem smislu«, pri čemer mislita na splet osebnostnih lastnosti, vrednot, nagnjenj, motivov, stališč in interesov, ki skupaj s posameznikovimi sposobnostmi, znanjem in delovnimi dosežki oblikujejo celovito osebnost.
- c) *Delovni razvoj*, ki pomeni uveljavitev ali uspeh posameznika na nekem delovnem področju, temu razvoju pa pravimo tudi »delovna kariera«. Ta komponenta razvoja je povezana z neposrednim delom in samim delovnim okoljem.

**Scheinova karierna sidra**. Med pomembnejše teorije kariere prav gotovi sodi Scheinov model kariernih sider. Schein (1996) opredeljuje karierna sidra kot »samopredstavo posameznika, ki je sestavljena iz (1) samozaznanih talentov in sposobnosti, (2) temeljnih vrednot ter (3), kar je najpomembnejše, razvitega občutka o motivih in potrebah, ki se nanašajo na posameznikovo kariero«. Cvetko (2002: 54) Scheinovo definicijo kariernih sider opredeljuje kot »sindrom talentov, motivov, vrednot in stališč, ki dajejo stabilnost in smer posameznikovi karieri«.

Sprva je Schein (1996; Cvetko, 2002: 53-54) identificiral pet sider:

1. *Sidro avtonomije in neodvisnosti*. Osebe s tem kariernim sidrom si želijo predvsem biti svobodne in neodvisne od organizacijskih pravil. Te osebe dojemajo življenje v organizaciji za vsiljivo in nadležno v odnosu do njihovega zasebnega življenja. Zaradi tega izbirajo lasten delovni in življenjski slog. Takšni delavci naraje delajo sami ali v majhnih organizacijah.

2. *Sidro varnosti in stabilnosti.* Osebe, za katere je značilno to karierno sidro, so predvsem pripravljene delati tisto, kar organizacija od njih želi, samo da tako ohranijo varnost zaposlitve ter bonitete, ki jim pripadajo. Takšne osebe se prilagodijo organizacijskim zahtevam in pogosto ostanejo vse življenje v isti organizaciji, kljub temu da imajo alternative za menjavo službe.
3. *Sidro tehnično-funkcionalne kompetence.* Takšne osebe zanima predvsem tehnična vsebina dela in bi pri delu radi razvili svoje tehnične spretnosti. Winston in ostali (1997) pravijo, da je samopodoba teh delavcev tesno povezana s specifičnim strokovnim področjem, na katerem so razvili svoje kompetence, zaradi česar managersko kompetenco sprejemajo le ta tem področju.
4. *Sidro (splošne) managerske kompetence.* Za osebe s tem kariernim sidrom je ključno opravljanje managerske odgovornosti, tehnično-funkcionalna dela pa so preprosto pot, ki vodi do vodstvenega položaja. Cvetko (2002: 54) pravi, da »imajo te osebe tri sposobnosti in sicer: analitično kompetenco reševanja problemov pri nepopolnih informacijah v pogojih nestabilnosti, medosebno sposobnost vplivanja in nadzora ter čustveno prožnost, zaradi česar jih krizna situacija stimulira«.
5. *Sidro ustvarjalne kompetentnosti.* Takšne osebe čutijo konstantno potrebo po izgradnji nečesa novega, zato sami sebe zavestno vključujejo v vedno nove projekte in čutijo potrebo po izgradnji nečesa lastnega. Osebe s tem sidrom običajno izgubijo motivacijo z realizacijo projekta, zato se morajo vedno znova lotiti nečesa novega.

Schein (1996) je z nadaljnjim raziskovanjem v 80-ih letih, z vključevanjem več različnih poklicev v raziskavo, odkril nadaljnja tri sidra<sup>1</sup>, in sicer:

6. *Sidro službovanja ali posvetitve določeni stvari.* Oseb s tem sidrom ne privlači le primerna plača, temveč predvsem potreba, da naredijo nekaj pomembnega v širšem smislu (skrb za nerazvit svet, okoljevarstveniki, rasni in socialni problemi, ipd.).
7. *Sidro čistega izziva.* Pri teh osebah je prisotna močna težnja po tem, da premagajo nemogoče težave, rešijo nerešljive probleme ter da vedno premagajo tekmece. Svoje delo torej vidijo kot vedno nove izzive.
8. *Sidro življenjskega sloga.* To karierno sidro se je razvilo in sidra avtonomije in stabilnosti in sicer se nanaša na geografsko stabilnost, torej oseba daje prednost svojemu življenjskemu slogu (delo, družina, prijatelji, socialne mreže, ipd.). Tudi

---

<sup>1</sup> Cvetko (2002: 54) govori o štirih nadaljnjih Scheinovih kariernih sidrih: (1) temeljna identiteta, (2) službovati za druge, (3) moč, vpliv, kontrola, (4) raznolikost

lastno kariero te osebe definirajo kot del širšega življenjskega sloga oz. načina življenja, zaradi česar niso pripravljeni sprejeti premestitve v drug kraj, ker bi s tem spremenili svoj slog življenja.

To je le grob opis Scheinovega modela, vendar zadostuje za razumevanje kariere v okviru te diplomske naloge.

### 3.2 Organizacijski vidik napredovanja

Drug vidik napredovanja je organizacijski vidik oz. t.i. *zunanja kariera*. Konrad (1996: 38) poudarja, da na prakso upravljanja s človeškimi viri v organizaciji močno vpliva organizacijska kultura. V zvezi s problemom kariere Sonnefeld in Peiperl (v Konrad, 1996: 39-40) razlikujeta naslednje tipe organizacijskih kultur:

- a) *Akademija*. Gre za organizacijo, ki si prizadeva razviti specifične, za organizacijo relevantne specialiste. Zato je vstop v organizacijo zelo selektiven, iz nje pa se navadno izstopa ob upokojitvi. Od posameznika se pričakuje njegov individualni prispevek, usposabljanje je konstantno, napreduje se na podlagi internega tekmovanja.
- b) *Trdnjava*. Gre za organizacijo, ki angažira predvsem fleksibilne generaliste, sprejemanje novih ljudi pa je omejeno na nadomeščanje poceni delovne sile, pogoste so tudi odpovedi. V tej organizaciji ni sredstev za usposabljanje, od ljudi pa se pričakuje prispevek k skupni uspešnosti.
- c) *Družabni klub*. Takšna organizacija sama razvija generaliste, saj je velik poudarek na sprejemanju novih ljudi, ki jih potem usposobi za različne naloge, navadno pa se iz takšne organizacije izstopa ob upokojitvi. Od posameznika se pričakuje prispevek k boljšemu delovanju skupine in lojalnost organizaciji, spoštuje se pripadnost in senioriteta. Takšna organizacija je značilna predvsem za državno administracijo in vojsko, pa tudi za bančništvo.
- d) *Športni klub*. Gre za organizacijo, ki skuša angažirati slavne talente in specialistične eksperte, ki imajo vedno možnost vstopa v podjetje, izstopi pa so običajni v primeru slabe individualne uspešnosti, ali če se pojavijo ugodne zunanje priložnosti. Nadaljnega usposabljanja je v takšnih organizacijah relativno malo.

V organizacijskih teorijah najdemo veliko različnih tipologij organizacijskih kultur, gornjo smo predstavili le v okviru povezave s kariero.

Schein (v Cvetko, 2002: 35) je v zvezi z organizacijskim vidikom napredovanja poudaril, da »se vsi razvoji posameznika merijo vzdolž treh dimenzij, ki odgovarjajo gibanju znotraj organizacije ali zaposlitve«. Organizacijo je videl kot tridimenzionalni prostor, znotraj katerega zaposleni izvajajo svoje karijerne premike (prav tam, 35-36):

1. *Horizontalni premiki*. Gre za to, da ko zaposleni naredijo svoje karijerne premike, se spreminjajo glede na to, kaj so sposobni in kako uspešno so sposobni to narediti – torej izboljšujejo svoje sposobnosti. To je rezultat njihovih lastnih naporov ali specifičnega usposabljanja in možnega razvoja v zaposlitvi (rotacije, formalno usposabljanje, pridobivanje različnih spretnosti, ipd.). Konrad (1996:40) pravi, da gre v tem primeru za prehode med funkcionalnimi področji, na primer iz produkcije v prodajo, ipd.
2. *Hierarhični premiki*. Vsako zaposlitev v organizaciji je mogoče uvrstiti v hierarhični sistem oz. rangirati v določen nivo. Uspeh se s tem v zvezi izkazuje skozi to, ali je dosežen oz. celo presežen nivo, ki si ga je zaposleni postavil za cilj, torej kako in koliko je posameznik napredoval v vertikalni smeri navzgor. Konrad (1996: 41) poudarja, da takšni prehodi običajno pomenijo napredovanje, včasih pa lahko pomenijo celo degradacijo (premik navzdol, op.a.)
3. *Premiki proti centru*. Pri tem gre za pripadnost organizaciji, ki je lahko v povezavi s hierarhičnimi premiki, ni pa nujno. Ta odnos pogosto presega formalno pozicijo posameznika v organizaciji in izvira iz neformalnih osebnih kontaktov, ki se izoblikujejo skozi daljše časovno obdobje. Tovrsten premik je večinoma neviden in ga je težko presojati brez pogovora z zaposlenim. Konrad (1996:41) pravi, da so ti prehodi povezani s stopnjo posameznikovega strokovnega razvoja, z njegovim ugledom in pripadnostjo organizaciji.

V okviru sodobnejših pristopov h karieri, so Cadinova in sodelavke (v Makuc, 2004: 19) opredelile pet kategorij karier, katerih odvisnost od organizacije upada v naslednjem vrstnem redu:

1. *Nepremična*, kamor spadajo ljudje, ki sledijo tradicionalni karieri in je še vedno prisotna v velikih organizacijah
2. *Migracijska*, kamor uvrščamo ljudi, ki menjajo delodajalce ali delo znotraj večje organizacije, vendar brez radikalnih sprememb okolja

3. *Popotniška*, ki je značilna za ljudi, ki koncentrirajo svoje kariere okoli določenega poklica, področja dela ali specializacije
4. *Mejna*, pri kateri imajo posamezniki obdobja, ko so zaposleni v organizaciji ali so samozaposleni, zaporedno ali simultano, vezi z organizacijo pa ohranjajo zaradi varnosti in vezi, ki so jih stkali
5. *Nomadska*, ki je značilna za ljudi, ki pogosto ali radikalno zamenjajo delo in niso vezani na organizacijo, so menedžerji svoje lastne kariere in v zaposlitvi iščejo predvsem neodvisnost

Torej, bolj kot se pomikamo od nepremične k nomadski karieri, večja je posameznikova neodvisnost od organizacije.

Možina in drugi (1998: 494) navajajo, da »napredovanje pomeni prehod delavca z delovnega mesta z določeno stopnjo zahtevnosti na drugo zahtevnejše delovno mesto« in da »napredovanje, pa naj si gre za vodoravno ali navpično, morajo spremljati konkretne ugodnosti, sicer nima ustreznega motivacijskega smisla«.

Zaključimo lahko z mislijo Hospona (v Rojc, 1992: 29), ki pravi, da je »razvoj kariere mogoč tudi po stranski poti, ne zgolj vertikalno, z menjavanjem delovnih mest v podjetju in s sprejemanjem različnih zahtevnih nalog pri posameznih podjetjih«. Torej, kariere oz. napredovanja ne smemo enačiti zgolj z vertikalnim vzpenjanjem po hierarhični lestvici v organizaciji, temveč je to le ena od možnosti napredovanja.

### 3.3 Definiranje napredovanja

Za potrebe diplomske naloge smo pojem napredovanja znotraj določene organizacije definirali kot:

- *vertikalno napredovanje*: karierni premik z delovnega mesta z določeno stopnjo zahtevnosti na drugo zahtevnejše delovno mesto, ki je kot tako opredeljeno z ustreznim aktom organizacije, ki opredeljuje delovna mesta v organizaciji, tak premik pa morajo spremljati konkretne ugodnosti
- *horizontalno napredovanje*: karierni premik v okviru delovnega mesta, ki ga zaseda ali premik na drugo delovno mesto znotraj iste stopnje zahtevnosti dela, pri čemer morajo tak premik spremljati konkretne ugodnosti

Konkretne ugodnosti, ki spremljajo karierni premik so zlasti: višja plača, večja zahtevnost dela, večja odgovornost, večja samostojnost, večji ugled (prestiž), večja pestrost dela, pridobitev dodatnih znanj in veščin, boljše delovne razmere, večja varnost zaposlitve, možnost osebnega razvoja in podobno (Lipič, 1992: 21-23).

### 3.3.1 Dejavniki napredovanja

V literaturi, ki obravnava tematiko napredovanja, se kot najpogostejši dejavniki napredovanja omenjajo: izobrazba, usposabljanje, specifični poklicni resursi, delovna doba, socialno poreklo, spol, starost, rasa, zakonski stan, ipd. (Ivančič, 1999).

*Izobrazba.* Ivančič (1999: 122) ugotavlja, da »je izobrazba osrednji dejavnik, ki določa individualne priložnosti za prehode med posameznimi položaji na trgu dela«. Tudi Možina in ostali (2002: 66) opozarjajo na »soodvisnost podsistema izobraževanja in podsistema napredovanja«. Tako na primer teorija človeškega kapitala pravi, da »se vlaganje v izobraževanje v mladosti in zgodnji odraslosti povrne v času delovnega življenja v obliki višjih dohodkov in dostopa do boljših poklicnih položajev« (Ivančič, 1999: 122). S tem v zvezi Bills (1988, v Ivančič, 1999:123) in Esping-Andresen (1993, v Ivančič, 1999:123) trdijo, da »spričevala in diplome odpirajo vrata do bolj prestižnih položajev na trgu dela in do priložnosti za poklicno napredovanje«. Po Schultzu (1961, v Kramberger 1999: 102) »teorija o človeškem kapitalu vsebuje spoznanje, da ima človek produktivne sposobnosti, ki jih lahko poveča z vlaganji vase (šolanje, usposabljanje, zdravje, premik na boljše delovno mesto), pri čemer pa sta najpomembnejša šolanje in usposabljanje za poklic«. Možina in ostali (2002: 31) poudarjajo potrebo po naraščanju vse bolj izobraženih in usposobljenih delavcev, saj se »glavnina njihovega dela nanaša na inoviranje, prepoznavanje stvari na drugačen način in odzivanje na zahteve«. Tako imamo na eni strani potrebe posameznikov po doseganju višje izobrazbe, na drugi strani pa je to tudi interes organizacij.

*Specifični poklicni resursi:* Ivančič (1999: 124) med specifične poklicne resurse uvršča zlasti neformalno izobraževanje (t.j. usposabljanje) in delovne izkušnje:

- *Usposabljanje.* Avtorica opozarja na pomen usposabljanja s tem, ko omenja t.i. »screening tezo«, po kateri pomeni izobrazba zgolj nek signal oziroma filter pri razvrščanju oseb v vrsto za delo. Pri tem omenja Thurowa (1975), ki utemeljuje, da se kvalifikacije, ki so potrebne za opravljanje kakega dela, pridobijo na delovnem mestu



z usposabljanjem. Svojo ugotovitev utemeljuje tudi z navedbo, da »večina modelov obravnava izobrazbo kot relativno konstantno v času procesov pridobivanja položajev, glavni vir sprememb v priložnostih pa predstavljajo usposabljanje in delovne izkušnje«. Avtorica pri tem loči (a) usposabljanje za trenutno delo, ki lahko delavca celo priklepa na to delovno mesto in tako zmanjšuje njegovo mobilnost ter (b) usposabljanje, ki ni povezano z delom in lahko deluje kot dodatna konkurenčna prednost pri interorganizacijski mobilnosti.

- *Delovne izkušnje (delovni staž)*. Avtorica navaja, da se delovne izkušnje uporabljajo kot indikator obsega pridobljenega specifičnega človeškega kapitala po vstopu na trg dela. Po drugi strani pa Wholey (1990, v Ivančič, 1999: 123) opozarja, da »dolžina delovnih izkušenj nujno ne odraža izpopolnjevanja kvalifikacij, saj je lahko tudi znak, da je oseba dosegla svojo raven nesposobnosti«. Iz tega zato izhaja ambivalenten pomen delovnih izkušenj za napredovanje.

Pomen *strokovnega usposabljanja* zaposlenih Kramberger (1999: 100) obravnava v razpravi o internih trgih dela v okviru ekonomskih modelov trga dela. Pravi namreč, da interni trgi dela organizacijam povzročajo nižje stroške, saj »bo oseba, ki je že usposobljena za neko opravilo v podjetju, v vsakem primeru povzročila manjše stroške za dodatno usposabljanje, kot pa oseba, ki bi si neko mesto v podjetju želela pridobiti od zunaj«. S tega vidika sta izobraževanje in usposabljanje pomembna dejavnika dostopa do delovnih mest in prehoda med njimi.

Na drugi strani pa Možina in ostali (2002: 30) poudarjajo pomen znanja za podjetja (organizacije) in pravijo, da »bo v prihodnje še večji poudarek na znanju, ki bo najnovejše narave in s katerim bodo zaposleni lahko ustvarjali novo vrednost«. Poudarjajo tudi, da »bi moral biti posameznik pripravljen na **(pre)usposabljanje** vsaj trikrat do štirikrat v delovni karieri«, kar posebej velja za ključne strokovnjake in managerje. Ignjatović (2002: 10) opozarja, da postaja izobraževanje in usposabljanje vse bolj povezano z delovnim okoljem. S tem v zvezi se vse bolj uveljavlja koncept »*učee se organizacije*«. Namreč, nenehne in nepričakovane spremembe moderne družbe terjajo od organizacij, da imajo v svojih vrstah ljudi, ki so sposobni svoje znanje kreativno uporabljati in ga nenehno obnavljati ter dopolnjevati (Možina in ostali, 2002: 218). Torej, permanentno izobraževanje in usposabljanje v organizacijah postaja nujnost, saj se morajo z znanjem neprestano prilagajati nestabilnemu okolju (prav tam).

*Spol.* Ivančič (1999: 126) piše, da »proučevanje delovne zgodovine žensk kaže, da ženske redkeje napredujejo na delovnem mestu in imajo manj stabilne zaposlitve v primerjavi z moškimi«, pri čemer pa ugotavlja, da v Sloveniji ni razlik v udeležbi žensk in moških na trgu dela. Raziskave kažejo le, da so ženske diskriminirane pri dostopu do uglednejših položajev na trgu dela (prav tam). Pagon in Lobnikar (1993) za policijsko delo ugotavljata, da le to tudi na prehodu v 21. st. ostaja »moški poklic«.

*Starost.* Granovetter (1981, v Ivančič, 1999: 125) je dokazoval, da »so mladi bolj nagnjeni k menjavanju zaposlitev, saj iščejo poklicni položaj, ki bi bil najbolj usklajen z njihovimi pričakovanji, pozneje, ko najdejo zase najboljši položaj, se v njem ustalijo«. Ivančič (1999: 125) omenja tudi teorije zgodnje, srednje in pozne poklicne kariere, ki povezujejo razvoj individualnih poklicnih karier s potekom življenjskih ciljev.

## 4 Formalni okviri napredovanja v slovenski policiji

### 4.1 Policija kot organ v sestavi MNZ in njena organiziranost

Slovenska policija je po Zakonu o policiji organ v sestavi Ministrstva za notranje zadeve Republike Slovenije. Zakon opredeljuje tudi njeno organizacijo in sicer v 4. členu, ki pravi naslednje: »Policijo sestavljajo generalna policijska uprava, policijske uprave in policijske postaje. Sedež policije je v Ljubljani«. Gorenak in ostali (2000: 17) s tem v zvezi pravijo, da je policija organizirana trinivojsko, in sicer iz policijskih postaj (PP), ki delujejo na lokalnem nivoju, policijskih uprav (PU), ki delujejo na regionalnem nivoju in Generalne policijske uprave (GPU), ki deluje na državnem nivoju. Policija kot organ v sestavi ministrstva za notranje zadeve torej opravlja naloge v organizacijskih enotah na državni, regionalni in lokalni ravni. Na državni ravni deluje generalna policijska uprava z 11 notranjimi organizacijskimi enotami, na regionalni ravni je 11 policijskih uprav, na lokalni ravni pa 105 policijskih postaj. Zakon o policiji podrobneje ureja naloge in razmerja med GPU, PU in PP.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> *Generalna policijska uprava* opravlja naslednje naloge (6. člen Zakona o policiji): spremlja, analizira in ocenjuje varnostne razmere, ugotavlja stanje na področju izvrševanja policijskih nalog, vodi, usmerja in usklajuje delo policijskih uprav, zagotavlja strokovno in tehnično pomoč, nadzoruje njihovo delo, skrbi za izpopolnjevanje organiziranosti sistema in metod dela, skrbi za delovanje policije v izrednem stanju ali v vojni, skrbi za zakonito izvrševanje predpisov s področja dela policije ter izvaja ukrepe za učinkovito delovanje policije; ukrepa na področju zatiranja kriminalitete, varnosti prometa, mejnih zadev in tujcev, javnega reda v primerih, ko je potrebno usklajeno delovanje na širšem območju, in odloča na drugi stopnji v zadevah prehajanja čez državno mejo; organizira, vodi in izvaja varovanje določenih oseb, organov, objektov, okolišev, delovnih mest in tajnih podatkov; opravlja kriminalistično tehnična in laboratorijska raziskovanja ter daje strokovna mnenja s tega področja; skrbi za izvajanje mednarodnih sporazumov s področja nalog policije; sodeluje s policijami tujih držav in z mednarodnimi organizacijami s področja dela policije; zbira, obdeluje, posreduje in hrani podatke s področja dela policije ter upravlja z informacijskim in telekomunikacijskim sistemom policije; skrbi za informiranje pristojnih državnih organov in javnosti o delu policije, o aktualnih varnostih vprašanih in varnostih razmerah; skrbi za zaposlovanje policistov in drugih delavcev v policiji, jih razporeja ter organizira in vodi strokovno izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje; predlaga in izvaja finančne načrte in predlaga načrte nabav policije, upravlja in skrbi za tekoče vzdrževanje zgradb, naprav in opreme, zagotavlja oskrbo policijskih enot, odloča o reševanju stanovanjskih vprašanj delavcev policije ter opravlja naloge na področju pisarniškega poslovanja; določa sistemizacijo, standardizacijo in tipizacijo materialno-tehničnih sredstev in opreme policije ter poslovnih in drugih prostorov in njihove opreme; v okviru odobrenih finančnih sredstev načrtuje, razporeja in skrbi za racionalno in namensko porabo; opravlja druge naloge s področja dela policije, ki jih določa zakon ali drug predpis, izdan na podlagi zakona.

*Policijska uprava* opravlja naslednje naloge (9. člen Zakona o policiji): usklajuje in usmerja delo policijskih postaj, jim daje strokovna navodila, izvaja nadzor nad njihovim delom ter jim zagotavlja strokovno pomoč; odkriva in preiskuje določena kazniva dejanja, odkriva in prijema storilce takih dejanj in jih izroča pristojnim organom; zagotavlja izvajanje nalog s področja javnega reda, ko je potrebno usklajeno delovanje na območju uprave ali ko gre za hujše kršitve javnega reda; zagotavlja in izvaja določene naloge s področja urejanja in nadzora prometa, ko je potrebno usklajeno delovanje na širšem območju uprave; opravlja določene naloge s področja varovanja določenih oseb in objektov; zagotavlja in izvaja določene naloge za mejno kontrolo in varovanje državne meje; izvaja postopke s tujci; sodeluje z obmejnimi policijskimi organi sosednjih držav; izdaja na prvi stopnji odločbe v zadevah prehajanja čez državno mejo; opravlja določene naloge s področja delovanja policije v izrednem stanju ali v vojni; izvaja določene naloge vzdrževanja informacijskega in telekomunikacijskega sistema policije; opravlja določene naloge s področja delovnih razmerij, strokovnega usposabljanja in izpopolnjevanja, finančnih in

*Policijska postaja* je območna organizacijska enota policije, ustanovljena za neposredno opravljanje nalog policije na določenem območju ali za določeno področje dela policijske uprave (10. člen Zakona o policiji). Torej gre za tisto organizacijsko enoto, ki neposredno izvaja naloge policije vsakodnevno »na terenu«. Policijsko postajo vodi komandir, ki je za svoje delo in delo policijske postaje odgovoren direktorju policijske uprave. *Policijska uprava* nadzira in usmerja delo policijskih postaj na svojem območju ter jim nudi strokovno pomoč. Poleg tega opravlja tudi nekatere neposredne policijske naloge (npr. preiskovanje določenih kaznivih dejanj, varovanje javnih prireditev, notranja zaščita, itd.). Policijsko upravo vodi direktor, ki je za svoje delo in delo policijske uprave odgovoren generalnemu direktorju policije. *Generalna policijska uprava* pa je tista, ki skrbi za strateško delovanje in razvoj policije ter nadzira in usmerja delo policijskih uprav in jim nudi strokovno pomoč. Delo generalne policijske uprave in s tem policije vodi generalni direktor policije, ki je za svoje delo in delo policije odgovoren ministru za notranje zadeve.

## 4.2 Zaposleni v policiji in kariera

Na tem mestu predstavljamo nekaj osnovnih podatkov o kadrovanju, gibanju in strukturi kadrov, ki jih navaja Poročilo o delu policije v letu 2004. V policiji je bilo na dan 31.12.2004 sistemiziranih 10.431 delovnih mest, od tega 7.088 delovnih mest uniformiranih policistov, 1764 delovnih mest neuniformiranih policistov in 1.579 delovnih mest delavcev policije, ki nimajo statusa policista. Od tega je bilo dejansko zasedenih 9.630 delovnih mest ali 92,3%.

V letu 2004 je bilo v policiji zaposlenih 7.537 moških in 2.093 žensk. Delež žensk na delovnih mestih s statusom uniformiranih policistov je bil 29,1% oz. izraženo v številkah 610, na delovnih mestih s statusom neuniformiranega policista pa 11,1% oz. 232. Največ žensk je bilo zaposlenih na delovnih mestih brez statusa policista, kjer je bilo od 1.565 zaposlenih 1.251 žensk, kar znaša 59,8%. Skupen delež zaposlenih žensk v policiji na dan 31.12.2004 je bil 21,7%.

Fluktuacija kadrov v letu 2004 je bila 2,4 %, kar je 0,3% nižja kot leta 2003. Najvišja (3,6%) je bila pri delavcih, ki nimajo statusa policista, najnižja pa pri uniformiranih policistih (2,0%).

---

materialnih zadev, tekočega vzdrževanja objektov in materialno-tehničnih sredstev; opravlja druge naloge s področja dela policije, ki jih določa zakon ali drug predpis, izdan na podlagi zakona.

*Policijska postaja* pa je območna organizacijska enota policije, ustanovljena za neposredno opravljanje nalog policije na določenem območju ali za določeno področje dela policijske uprave (10. člen Zakona o policiji).

Policija je nezasedena delovna mesta delovna mesta največkrat zasedla z notranjimi prerazporeditvami kadrov, v devetih primerih pa je bil objavljen javni razpis, med katerimi po obsegu prevladujejo razpisi za kandidate za policiste<sup>3</sup>

V nadaljevanju diplomske naloge bodo obdelane tri tematike, ki so pomembne za razumevanje kariere v slovenski policiji. Prvič, način ali »pot« vstopa oz. zaposlitve policistov v policiji, drugič izobraževanje policistov in tretjič, (strokovno) usposabljanje policistov v okviru službe.

#### 4.2.1 Zaposlitev v policiji

Vse od osamosvojitve Slovenije potekajo znotraj policije strokovne razprave o izobraževanju za poklic policista, torej o tem, kakšna naj bo pot po kateri kandidati vstopajo oz. se zaposlujejo v policiji. Na tej osnovi lahko ločimo štiri poti zaposlitve v policiji:

- a) Zaposlitev po srednji (»kadetski«) policijski šoli (SPŠ)
- b) Zaposlitev po končani srednji šoli in končanem programu prekvalifikacije oz. poklicnega tečaja
- c) Zaposlitev po zaključku fakultete
- d) Druge poti

*Zaposlitev po zaključku srednje (»kadetske«) policijske šole.* Muršak (1993: 5) pravi, da »štiriletna srednja šola za policiste danes izobražuje jedro slovenske policije«. Srednja policijska oz. kadetska šola v Tacnu (SPŠ) ima namreč bogato tradicijo, saj se je na njej izobrazilo 32. generacij policistov. Ustanovljena je bila leta 1967 in je takrat »pomenila pomembno prelomnico v izobraževanju kadrov za potrebe policije v Sloveniji« (Gorenak, 1993: 89). Isti avtor tudi navaja, da šola »predstavlja popolno obliko srednjega strokovnega izobraževanja za potrebe policije«.<sup>4</sup> Srednja policijska šola je bila po dolgih razpravah, ki so se vlekle že od leta 1993, leta 1999 tudi ukinjena, predvsem »zaradi mladosti dijakov, nezkušenosti, nezrelosti in nezmožnosti dojetanja kaj poklic terja od njih« (Ferk 2000: 10). Do tedaj pa je velika večina policistov do svojega poklica prišla prav po tej poti. To trditev podpira tudi podatek, da je skozi ta sistem izobraževanja šlo 32 generacij »kadetov«, šolanje

<sup>3</sup> Velika večina teh kadrov je po zaključku izobraževanja razporejena na policijske enote, ki opravljajo varovanje državne meje z Republiko Hrvaško (t.i. Schengenska meja)

<sup>4</sup> Avtor sicer namesto besede policija navaja besedo MNZ, vendar je le to ob razumevanju reorganizacije MNZ potrebno razumeti kot besedo policija

pa jih je končalo 5205 (Tacenska leta, 2002: 7), kar je glede na število vseh zaposlenih v policiji dokaj visoka številka<sup>5</sup>. V SPŠ so se vpisovali učenci po končani osnovni šoli, kandidati pa so morali izpolnjevati vse pogoje, določene s šolskimi predpisi, kakor tudi pogoje, ki jih je predpisal generalni direktor policije v soglasju z resornim ministrom (Ferk, 2000: 7). Bistveni dejavniki, ki so vplivali na sprejem v SPŠ so bili: dosežen učni uspeh v osnovni šoli, doseženo število točk pri testih iz psihofizičnih sposobnosti in pozitivno mnenje pristojne krajevne policijske postaje (prav tam).

Glede izobraževanja v SPŠ Ferk (2000: 8) piše, da je bil program za pridobitev poklica policist oblikovan tako, da je upošteval normative štiriletnih srednjih tehniških in drugih strokovnih šol, med drugim tudi opravljanje mature oziroma zaključnega izpita ter preverjanje potrebnih znanj, ki jih je terjalo delo na policijskih postajah. Isti avtor tudi navaja, da so kandidati pridobili splošno izobrazbo, ki je ustrezala izobrazbenemu standardu štiriletne srednje šole in strokovno znanje v obsegu, ki je potrebno za začetek dela na policijski postaji.

*Zaposlitev po končani srednji šoli in končanem programu prekvalifikacije oz. poklicnega tečaja.* Gorenak (1996: 37) sicer poleg izobraževanja na srednji policijski šoli omenja še dva načina, po katerih je možno doseči poklic policista:

- Program izpopolnjevanja pripravnikov za policiste, ki je namenjen zunanjim kandidatom, ki so končali eno od zunanjih štiriletnih srednjih šol in so odslužili vojaški rok (trajanje 21 tednov)
- Program izpopolnjevanja pripravnikov za policiste, ki je namenjen prav tako zunanjim kandidatom, ki so končali eno izmed zunanjih štiriletnih srednjih šol in so pred tem uspešno zaključili program usposabljanja za pomožne policiste (trajanje 14 tednov)

Glede na to, da je med omenjenima programoma zgolj v tem, da so prvi služili vojsko v Slovenski vojski, drugi pa na podlagi Zakona o obrambi in Zakona o policiji, v policiji, smo za potrebe diplomske naloge oba programa izenačili, saj se programa med seboj bistveno ne razlikujeta. Poleg tega je namen te diplomske naloge prikazati različne poti zaposlovanja v policiji in se v tem okviru ne spuščamo v vsebino posameznih izobraževalnih programov. Programa sta bila oblikovana tako, da so kandidati »pridobili tista strokovna znanja, ki so zagotavljala zakonito, strokovno in uspešno delo v organih za notranje zadeve« (Ferk, 2000: 13).

---

<sup>5</sup> Na dan 31.12.2004 je bilo v policiji sistematiziranih 10431 delovnih mest, od tega je bilo zasedenih 9630 delovnih mest (Poročilo o delu policije za leto 2004: 60)

Vendar je bil tudi ta sistem izobraževanja za poklic policista spremenjen in sicer leta 1998, ko je bil uveden sistem izobraževanja odraslih in program prekvalifikacije, ki velja še danes (Ferk, 2000: 7).

Od leta 1998 tako poteka izobraževanje za poklic policista po enotnem sistemu, to je programu izobraževanja odraslih, v katerega se vključijo kandidati, ki imajo končano (katerokoli op.a.) srednjo strokovno šolo in so v policiji sklenili delovno razmerje za določen čas kot kandidati za policiste (Ferk, 2000: 16). Program izobraževanja obsega teoretični del, ki ga izvaja policijska akademija in praktični del, ki se izvaja na policijskih postajah, v šolskem operativno-komunikacijskem centru in vadbenem centru Gotenica, celotno izobraževanja pa traja 18 mesecev (prav tam).

Bistvena razlika med izobraževalnima sistemoma SPŠ in (različnih) programov za odrasle je v načinu zaposlitve v policiji, saj so prvi v organe za notranje zadeve vstopali tako rekoč še kot otroci (14 oz. 15 letniki), medtem ko gre pri drugih za zaposlovanje odraslih (19 in več let). To razlikovanje je bistveno tudi za razumevanje kariernih poti policistov, kar bomo raziskovali v empiričnemu delu diplomske naloge.

*Zaposlitev po zaključku fakultete.* Pri tej poti zaposlitve v policiji imamo v mislih predvsem tiste delavce policije, ki so se v organih za notranje zadeve zaposlili po zaključku fakultete na zahtevnejših delovnih mestih, kot so na primer v enotah kriminalistične policije, različnih strokovnih službah in podobno. Bistvena razlika z ostalimi potmi je, da ti policisti nikoli niso opravljali dela t.i. »navadnih« uniformiranih policistov oz. nikoli niso opravljali standardnih policijskih nalog, ki jih izvajajo policisti na policijskih postajah.

*Druge poti.* Na tem mestu imamo v mislih ostale poti, po katerih se policisti zaposlujejo v slovenski policiji, kot so premestitev iz drugih državnih organov (carina, slovenska vojska, ipd.). Toda, te poti so izredno redke in omejene zgolj na posamezne zaposlene.

#### **4.2.2 Izobraževanje v policiji**

Slovenija, kot pišejo Pagon in drugi (1998: 94) sodi v okvir evropskega sistema policijskega izobraževanja in usposabljanja, ki se razlikuje od npr. ameriškega sistema po tem, da slednji ne loči med izobraževanjem in usposabljanjem za policijsko delo, saj tamkajšnje policijske

akademije poznajo zgolj usposabljanje. Zaradi tega v diplomski nalogi ločujemo pojma izobraževanje in usposabljanje v policiji.

V zvezi izobraževanja policistov je potrebno ločiti dve povsem različni dimenziji: *prvič*, izobraževanje v izobraževalnih institucijah policije in *drugič*, izobraževanje v »zunanjih« oz. javnoizobraževalnih institucijah. To ločevanje je pomembno za razumevanje kariernih poti policistov, saj gre za povsem specifičen sistem izobraževanja. Policiste namreč lahko »ločimo« po tem, ali so se tekom kariere izobraževali v izobraževalnih institucijah policije<sup>6</sup> ali v t.i. zunanjih, javnoizobraževalnih institucijah. Zato bomo v nadaljevanju ta dva segmenta izobraževanja ločili, njun pomen na napredovanje policistov pa bomo preučevali v empiričnem delu diplomske naloge.

#### 4.2.2.1 Izobraževalne institucije policije

Ko omenjamo izobraževalne institucije policije, nimamo v mislih zgolj tistih, ki so organizacijsko del policije, temveč tiste, ki izobražujejo s področja policijskih ved. Te institucije so: srednja policijska (kadetska) šola, (nekdanja) Višja šola za notranje zadeve, Visoka policijsko-varnostna šola, Fakulteta za policijsko-varnostne vede in Višja policijska šola.<sup>7</sup>

*Srednja policijska (kadetska) šola (SPŠ)*<sup>8</sup>. Srednješolski, oziroma »kadetski« sistem šolanja je bil v Sloveniji uveden z Zakonom o notranjih zadevah iz leta 1967. Sprva je šolanje trajalo tri leta, od leta 1974 pa štiri leta, leta 1981 pa je šola prešla na usmerjeno izobraževanje. Od šolskega leta 1994/95 so lahko dijaki opravljali tudi maturo kot obliko zaključka šolanja, zadnja generacija pa je leta 2002 opravljala poklicno maturo (povzeto po Tacenska leta, 2002: 13-16). Tomovič (2001: 512) s tem v zvezi pravi, da je šola »šla skozi vse spremembe, ki jih je doživljal slovenski srednješolski sistem«. Srednjo policijsko šolo smo predstavili že v poglavju 4.2.1, ko smo opisali različne poti vstopa oziroma zaposlovanja v policiji.

*(nekdanja) Višja šola za notranje zadeve (VŠNZ); Visoka policijsko-varnostna šola (VPVŠ); Fakulteta za policijsko-varnostne vede (FPVV - dodiplomski študij); Fakulteta za policijsko-varnostne vede (FPVV - podiplomski študij).* Na ta mestu bomo predstavili kar štiri

<sup>6</sup> Večina izobraževalnih institucij so oziroma so bile organizacijsko del policije oziroma njene notranje organizacijske enote, izjeme je le Fakulteta za policijsko – varnostne vede, ki se je od policije ločila in sedaj deluje v okviru Univerze v Mariboru

<sup>7</sup> Vse naštetje izobraževalne institucije so bile v preteklosti organizacijske enote policije. Vse, razen FPVV, so to še danes

<sup>8</sup> Poleg Slovenije poznajo srednješolsko policijsko izobraževanje še v 9 državah (Hrvaška, Češka, Finska, Nemčija, Madžarska, Nizozemska, Slovaška, Makedonija in Turčija)



izobraževalne institucije policije, vendar je treba upoštevati dejstvo, da gre isto šolo, ki je skozi različna obdobja rasla in se razvijala. Trenutno šola izvaja visokošolsko strokovno, univerzitetno in specialistično (podiplomsko) izobraževanje :

- *Visoki strokovni program:* šola izvaja triletni vzgojno-izobraževalni program za pridobitev visoke strokovne izobrazbe s področja varnosti in notranjih zadev, študij pa je organiziran kot redni in izredni. Izobraževanje traja tri leta. V prvih dveh letnikih je študij enoten za vse študente, v tretjem letniku pa študent izbere eno izmed štirih usmeritev (policijsko operativno, kriminalistično, varnostno obrambno ali zasebnovarnostno). Predmetnik obsega 38 predmetov, poleg splošnih tudi strokovne kot so na primer varnostni sistem, družbeno nadzorstvo, kriminalistika, kriminologija, policijska pooblastila, varnost prometa, ipd. Med študijske obveznosti spadajo še praktično usposabljanje s področja policijske taktike in vodenja in letna delovna praksa. Diplomant visokošolskega programa pridobi naziv diplomirani varstvoslovec.
- *Fakultetni program:* fakultetni program se je pričel izvajati v letu 2004 in je zasnovan kot enovit program v vseh štirih letnikih, s tem da v četrtem letniku študent od sedmih izbirnih predmetov izbere tri. V prvem letniku prevladujejo splošni predmeti, v drugem se ti nadgrajujejo, v tretjem letniku pa prevladujejo varstvoslovni in pravni predmeti. V četrtem letniku so le še varstvoslovni predmeti, ki študentom posredujejo znanja s posameznih področij vodenja in upravljanja procesov zagotavljanja varnosti. Diplomant univerzitetnega programa pridobi naziv univerzitetni diplomirani varstvoslovec.
- *Programi specializacije (podiplomski študij):* šola izvaja štiri programe specialističnega študija iz naslednjih področij: informacijska varnost, policijski management, kriminalistično preiskovanje in poslovno varnostni management.

Začetek delovanja te šole sega v leto 1973, ko so na Višji upravni šoli v Ljubljani, ustanovili Oddelek za izobraževanje s področja notranjih zadev. Leta 1981 je Ministrstvo za notranje zadeve<sup>9</sup> ustanovilo Višjo šolo za notranje zadeve (VŠNZ), ki je bila tudi članica Univerze v Ljubljani. Izvedbo splošnega dela programa je zagotavljala Pravna fakulteta, strokovni del pa so izvajali redno zaposleni predavatelji šole in strokovni sodelavci MNZ. Leta 1995 je šola v okviru visokošolske reforme začela izvajati triletni visokošolski strokovni program in postala pridružena članica Univerze v Ljubljani. Leta 1996 se je preimenovala v Visoko policijsko

---

<sup>9</sup> Leta 1981 je MNZ nosilo naziv Republiški sekretariat za notranje zadeve (RSNZ)

varnostno šolo. Leta 2000 je bil pripravljen nov univerzitetni program, v letu 2002 pa prenovljen veljavni triletni visokošolski strokovni program, bili pa so pripravljene tudi štirje programi specializacije. Leta 2003 se je šola preoblikovala v Fakulteto za policijsko varnostne vede in postala članica Univerze v Mariboru in tako dokončno »izstopila« iz Ministrstva za notranje zadeve.<sup>10</sup> (vse o tej izobraževalni instituciji povzeto po zborniku *30 let visokošolskega izobraževanja s področja varstvoslovja, 2003, str.32-35*)

*Višja šola za policiste v Tacnu (program višji policist).* Višja policijska šola (VPŠ) je bila ustanovljena leta 2000 in sicer v okviru Policijske akademije v Tacnu in je v tem okviru tudi del policijske organizacije oz. njena notranja organizacijska enota. VPŠ je višja strokovna šola, ki izvaja javno veljavni izobraževalni program in izobražuje za poklic policijski inšpektor/inšpektorica, diplomanti pa pridobijo višjo strokovno izobrazbo. Za višje strokovne šole je značilna tesna povezava med izobraževanjem in (praktičnim, op.a.) delom. Tako je npr. na VPŠ od vseh 2000 ur, kar 800 ur namenjenih praktičnemu izobraževanju. Predavatelji VPŠ so večinoma strokovnjaki iz operativnih enot policije. Študent VPŠ lahko postane policist z najmanj štirimi leti delovnih izkušenj v policiji, ki ima srednjo izobrazbo in ustrezen izpit za policista, potrebuje pa tudi soglasje svojega predstojnika. Izbor kandidatov opravi kadrovska služba policije, ki glede na kadrovske potrebe dodeli določeno število vpisnih mest policijskim upravam in notranjim organizacijskim enotam Generalne policijske uprave. VPŠ na izbor študentov nima vpliva, z izjemo preverjanja izpolnjevanja formalnih pogojev. Šolanje na VPŠ traja dve leti, diplomanti pa pridobijo višjo izobrazbo (VI. stopnje). (povzeto po Šinkovec, 2002: 93-99)

#### 4.2.2.2 Javne izobraževalne institucije

Pod pojmom javne izobraževalne institucije razumemo vse tiste izobraževalne institucije na vseh ravneh izobraževalnega sistema, ki niso organizacijske enote policije. Namreč, vse izobraževalne institucije, ki smo jih predstavili v prejšnjem poglavju, so »del« policije oziroma njene notranje organizacijske enote. Izjema je nastala le ob ustanovitvi Fakultete za policijsko varnostne vede, ko se je Visoka policijsko varnostna šola preoblikovala iz visokošolskega strokovnega v univerzitetni program, hkrati pa se je od policije

---

<sup>10</sup> VPVŠ je sicer že leta 1995 dobila precejšnjo samostojnost v okviru MNZ, vendar je dokončno samostojnost dobila šele s preoblikovanjem v FPVV (po zborniku »30 let visokošolskega izobraževanja s področja varstvoslovja«)

»osamosvojila« in postala članica Univerze v Mariboru. Vendar, smo tudi FPVV uvrstili v prejšnje poglavje, saj gre po vsebini za strokovno šolo iz področja policijskih ved in je kot taka pojmovno bližje izobraževalnim institucijam policije kot pa ostalim (oz. javnim). Po drugi strani gre tudi za to, da so javne izobraževalne institucije dostopne vsem, medtem ko so oz. so bile tiste, ki so del policije, skozi različna obdobja dostopna zgolj policistom oz. zaposlenim v policiji. Torej, javne izobraževalne institucije so: srednje, višje, visoke šole, fakultete (univerzitetni programi) in podiplomski študiji, kjer izobražujejo različne programe.

### 4.2.3 Usposabljanje v policiji

Tomovič (2003: 1-2), ko poskuša definirati pojem usposabljanje, opozori na »trojstvo izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje, ki ga je nekoč uvedla tudi zakonodaja in ga uporablja tudi novi zakon o javnih uslužbencih« in hkrati to »trojstvo« tudi opredeli, in sicer:

- *formalno izobraževanje* ali izobraževanje za pridobitev javno priznane stopnje izobrazbe in
- *neformalno izobraževanje* ali izobraževanje za opravljanje poklica, za poklicne ali splošne potrebe

Jelenc (1996 v Tomovič, 2003: 2) neformalno izobraževanje deli na »*usposabljanje*, ki je namenjeno uvajanju in privajanju na delo ali opravljanju nekih drugih delovnih nalog in funkcij, izpopolnjevanje pa pomeni razširjanje, poglobljanje in prilagajanje formalne izobrazbe ali kako drugače pridobljenega znanja«.

Jereb (1998 v Nikše, 2003: 164) razlaga, da »*izpopolnjevanje* zaposlenih vključuje procese dopolnjevanja, spreminjanja in sistemiziranja že pridobljenega znanja, spretnosti, navad in razvitih sposobnosti« ter da »z organiziranim izpopolnjevanjem organizacija omogoča zaposlenim, da vso delovno dobo osvežujejo, dopolnjujejo, širijo in poglobljajo svoje znanje«. Isti avtor pa pravi, da je na drugi strani »*usposabljanje* proces razvijanja tistih človekovih sposobnosti, ki jih posameznik potrebuje pri opravljanju nekega konkretnega dela v okviru določene dejavnosti«. S tem v zvezi Nikše (2003: 164) pravi, da »delovne organizacije organizirajo in izvedejo usposabljanje, ko ugotovijo dejanske potrebe po usposabljanju, oziroma razliko med znanjem in veščinami, ki jih zaposleni imajo, in tistim znanjem in veščinami, ki jih potrebujejo za uspešno opravljanje določenega dela« ter da »mora biti usposabljanje odgovor na pravilno ugotovljene potrebe po usposabljanju in ne le reakcija na nek problem organizacije«.

Za boljši vpogled v sistem usposabljanja v policiji je v nadaljevanju navedenih nekaj statističnih podatkov iz Poročila o delu policije za leto 2004 (2004: 68). V letu 2004 je bilo v policiji izvedenih 167 programov izpopolnjevanja in usposabljanja, in sicer 118 programov iz kataloga za leto 2004, ki je obsegal 178 programov izpopolnjevanja in usposabljanja ter 49 dodatnih programov. Skupno je bilo izvedenih 1.241 usposabljanj, saj so bili nekateri programi izvedeni večkrat. Vseh udeležencev usposabljanj je bilo 25.089, od tega 24.686 delavcev policije, 124 zunanjih slovenskih in 279 tujih udeležencev.

*Tabela 4.1: Primerjava števila programov usposabljanja in izvedenih usposabljanj ter števila udeležencev usposabljanj v letu 2003 in 2004 v slovenski policiji*

	<i>Leto 2003</i>	<i>Leto 2004</i>
Število programov usposabljanj	164	167
• od tega iz katalogausposabljanj	118	118
• od tega dodatnih programov	46	49
Število izvedenih usposabljanj	764	1.241
Število udeležencev usposabljanj	15.853	25.089
• od tega policistov	15.758	24.686
• od tega zunanjih udeležencev	62	124
• od tega tujih udeležencev	33	279

Največ usposabljanj je bilo izvedenih iz področja splošnih policijskih nalog, sledijo kriminalistične naloge in delo vodnikov službenih psov, medtem ko je bilo najmanj usposabljanj iz področja pritožb, notranjih preiskav in pomoči policistom, usposabljanj za delavce OKC in s področja socialnih veščin in dela z ljudmi. Podrobnejši podatki o številu programov usposabljanj in številu izvedenih usposabljanj po področjih dela so prikazani v tabeli 4.2.

Tabela 4.2: Število programov in število izvedenih usposabljanj za policiste v letu 2004

<i>Področje dela</i>	<i>Število programov</i>	<i>Število izvedenih usposabljanj</i>
Splošne policijske naloge	50	545
Kriminalistične naloge	32	117
Delo vodnikov službenih psov	20	227
Mednarodna usposabljanja	14	23
Policijske specialnosti	12	23
Jezikovno usposabljanje	9	26
Računalništvo in informatika	8	193
Usposabljanje specialne enote	6	30
Varnost in zdravje pri delu	5	30
Varovanje in zaščita	5	8
Socialne veščine in delo z ljudmi	4	27
Programi za delavce OKC	1	6
Pritožbe, notranje preiskave in pomoč policistom	1	1

V zunanjih ustanovah v Sloveniji se je individualno usposabljal 309 delavcev policije, ki so se udeležili 138 različnih oblik usposabljanj. V tujini pa se je usposabljal 48 delavcev policije na 32 različnih usposabljanjih.

Dvoršek (2002: 90) v zvezi usposabljanja v slovenski policiji opozarja, da je »podrobnejša analiza pokazala, da so omenjeni programi (izpopolnjevanja in usposabljanja, op.a.) premalo vpeti v sistem napredovanja in nagrajevanja«. V empiričnem delu diplomske naloge bom vpliv usposabljanja na napredovanje policistov preverjal tudi sam.

### **4.3 Poti in vrste napredovanja v policiji**

Karierni sistem v slovenski policiji je bil, tako kot v celotni državni upravi, temeljito spremenjen leta 2003 z uveljavitvijo Zakona o javnih uslužbencih (Vidič, 2004). Do tedaj je imela policija relativno samostojen sistem napredovanja, ki je bil urejen s pravilniki, ki jih je izdajal minister za notranje zadeve, z izjemo nekaterih skupnih predpisov oz. določb. Zakon o

javnih uslužbencih pa je celotni karierni sistem v policiji uredil na novo, zato ga bomo v nadaljevanju podrobneje analizirali. Na podlagi analize bomo poskušali identificirati temeljne dejavnike, ki naj bi vplivali na napredovanje policistov ter jih v empiričnem delu, s stališči policistov tudi preverili.

Slovenska policija je sistem napredovanja poskušala oblikovati tako, da bi kar najbolj izpolnjeval pogoje, ki jih v okviru razprav o kariernem sistemu v policiji omenja Nikše (2002: 71). Po razmišljanju navedenega avtorja mora biti »(pod)sistem napredovanja oblikovan tako, da izpolnjuje naslednje pogoje:

- biti mora javen, odprt, pregleden, prilagodljiv ter učinkovit z vidika razvoja kadrov,
- vsebovati mora vnaprej znana merila napredovanja ter zahteve, ki so povezane z izobraževanjem, izpopolnjevanjem in usposabljanjem,
- vsako napredovanje mora biti povezano s povečano zahtevnostjo dela, ki ga posameznik opravlja,
- napredovanje mora temeljiti na oceni dotedanje delovne uspešnosti posameznika in na oceni njegovih potencialnih razvojnih možnosti ter
- povezan mora biti z ustreznim sistemom nagrajevanja«.

V osnovi zakonodaja opredeljuje tri vrste napredovanja policistov, ki bi jih teoretično lahko uvrstili v t.i. zunanjo kariero:

- Napredovanje v nazivu oz. delovnem mestu po Zakonu o javnih uslužbencih (ZJU)
- Napredovanje v plači po Zakonu o sistemu plač v javnem sektorju.<sup>11</sup>
- Napredovanje po položajnih oznakah skladno z Uredbo o uniformi, položajnih oznakah in simbolih policije (velja le za uniformirane policiste)

V okviru diplomske naloge nas zanimata zlasti prva dva, ki pa sta medsebojno tesno povezana, tretjega pa zgolj omenjamo na tem mestu.

---

<sup>11</sup> 118. člen ZJU v drugem odstavku določa, da lahko javni uslužbenci napredujejo v višji plačilni razred skladno z zakonom, ki ureja sistem plač v javnem sektorju. Ker sta oba sistema tesno povezana, napredovanja po Zakonu o sistemu plač v javnem sektorju posebej ne predstavljamo

### 4.3.1 Sistem napredovanja v policiji po Zakonu o javnih uslužbencih

Napredovanje po ZJU je povezano z uradniški nazivi, ki so nova kategorija, ki jih je uvedel zakon. Vsi javni uslužbenci, torej tudi policisti, namreč izvršujejo javne naloge v nazivu, ki ga pridobi z imenovanjem po izbiri na javnem natečaju (nova zaposlitev, op.a.) ali z napredovanjem v višji naziv po ZJU (84. člen). V tabeli 4.3 so prikazani uradniški nazivi, ki jih opredeljujeta ZJU v 86. členu ter Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih.

Tabela 4.3: Uradniški nazivi in uradniški nazivi policistov z zahtevano izobrazbo in delovnimi izkušnjami za zasedbo delovnega mesta

	<u>Uradniški naziv</u>	<u>Naziv v policiji</u>	<u>Izobrazba/delovne izkušnje</u>
<b>1. karierni razred</b>	Višji sekretar	Glavni policijski svetnik	Univerzitetna ali visoka strokovna
	Sekretar	Višji policijski svetnik	11 let
	Podsekretar	Policijski svetnik	8 let
<b>2. karierni razred</b>	Višji svetovalec I	Višji policijski inšpektor I	Najmanj visoka strokovna/11 let
	Višji svetovalec II	Višji policijski inšpektor II	8 let
	Višji svetovalec III	Višji policijski inšpektor III	5 let
<b>3. karierni razred</b>	Svetovalec I	Policijski inšpektor I	Najmanj visoka strokovna/ 6 let 8 mes
	Svetovalec II	Policijski inšpektor II	3 leta 8 mes
	Svetovalec III	Policijski inšpektor III	8 mes
<b>4. karierni razred</b>	Višji referent I	Višji policist I	Najmanj višja/6 let 6 mes
	Višji referent II	Višji policist II	3 leta 6 mes
	Višji referent III	Višji policist III	8 mes
<b>5. karierni razred</b>	Referent I	Policist I	Najmanj srednja/6 let 6 mes
	Referent II	Policist II	3 leta 6 mes
	Referent III	Policist III	6 mes

Posameznik lahko pridobi oz. je imenovan v uradniški naziv, če izpolnjuje naslednje pogoje (86. in 88. člen):

1. državljanstvo Republike Slovenije,
2. da oseba ni bila pravnomočno obsojena zaradi naklepne kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti in da ni bila obsojena na nepogojno kazen zapora v trajanju več kot 6 mesecev,
3. da oseba ni v kazenskem postopku za dejanje iz prejšnje točke,
4. ima najmanj predpisano izobrazbo,
5. ima opravljen strokovni izpit,
6. aktivno obvlada uradni jezik in

7. alternativno se lahko določijo ustrezne delovne izkušnje.

Iz gornjih pogojev lahko razberemo naslednje dejavnike, ki lahko pomembno vplivajo na napredovanje v uradniškem nazivu: *izobrazba, strokovnost in delovne izkušnje (senioriteta)*. Pomen delovnih izkušenj v policiji je posebej razviden iz tabele 4.3, kjer so za zasedbo določenih nazivov postavljeni relativno visoki kriteriji.

#### 4.3.1.1 Napredovanje v višji naziv

ZJU ureja napredovanje v šestnajstem poglavju, v členih 118 do 120. Uradnik lahko napreduje v višji naziv, če izpolnjuje naslednje pogoje:

1. izpolnjuje predpisane pogoje za imenovanje v višji naziv, ki smo jih predstavili v poglavju 4.3.1
2. se delo na uradniškem delovnem mestu, na katerem dela, lahko opravlja tudi v višjem nazivu
3. opravlja vse obveznosti usposabljanja po programu
4. je bil ocenjen z oceno, predpisano za napredovanje in
5. ni bil disciplinsko kaznovan

Uradnik v nazivu prvega kariernega razreda napreduje v eno stopnjo višji naziv, ko šestkrat doseže najmanj oceno dobro ali ko trikrat doseže oceno odlično, medtem ko lahko uradnik v nazivu drugega do petega kariernega razreda napreduje v eno stopnjo višji naziv, ko petkrat doseže najmanj oceno dobro ali trikrat doseže oceno odlično. Izjemoma lahko uradnik napreduje v za eno ali dve stopnji višji naziv v primeru premestitve na zahtevnejše delovno mesto, na katerem se lahko naloge opravljajo le v višjem nazivu, pri čemer lahko napreduje le v najnižji naziv, na katerem se lahko naloge na tem delovnem mestu opravljajo (gre za napredovanje preden uradnik doseže predpisano število predpisanih ocen).

Pomemben dejavnik napredovanja je torej *delovna ocena*, saj zakon v 111. členu določa, da se ocenjevanje uradnikov izvaja z namenom spodbujanja kariere in pravilnega odločanja o njihovem napredovanju. V resnici gre za kompleksen dejavnik, ki je sestavljen iz različnih (pod)dejavnikov, ki jih predstavljajo tisti dejavniki, ki se konkretno ocenjujejo: *(a) rezultati dela, (b) samostojnost, ustvarjalnost, natančnost pri opravljanju dela, (c) zanesljivost pri opravljanju dela, (d) kvaliteta sodelovanja in organiziranja dela ter (e) druge sposobnosti v zvezi z opravljanjem dela*. Delovne in strokovne kvalitete uradnikov se ocenijo enkrat letno,



delovne ocene pa so: delo opravlja »odlično«, »dobro«, »zadovoljivo« ali »nezadovoljivo«. Oceno določi uradnikov nadrejeni na podlagi obrazloženih podatkov, ki se dajejo na ocenjevalnih listih.

#### **4.3.2 Položajne oznake – posebna oblika napredovanja**

Policija ima izoblikovano še eno, specifično obliko napredovanja – položajne oznake, ki so opredeljene v Uredbi o uniformi, položajnih oznakah in simbolih policije. Gre za posebno, manifestativno obliko napredovanja, ki tudi zunanjemu opazovalcu omogoča vpogled na hierarhično strukturo policijske organizacije pri nas in s tem na vertikalni sistem napredovanja. Policisti namreč položajne oznake vidno nosijo na uniformi in s tem ljudem »sporočajo« svoj položaj oz. delovno mesto. Skladno z Uredbo so policijske položajne oznake naslednje<sup>12</sup>: policist, samostojni policist, višji policist, nižji policijski inšpektor, policijski inšpektor, samostojni policijski inšpektor, višji policijski inšpektor, glavni policijski inšpektor, policijski svetnik, samostojni policijski svetnik, višji policijski svetnik, glavni policijski svetnik, namestnik generalnega direktorja policije ter generalni direktor policije. Položajne oznake so tesno povezane z uradniškimi nazivi, saj so odvisne od delovnega mesta, ki ga policist zaseda (Pravilnik o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest v policiji). Tako ima na primer policist položajno oznako »policist«, vodja patrulje »samostojni policist«, vodje policijskega okoliša »višji policist« in tako naprej do najvišjih delovnih mest. Gre torej za posebno obliko napredovanja, ki je značilna tudi za druge poklice, za katere so značilne insignije (Pečar, 1988)

Na policijskih postajah so skladno s pravilnikom sistemizirana naslednja delovna mesta: policist, vodja patrulje, vodja policijskega okoliša, policist kriminalist (tudi z višjo izobrazbo), stalni dežurni, pomočnik komandirja in komandir policijske postaje. Na policijskih upravah in generalni policijski upravi so sistemizirana še delovna mesta: kriminalist, inšpektor, vodja skupine, vodja oddelka, vodja notranje organizacijske enote, itd.

Pozitivna zakonodaja torej opredeljuje le organizacijski vidik napredovanja, kar je seveda razumljivo. Za ugotovitev individualnega vidika kariere policistov bi bilo potrebno izvesti raziskavo, zato se bomo v nadaljevanju naloge ukvarjali zgolj z organizacijskim vidikom. Zanimajo nas torej možnosti, ki jih imajo posamezniki v policiji za napredovanje.

---

<sup>12</sup> Glej prilogo 49 diplomske naloge

### 4.3.3 Horizontalno napredovanje v policiji

»Napredovanje pomeni prehod delavca z delovnega mesta z določeno stopnjo zahtevnosti na drugo, zahtevnejše delovno mesto. Napredovanje, pa naj si gre za vodoravno ali navpično, morajo spremljati konkretne ugodnosti, sicer nima ustreznega motivacijskega smisla« (Možina in drugi v Sedej, 2002:6). Sedej (2002:15) je vertikalno napredovanje v državni upravi opredelila kot napredovanje na zahtevnejše delovno mesto, horizontalno pa napredovanje v višji plačilni razred, pri čemer se sklicuje na podobne opredelitve pri drugih avtorjih (npr. Virant, 1998). Ocenjujemo, da je takšna opredelitev preozka in se omejuje zgolj na eno ugodnost, ki jo pridobi delavec (plača), medtem ko zanemarja druge, na primer eksistenčne in socialne potrebe ter potrebe po rasti (Možina in drugi, 2002:102). Že nekaj časa namreč velja prepričanje, da plača ni edini motivacijski dejavnik zaposlenih v organizacijah. Zaradi tega smo horizontalno napredovanje policistov opredelili kot napredovanje v uradniškem nazivu ali plačilnem razredu. Zakaj? Napredovanje v višji plačilni razred v okviru določenega delovnega mesta že samo po sebi pomeni neko dodatno ugodnost, ki jo zaposleni pridobi. Na drugi strani pa je napredovanje v plačilnem razredu tesno povezano z napredovanjem v višji uradniški naziv – namreč napredovanje v višji naziv je (na določeni stopnji) nujni pogoj, da policist sploh lahko napreduje bodisi vertikalno, bodisi v plačilnem razredu. ZJU namreč v 79. členu določa da se delo na posameznih delovnih mestih praviloma opravlja v treh nazivih. Poleg tega pa isti zakon v 29. členu določa, da lahko uradnik napreduje v največ za dve stopnji višji naziv v primeru premestitve na zahtevnejše delovno mesto. Namreč, v konkretnem primeru bi to pomenilo, da kolikor policist z uradniškim nazivom *policist III*, ne napreduje v (vsaj za eno stopnjo) višji uradniški naziv, ne more vertikalno napredovati na delovno mesto, za katerega je določen uradniški naziv *višji policist III*. Torej, napredovanje v uradniškem nazivu znotraj določenega delovnega mesta, prinaša neko konkretno ugodnost – policistu oz. uradniku prinaša možnost (vertikalnega) napredovanja, seveda poleg višje plače.

Drugi vidik horizontalnega napredovanja predstavlja delo policista na različnih področjih dela policije (na isti ravni<sup>13</sup>). Policija ima namreč v Zakonu o policiji (3. člen) opredeljena številna področja del in nalog: javni red in mir, preprečevanje in preiskovanje kriminalitete, varnost cestnega prometa, mejne zadeve, tujska problematika, ipd. Menimo, da je za to vrsto »napredovanja« bolj smiselno uporabljati termin *menjava delovnega področja* kot pa

<sup>13</sup> Če policist in PP s splošnim delovnim področjem napreduje na delovno mesto pomočnika komandirja na postaji prometne policije, govorimo o vertikalno-horizontalnem napredovanju

napredovanje, kajti računati moramo tudi na možnost, da policistu menjava delovnega področja ne pomeni ravno napredovanja, v vsakem primeru pa gre kljub temu za karierni premik.

#### 4.3.4 Vertikalno napredovanje v policiji

Vertikalno napredovanje lahko opredelimo kot napredovanje v uradniški naziv višjega kariernega razreda. Gre namreč za klasično vertikalno napredovanje, kar je razvidno že iz samih pogojev za imenovanje v uradniški naziv. Višji namreč kot je karierni razred, višja je zahtevana izobrazba in daljše so zahtevane delovne izkušnje. Gre torej za napredovanje na višje hierarhično delovno mesto, ki jo dejansko spremljajo konkretne ugodnosti (višji naziv, višji tarifni plačni razred, večja zahtevnost delovnega mesta, večja odgovornost, ipd.).

V konkretnem primeru bi vertikalno napredovanje policista izgledalo takole: policist, ki opravlja naloge na delovnem mestu vodje policijskega okoliša, torej v nazivu *policist I*, je ob izpolnjevanju pogojev premeščen na delovno mesto pomočnika komandirja na policijski postaji druge ali tretje kategorije. Formalno tako napreduje v uradniški naziv *višji policist III*. Ključni argument je, da dejansko napreduje na hierarhično višje delovno mesto, kar se manifestira kot višji karierni razred, poleg tega pa pridobi tudi ostale konkretne ugodnosti, ki smo jih omenili zgoraj.

Vendar je potrebno pri tej obliki napredovanja omeniti vsaj dve omejitvi, ki jih predvideva ZJU.

- *Prvič*, problem zahtevanih delovnih izkušenj. ZJU namreč v 6. členu opredeljuje pojem »delovnih izkušenj« kot »delovna doba na delovnem mestu z isto stopnjo izobrazbe in čas pripravništva v isti stopnji izobrazbe, ne glede na to, ali je bilo delovno razmerje sklenjeno oziroma pripravništvo opravljeno pri istem ali drugem delodajalcu. Za delovne izkušnje se štejejo tudi delovne izkušnje, ki jih je javni uslužbenec pridobil z opravljanjem del na delovnem mestu eno stopnjo nižjo izobrazbo iste smeri oziroma v istem poklicu, razen pripravništva v eno stopnjo nižji izobrazbi«.
- *Drugič*, problem omejenega napredovanja. ZJU je prinesel še eno pomembno novost, ki pa po našem mnenju ni ravno v skladu z načelom kariere (29. člen ZJU). Gre namreč za to, da zakon omejuje napredovanje v največ za dve stopnji višji naziv v primeru premestitve na zahtevnejše delovno mesto, na katerem se lahko naloge

opravljajo le v višjem nazivu. Zakon, kot smo že omenili sicer omogoča pridobitev naziva tudi z izbiro na javnem natečaju, pri čemer pa ta omejitev ne velja.

Torej policist z nazivom *policist II*, kljub doseženi visokošolski izobrazbi ne more napredovati v naziv *policijski inšpektor III*, če pred tem ne izpolni vsaj dveh dodatnih pogojev. Prvič, vsaj osem mesecev mora opravljati delo v nazivu 4 kariernega razreda in drugič, pred tem napredovati mora vsaj v naziv *višji policist II*. Tako je torej tudi pravno formalno vertikalna mobilnost navzgor omejena ali bolje rečeno »upočasnjena«.

S tem v zvezi lahko zaključimo, da pri vertikalni mobilnosti izobrazba igra pomembno vlogo pri napredovanju, vendar prevladuje pomen delovnih izkušenj. Torej: izobrazba je nujni, ne pa zadostni pogoj napredovanja.

Drugi vidik vertikalnega napredovanja predstavljajo položajne oznake. Pridobitev višjega »čina« namreč že na zunaj manifestira napredovanje policista.

#### **4.3.5 Dejavniki napredovanja in pomen izobrazbe**

Na podlagi analize napredovanja v policiji, lahko izluščimo tudi dejavnike, ki (formalno) vplivajo na napredovanje policistov in smo jih omenili že na različnih mestih tekm analize: izobrazba, delovna doba (delovne izkušnje), delovna ocena, strokovnost, rezultati dela, samostojnost, ustvarjalnost, natančnost pri opravljanju dela, zanesljivost pri opravljanju dela, kvaliteta sodelovanja in organiziranja dela in druge sposobnosti v zvezi z opravljanjem dela.

Formalno, kot izhaja že iz 86. člena ZJU, ima najpomembnejšo vlogo pri napredovanju izobrazba. Dejansko pa, če podrobneje pogledamo analizirani sistem napredovanja, ki je bil predstavljen v predhodnih poglavjih ugotovimo, da ima pomembnejšo (in vidnejšo) vlogo delovna doba oz. delovne izkušnje. V empiričnem delu bomo s pomočjo ankete preverili tako vpliv različnih dejavnikov na karijerne premike policistov, kakor tudi stališča policistov glede pomena različnih dejavnikov na napredovanje.

## 5 Napredovanje v slovenski policiji – empirično preučevanje

### 5.1 Predmet, cilji in metode proučevanja

#### 5.1.1 Predmet proučevanja

V predhodnih poglavjih smo se ukvarjali s splošnimi opredelitvami napredovanja in kariere, pri čemer smo najprej postavili temeljne teoretične okvirje proučevane tematike, zatem pa smo se osredotočili na ureditev napredovanja policistov v slovenskem pravnem redu. Predmet proučevanja v empiričnem delu diplomske naloge je torej napredovanje policistov v Republiki Sloveniji, tako na vertikalni kot horizontalni ravni, pri čemer ugotavljamo kakšen vpliv imajo različni dejavniki, posebej izobraževanje v najširšem smislu, torej formalno in neformalno (usposabljanje) izobraževanje. Pri tem napredovanje pojmuje na način, kot smo ga opredelili v poglavju 3.3, ki ga na tem mestu konkretiziramo:

- *vertikalno napredovanje*: karierni premik policista z delovnega mesta z določeno stopnjo zahtevnosti na drugo zahtevnejše delovno mesto, ki je kot tako opredeljeno z aktom o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest v policiji, tak premik pa morajo spremljati konkretne ugodnosti, kot so napredovanje v plači, uradniškem nazivu, večja odgovornost, večja pestrost dela, pridobitev višje položajne oznake, večja možnost osebnega razvoja, ipd.
- *horizontalno napredovanje*: karierni premik policista v okviru delovnega mesta, ki ga policist trenutno zaseda (pridobitev višjega uradniškega naziva ali višje plače in drugih ugodnosti) ali premik na drugo delovno mesto znotraj istega hierarhičnega nivoja, ki je kot tako opredeljeno z aktom o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest v policiji (npr. policist menja delovno področje, pri čemer pa ne napreduje vertikalno), pri čemer morajo tak premik spremljati konkretne ugodnosti, kot so napredovanje v plači, uradniškem nazivu, večja odgovornost, večja pestrost dela, večja možnost osebnega razvoja, ipd.

Predmet proučevanja je torej napredovanje na višje delovno mesto, napredovanje v uradniškem nazivu ali plači na trenutnem delovnem mestu ter menjava delovnega področja.

## 5.1.2 Cilji proučevanja

Pred izvedbo raziskave so bili postavljeni trije raziskovalni cilji. Temeljni cilj proučevanja je ugotoviti, ali izobraževanje v najširšem smislu vpliva na (tako vertikalno kot horizontalno) napredovanje policistov. Drug cilj je ugotoviti, ali drugi dejavniki, kot so spol, starost, delovni staž, ipd. vplivajo na napredovanje policistov. Tretji cilj je ugotoviti, kako policisti vrednotijo različne dejavnike napredovanja oz. čemu pripisujejo pomen za napredovanje v policiji.

### 5.1.2.1 Hipoteze

Na podlagi zastavljenih ciljev proučevanja smo oblikovali naslednjo glavno hipotezo, ki jo želimo na podlagi empiričnih podatkov preveriti:

*»Napredovanje policistov, tako vertikalno kot horizontalno, je odvisno od skupka različnih dejavnikov, med katerimi prevladujejo izobraževanje, strokovno usposabljanje, spol, starost, delovni staž, velikost policijske enote v kateri je zaposlen, policijska uprava na kateri je zaposlen, način zaposlitve v policiji in dosežena izobrazba«.*

Na podlagi tako opredeljene glavne hipoteze, smo oblikovali naslednje delovne hipoteze:

- H<sub>1</sub>: Različne vrste izobraževanja imajo različen vpliv na vertikalno napredovanje policistov
- H<sub>2</sub>: Različne vrste izobraževanja imajo različen vpliv na napredovanje policistov v nazivu (plačilnem razredu)
- H<sub>3</sub>: Različne vrste izobraževanja imajo različen vpliv na to, ali policisti menjajo delovno področje
- H<sub>4</sub>: Pogostost usposabljanja vpliva na to ali policisti vertikalno napredujejo
- H<sub>5</sub>: Pogostost usposabljanja vpliva na to ali policisti napredujejo v nazivu (plačilnem razredu)
- H<sub>6</sub>: Pogostost usposabljanja vpliva na to ali policisti menjajo delovno področje
- H<sub>7</sub>: Policisti, ki so starejši in imajo daljši delovni staž ter višjo doseženo izobrazbo, pogosteje napredujejo kot ostali
- H<sub>8</sub>: Tisti, ki so v policijo vstopili kot kadeti, pogosteje napredujejo kot ostali
- H<sub>9</sub>: Policisti (moški) pogosteje napredujejo kot policistke (ženske)

- $H_{10}$ : Večja kot je policijska enota, na kateri je policist zaposlen, večja je verjetnost, da bo napredoval
- $H_{11}$ : Na različnih policijskih upravah zaposleni policisti različno pogosto napredujejo

### 5.1.3 Metodologija

Za doseg ciljev proučevanja je bil oblikovan anketni vprašalnik, s pomočjo katerega smo poleg demografskih dejavnikov ugotavljali dosedanje karijerne premike policistov, njihove izobraževalne poti ter vrednotenje posameznih dejavnikov. Za izvedbo raziskave in samo vsebino anketnega vprašalnika je bilo pridobljeno soglasje Urada za organizacijo in kadre Generalne policijske uprave števil. 2741-6-P23999/05.

Tako je bilo v začetku meseca maja 2005 na različne policijske enote v Republiki Sloveniji razposlanih 1000 vprašalnikov s prošnjo policistom za sodelovanje v raziskavi. Vzorec je bil izbran povsem naključno in sicer tako, da so bile najprej naključno izbrane policijske enote, katerim so bili anketni vprašalniki poslani, predstojniki posameznih enot pa so nato vprašalnike naključno razdelili zaposlenim. Glede na to, da vzorec ni reprezentativen, bodo ugotovitve raziskave veljale le za ta vzorec in ne za populacijo, to je vse zaposlene v policiji. Samo anketiranje je preko komandirjev policijskih postaj in vodij organizacijskih enot potekalo med petim majem in petim junijem 2005 (en mesec), do roka pa je vprašalnike vrnilo 576 anketirancev, torej znaša odstotek tistih, ki so na vprašalnike odgovorili, 57,6%.

#### 5.1.3.1 Anketni vprašalnik

Za izvedbo raziskave je bil izdelan vprašalnik, ki obsega 19 vprašanj in je strukturiran tako, da je razdeljen na štiri sklope:

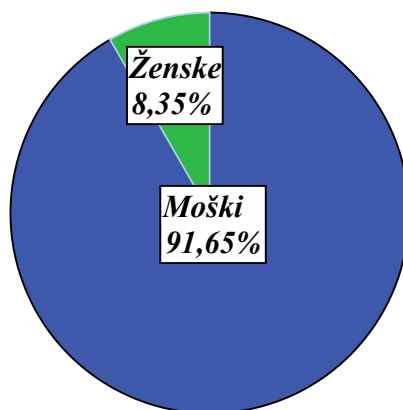
- *Prvi del* vsebuje vprašanja o dosedanjem napredovanju
- *Drugi del* vsebuje vprašanja o izobraževanju in usposabljanju
- *V tretjem delu* so policisti ocenjevali dejavnike napredovanja
- *Četrty del* pa vsebuje demografska vprašanja

Anketni vprašalnik je tudi priloga diplomske naloge.

## 5.2 Opis vzorca

Vzorec populacije, to je policistov na različnih ravneh in v različnih organizacijskih enotah policije, je 576 anketirancev. Termin policist je uporabljen v skladu z določbo prvega odstavka 66. člena Zakona o policiji, ki pravi, da so policisti »uniformirani ali neuniformirani delavci policije, ki opravljajo naloge policije in imajo pravico in dolžnost izvrševati policijska pooblastila«, torej tako »navadni« policisti, kot starešine (vodstveni delavci), kriminalisti, ipd. Na policijskih postajah so skladno s pravilnikom sistematizirana naslednja delovna mesta: policist, vodja patrulje, vodja policijskega okoliša, policist kriminalist (tudi z višjo izobrazbo), stalni dežurni, pomočnik komandirja in komandir policijske postaje. V diplomski nalogi (oz. anketnem vprašalniku) smo upoštevali še naslednja delovna mesta: inšpektor ali kriminalist na PU/GPU in vodstveno delovno mesto na PU/GPU. V policiji je sicer sistemiziranih več delovnih mest, vendar smo jih združili v navedene (smiselne) kategorije zato, da smo lahko policistom, ki so sodelovali v anketi, zagotovili anonimnost.

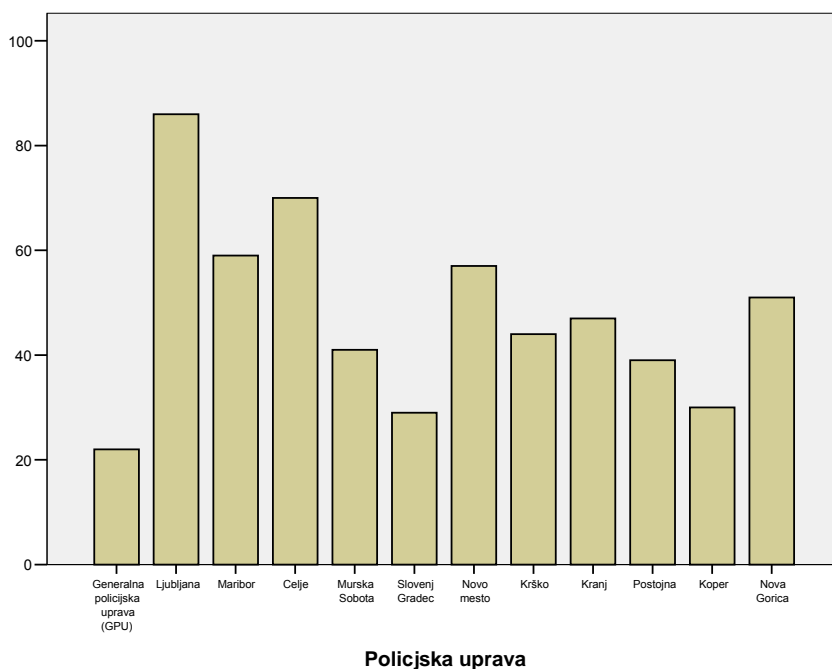
Velika večina anketiranih policistov je moških, in sicer 91,7%, ženske pa predstavljajo 8,3% vzorca. Najmlajši policist, ki je sodeloval v raziskavi je star 21 let, najstarejši 55 let, povprečna starost vzorca pa je 35 let. Ženske so v povprečju stare 29 let, moški pa 36 let. Glede starosti smo oblikovali tri razrede in sicer: *mlajši*, ki so mlajši od 30 let (30,8%), *srednje stari*, ki so stari od 31 do 40 let (46,2%) in *starejši*, ki so starejši od 40 let (23%). Povprečna doba zaposlitve v policijskih vrstah je 15 let, glede na delovni staž pa so bili prav tako oblikovani trije razredi: *novinci*, to je policisti z delovno dobo v policiji, ki je krajša od 10 let (31,3%), *izkušeni*, ki imajo staž od 11 do 20 let (43,1%) ter *starejši*, s stažem, daljšim od 20 let (25,6%).



Slika 5.1: Vzorec glede na spol (v %)



Največ policistov zajetih v anketiranje je zaposlenih na policijski upravi (PU) Ljubljana (15%), PU Celje (12,2%) in PU Maribor (10,3%), sledijo PU Novo mesto (9,9%), PU Nova Gorica (8,9%), PU Kranj (8,2%) in PU Krško (7,7%), najmanj pa na PU Murska Sobota (7,1%), PU Postojna (6,8%), PU Koper (5,2%), PU Slovenj Gradec (5,0%) ter Generalni policijski upravi (GPU, 3,8%). Povprečno je v policijskih enotah, v kateri delajo anketiranci, zaposlenih 60 policistov. Tudi velikost enot smo razdelili v tri razrede in sicer: *manjše enote*, kjer je zaposlenih do 50 policistov (48,9%), *srednje enote*, kjer je zaposlenih med 51 in 100 policistov (39,1%) in *velike enote*, kjer je zaposlenih več kot 100 policistov (12%).



Slika 5.2: Porazdelitev vzorca po policijskih upravah (število policistov)

Glede na to, na katerem področju policijskega dela policisti delajo, se vzorec deli tako, kot je razvidno iz tabele 5.1.

Tabela 5.1: Porazdelitev vzorca glede na področje dela, na katerem policisti trenutno opravljajo naloge

Področje dela	Število	Odstotek v %
Varnost cestnega prometa	152	26,6%
Splošne policijske naloge	150	26,2%
Preiskovanje kriminalitete	150	26,2%
Javni red in mir	60	10,5%
Mejna problematika in tujci	47	8,2%
Drugo	13	2,3%

V anketnemu vprašalniku smo anketirance spraševali tudi o njihovem delovnem mestu. Tako je bilo oblikovanih osem skupin različnih delovnih mest, ki sicer ne sovpadajo popolnoma z delovnimi mesti, ki so opredeljena v Pravilniku o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest v policiji, vendar smo morali ubrati takšno pot zato, da smo udeležencem raziskave lahko zagotovili anonimnost. Oblikovane so bile naslednje skupine delovnih mest: policist, vodja patrulje, vodja policijskega okoliša (VPO), policist-kriminalist, stalni dežurni na policijski postaji (oz. vodja izmene ali vodja skupine), vodstveno delovno mesto na policijski postaji, inšpektor ali kriminalist na PU/GPU in vodstveno delovno mesto na PU/GPU. Delitev vzorca po delovnih mestih je razvidna iz tabele 5.2.

Tabela 5.2: Porazdelitev vzorca glede na delovno mesto, ki ga policisti zasedajo

<b>DELOVNO MESTO</b>	<b>ŠTEVILO</b>	<b>ODSTOTEK (%)</b>
Policist	108	18,8
Vodja patrulje	91	15,8
Vodja policijskega okoliša	47	8,2
Policist - kriminalist	63	10,9
Stalni dežurni (vodja izmene, skupine)	40	6,9
Vodstveno delovno mesto na policijski postaji (PP)	65	11,3
Inšpektor/kriminalist na PU/GPU	118	20,5
Vodstveno delovno mesto na PU/GPU	39	6,8
Neznano, brez odgovora	5	0,9
<i>Skupaj</i>	<i>576</i>	<i>100</i>

Velika večina, skoraj dve tretjini anketiranih (59,4%) se je v policiji zaposlila po končani srednji policijski (kadetski) šoli, sledijo tisti, ki so se zaposlili po zaključku druge srednje šole in so pred zaposlitvijo opravili prekvalifikacijo za policiste (33,6%) in tisti, ki so se zaposlili po zaključku fakultete (5,6%). Najmanj, le 1,4% se jih je zaposlilo po drugačni poti (npr. premestitev iz drugega državnega organa, ipd.). Izobrazbena struktura vzorca je razvidna iz tabele 5.3.

Tabela 5.3: Porazdelitev vzorca glede na doseženo izobrazbo

<b>IZOBRAZBA</b>	<b>ŠTEVILO</b>	<b>ODSTOTEK (%)</b>
Srednja šola	336	58,3
Višja šola	62	10,8
Visoka šola	122	21,2
Univerzitetna izobrazba	41	7,1
Specializacija, magisterij, doktorat	11	1,9
Neznano, brez odgovora	4	0,7
<i>Skupaj</i>	<i>576</i>	<i>100</i>

Zadovoljstvo z delom v policiji je pri vzorcu relativno visoko, saj je 14,3% anketiranih policistov odgovorilo, da je zelo zadovoljnih, 57,2%, da je pretežno zadovoljnih, 19,2% da ni niti zadovoljnih niti nezadovoljnih, 7,3% da je pretežno nezadovoljnih ter le 1,9% da je zelo nezadovoljnih. Na lestvici od 1 (»zelo nezadovoljen«) do 5 (»zelo zadovoljen«) je povprečna stopnja zadovoljstva kar 4,25.

### 5.3 Izobraževanje in usposabljanje

Pri izvajanju raziskave nas je predvsem zanimal vpliv izobraževanja in strokovnega usposabljanja na mobilnost policistov, tako vertikalno, kot horizontalno. Podrobnejša analiza bo predstavljena v sledečih poglavjih, na tem mestu pa želimo prikazati samo izobraževanje in usposabljanje anketiranih policistov.

V anketnem vprašalniku smo sodelujoče policiste spraševali o tem, ali so se, odkar so zaposleni v policiji, izobraževali na različnih ravneh izobraževalnega sistema. Torej, zanimalo nas je zgolj izobraževanje, ki je potekalo v času, ko so bili anketiranci že zaposleni v policiji in ne tisto, ki je potekalo pred vstopom v organizacijo. Poleg tega nas je posebej zanimalo izobraževanje s področja varstvoslovja in policijskih ved na različnih stopnjah. Glede na to, da je že za samo zaposlitev v policiji potrebna vsaj peta stopnja izobrazbe (srednja šola), smo anketirance spraševali le o izobraževanju od višje šole do podiplomskega študija.

Iz rezultatov raziskave izhajajo naslednje ugotovitve. Od vseh anketiranih policistov, se jih je, odkar so zaposleni, 154 ali 26,7% izobraževalo na višji šoli, 182 ali 31,6% na visoki šoli, 61 ali 10,6% na fakulteti (univerzitetna stopnja) in 29 ali 5% na podiplomskem študiju.

Kako pa so se policisti izobraževali »v svoji stroki«? Od vseh anketiranih se jih je 17,1% izobraževalo na (nekdanji) Višji šoli za notranje zadeve, 20,6% na Visoki policijsko varnostni šoli, 2,8% na Fakulteti za policijsko varnostne vede (FPVV), 0,9% na podiplomskem študiju na FPVV ter 4,2% na Višji policijski šoli. Razmerje med tistimi, ki so se na posameznih stopnjah izobraževalnega sistema izobraževali s področja policijskih ved in tistimi, ki so se izobraževali v zunanjih institucijah, je razvidno iz tabele 5.4.

Tabela 5.4: Prikaz deleža policistov, ki so se na posamezni stopnji izobraževalnega sistema izobraževali iz policijskih ved, v primerjavi z vsemi policisti, ki so se izobraževali na teh stopnjah

	<i>Število tistih, ki so se izobraževali</i>	<i>Število tistih, ki so se izobraževali iz policijskih ved (varstvoslovja)</i>	<i>Delež tistih, ki so se izobraževali iz policijskih ved (v %)</i>
Višja stopnja	154	122 <sup>14</sup>	<b>79,2</b>
Visoka stopnja	182	118	<b>64,8</b>
Univerzitetna stopnja	61	16	<b>26,2</b>
Podiplomski študij	29	5	<b>17,2</b>

Iz tabele lahko razberemo, da je največji odstotek zabeležen pri višji stopnji, najnižji pa pri podiplomskem študiju. Na podlagi teh podatkov lahko torej zaključimo, da *višja kot je stopnja izobraževanja, pogosteje se policisti odločajo za alternativne programe študije in ne za tiste s področja policijskih ved.*

Poleg izobraževanja nas je zanimalo tudi strokovno usposabljanje. Policiste smo v anketnem vprašalniku namreč spraševali tudi o tem, kako pogosto se udeležujejo strokovnih usposabljanj. Pri tem smo strokovno usposabljanje razdelili na tematske sklope, tako da ustrezajo posameznim področjem policijskega dela: *splošne policijske naloge, varnost cestnega prometa, javni red in mir, mejna problematika in tujci, preiskovanje kriminalitete in druge naloge.* Na tak način smo namreč želeli preveriti najprej kako pogosto se policisti usposabljujejo, na drugi strani pa nas je zanimalo, ali se policisti bolj pogosto usposabljujejo iz svojega delovnega področja.

Splošna ugotovitev je, da se anketirani policisti podpovprečno usposabljujejo. Policiste smo namreč spraševali, naj na letvici od 1 (»nikoli«) do 5 (»redno se udeležujem«) ocenijo, kako pogosto se usposabljujejo iz posameznih področij policijskega dela. Vseh šest zgoraj naštetih

<sup>14</sup> Pri višji stopnji izobraževanja so pri izobraževalnih institucijah s področja policijskih ved upoštevani podatki tako nekdanje VŠNZ kot VPŠ, ki na višji stopnji izobražuje danes

področij so sodelujoči policisti ocenili podpovprečno. Najpogosteje se strokovno usposablja iz splošnih policijskih nalog (rezultat: 2,70), sledijo preiskovanje kriminalitete (2,61), varnost cestnega prometa (2,56), druge naloge (2,44), javni red in mir (2,29), na zadnjem mestu je mejna problematika in tujci (2,23).

Vendar lahko na podlagi podrobnejše analize ugotovimo, da stvari na področju usposabljanja le niso tako slabe, kot nam kažejo zgornja povprečja. Namreč, policisti, zajeti v vzorcu, se veliko več usposablja iz svojih lastnih delovnih področij, kot pa iz drugih, kar pomeni, da znotraj policije vendarle velja neka stopnja specializacije pri delitvi dela. Tako se policisti prometniki veliko več in nadpovprečno usposablja iz področja varnosti cestnega prometa, itd, kar lahko razberemo iz tabele 5.5.

Tabela 5.5: Povprečne vrednosti »pogostosti usposabljanja« iz posameznih delovnih področij, v primerjavi z delovnimi področji, na katerih policisti delajo

<b><i>Vrsta usposabljanja</i></b>	Splošne policijske naloge	Varnost cestnega prometa	Javni red in mir	Mejna problematika in tujci	Preiskovanje kriminalitete	Drugo
<b><i>Področje dela</i></b>						
Splošne policijske naloge	<b>2,89</b>	2,56	2,48	2,28	2,40	4,47
Varnost cestnega prometa	2,70	<b>3,84</b>	2,31	2,22	2,11	2,36
Javni red in mir	3,27	2,08	<b>3,25</b>	2,10	2,22	2,77
Mejna problematika in tujci	2,34	2,00	2,06	<b>3,72</b>	1,96	2,21
Preiskovanje kriminalitete	2,39	1,69	1,81	1,80	<b>3,74</b>	2,35
Drugo	2,69	2,00	2,00	1,85	2,00	<b>3,23</b>
<i>Skupaj</i>	<i>2,70</i>	<i>2,56</i>	<i>2,29</i>	<i>2,23</i>	<i>2,61</i>	<i>2,44</i>

Iz tabele 5.5 je razvidno, da policisti, ki delajo na posameznih področjih policijskega dela, pri teh področjih navajajo tudi nadpovprečno stopnjo usposabljanja, pri ostalih pa izrazito podpovprečno. Torej se policisti strokovno usposablja in izpopolnjujejo ravno iz tistih tem, ki jih potrebujejo pri opravljanju svojega dela. To kaže na določeno stopnjo specializacije policistov, ki so sodelovali v raziskavi.

## 5.4 Mobilnost v policiji

V raziskavi smo preučevali dve vrsti mobilnosti zaposlenih in sicer:

- *vertikalno* oz. premik na višje delovno mesto, torej mobilnost po hierarhični lestvici navzgor in
- *horizontalno* mobilnost, torej premike znotraj določenega hierarhičnega nivoja v organizaciji, pri čemer razlikujem dva tipa takšne mobilnosti: prvi je *napredovanje v nazivu oz. plačilnem razredu* znotraj posameznikovega delovnega mesta; pri drugem pa gre za *menjavo delovnega področja*, pri čemer je lahko ta tip mobilnosti tudi v povezavi z vertikalnim napredovanjem<sup>15</sup>

*Vertikalno napredovanje.* Od vseh anketiranih policistov (576) jih je kar 462 (80,2%) v dosedanji policijski karieri že napredovalo na višje delovno mesto, medtem ko jih 114 (19,8%) takšnega kariernega premika še ni doživelo. V povprečju so vertikalno napredovali trikrat, od zadnjega takšnega napredovanja pa je minilo pet let.

*Horizontalno napredovanje.* Tudi horizontalno napredovanje policistov, zajetih v vzorec, je dokaj visoko, saj je od vseh anketiranih (576), v uradniškem nazivu ali plačilnem razredu napredovalo 396 policistov, kar predstavlja 68,8%. Povprečno so horizontalno napredovali dvakrat, od zadnjega napredovanja pa so minila dobra tri leta.

*Menjava delovnega področja.* Od vseh analiziranih vrst kariernih premikov, so anketirani policisti najmanj premikov izvedli prav pri menjavi delovnega področja. V dosedanji policijski karieri delovno področje menjalo 253 oz. 43,9% policistov, od zadnje menjave delovnega področja pa je minilo sedem let.

Zaključimo torej lahko, da je mobilnost policistov, zajetih v naš vzorec, relativno visoka. Najbolj izrazito je to pri vertikalnem napredovanju, sledi napredovanje v plačilnem razredu ali uradniškem nazivu, najmanj kariernih premikov pa so sodelujoči policisti doživeli pri menjavi delovnega področja. Takšna mobilnost našega vzorca pa po svoje niti ne preseneča, saj je

---

<sup>15</sup> Policist lahko namreč poleg vertikalnega premika navzgor v primeru napredovanja, menja tudi delovno področje. Gre za primere, ko policist na primer napreduje na višje delovno mesto – vodstveno delovno mesto, pri čemer npr. splošne policijske naloge, ki jih je izvaja do tedaj, zamenja s kakšnim drugim delovnim področjem (npr. varnost cestnega prometa). Takšna kombinacija ni pravilo, vendar je potrebno upoštevati tudi to možnost.

potrebno imeti v mislih to, da je policija izredno velika organizacija, kjer je veliko zaposlenih, veliko različnih organizacijskih enot, ki opravljajo vrsto nalog.

## 5.5 Dejavniki napredovanja

Na mobilnost oz. napredovanje zaposlenih prav gotovo vpliva veliko različnih dejavnikov. Za zaposlene v policiji so prav gotovo najpomembnejši tisti, ki jih opredeljuje veljavna zakonodaja kot pogoj napredovanja. Zato smo v anketnem vprašalniku sodelujoče policiste prosili, naj na lestvici od 1 (»sploh ni vplivalo«) do 5 (»močno je vplivalo«) ocenijo, koliko so po njihovem mnenju na napredovanje vplivali naslednji dejavniki, ki smo jih opredelili tako na podlagi teoretičnih izhodišč, kot tudi značilnosti sistema kariere v policiji:

- delovne izkušnje
- dosežena izobrazba
- strokovno znanje
- poznanstva
- rezultati dela (opredeljeni z delovno oceno)
- samostojnost in ustvarjalnost pri delu
- zanesljivost in natančnost pri delu
- podrejanje ukazom in poslušnost nadrejenim (disciplina)
- redno usposabljanje

Policiste smo v anketnem vprašalniku spraševali naj navedene dejavnike ocenijo na treh nivojih in sicer:

- v kolikšni meri so ti dejavniki vplivali na njihovo lastno napredovanje, s katerim so ocenjevali *svoje lastno napredovanje*
- v kolikšni meri so ti dejavniki vplivali na napredovanje zaposlenih v njihovi organizaciji (sodelavcev), s katerim so ocenjevali *napredovanje v organizaciji na splošno* ter
- v kolikšni meri bi ti dejavniki po njihovem mnenju morali vplivati na napredovanje v njihovi organizaciji, s katerim so ocenjevali *optimalno napredovanje v njihovi organizaciji*

*Lastno napredovanje posameznikov.* Policisti, ki so odgovorili na anketni vprašalnik so posameznim dejavnikom, ki se nanašajo na lastno napredovanje, pripisali naslednje vrednosti:

Tabela 5.6: Povprečne ocene dejavnikov lastnega napredovanja

<b>DEJAVNIK</b>	<b>OCENA</b>
Delovne izkušnje	3,56
Dosežena izobrazba	3,04
Strokovno znanje	3,69
Poznanstva	1,76
Rezultati dela (delovna ocena)	3,59
Samostojnost in ustvarjalnost	3,62
Zanesljivost in natančnost	3,65
Podrejanje in poslušnost nadrejenim (disciplina)	2,97
Redno strokovno usposabljanje	2,76

Kot lahko razberemo iz tabele 5.6, anketirani policisti svoje lastno napredovanje v največjem obsegu pripisujejo strokovnemu znanju, zanesljivosti in natančnosti pri delu, samostojnosti in ustvarjalnosti, delovni oceni in delovnim izkušnjam. Najmanjši vpliv pa pripisujejo poznanstvom. Zanimivo je, da precej nizek vpliv pripisujejo rednemu strokovnemu usposabljanju in doseženi izobrazbi, ki sta skoraj najslabše ocenjena dejavnika. Delovne izkušnje (3,56) imajo na tem mestu nekaj več kot pol točke višje oceno kot izobrazba (3,04) in skoraj točko več kot strokovno usposabljanje (2,76).

Vendar, če primerjamo odgovore tistih, ki so se v času zaposlitve v policiji izobraževali in tistih, ki se niso, lahko ugotovimo, da prvi izobrazbi dajejo večji pomen kot drugi, kar je seveda tudi logično. Podrobneje so podatki prikazani v tabeli 5.7.



Tabela 5.7: Povprečne ocene, ki so jih anketirani policisti, ki so se izobraževali na posameznih stopnjah, pripisali pomenu izobrazbe glede na to, ali je le-ta prispevala k njihovem lastnemu napredovanju, napredovanju v organizaciji ali pa bi morala prispevati k napredovanju v organizaciji

Stopnja izobraževanja		<u>Dosežena izobrazba</u> <u>je prispevala k</u> <u>lastnemu</u> <u>napredovanju</u>	<u>Dosežena izobrazba</u> <u>je prispevala k</u> <u>napredovanju v</u> <u>organizaciji</u>	<u>Dosežena izobrazba</u> <u>bi morala prispevati</u> <u>k napredovanju v</u> <u>organizaciji</u>
<i>Višja šola</i>	DA	3,77	3,80	3,86
	NE	2,75	3,22	3,67
<i>Visoka šola</i>	DA	3,62	3,49	3,84
	NE	2,77	3,32	3,66
<i>Fakulteta</i>	DA	3,77	3,43	3,98
	NE	2,95	3,37	3,69
<i>Podiplomski študij</i>	DA	3,68	3,55	3,90
	NE	3,01	3,37	3,71

Podrobnejši pogled na zgornje tabele nam kaže, da izobrazbo, kot pomemben dejavnik lastnega napredovanja, najvišje ocenjujejo tisti anketirani policisti, ki so se v času zaposlitve v policiji izobraževali na višji šoli (3,77) in fakulteti (3,77), nekoliko manj pa tisti, ki so se v tem času izobraževali na podiplomskem študiju (3,68) in na visoki šoli (3,62). Ti policisti izobrazbi oz. izobraževanju pripisujejo višji ali enak vpliv kot delovnim izkušnjam (npr. podiplomski študentje). Te vrednosti so relativno višje od tistih, ki so jih navedli tisti policisti, ki se na posameznih stopnjah niso izobraževali. Največji tak razkorak je pri tistih anketirancih, ki so se v času zaposlitve v policiji izobraževali na višji šoli. Zanimivo pa je, da strokovnemu usposabljanju, tako kot ostali, pripisujejo bistveno nižji vpliv.

*Napredovanje v organizaciji na splošno.* Sodelujoče policiste smo tudi zaprosili, naj iste dejavnike ocenijo glede na to, v kolikšni meri so vplivali na napredovanje zaposlenih v njihovi organizaciji (sodelavcev). Analiza je dala naslednje rezultate, ki jih prikazujemo v tabeli 5.8.

Tabela 5.8: Povprečne ocene dejavnikov napredovanja v organizaciji

<b>DEJAVNIK</b>	<b>OCENA</b>
Delovne izkušnje	3,33
Dosežena izobrazba	3,38
Strokovno znanje	3,42
Poznanstva	3,00
Rezultati dela (delovna ocena)	3,41
Samostojnost in ustvarjalnost	3,36
Zanesljivost in natančnost	3,36
Podrejanje in poslušnost nadrejenim (disciplina)	3,42
Redno strokovno usposabljanje	2,91

V kolikor primerjamo gornje vrednosti s tistimi, ko so policisti ocenjevali lastno napredovanje ugotovimo, da so vrednosti večinoma nižje, z izjemo naslednjih dejavnikov: dosežena izobrazba, poznanstva, podrejanje in poslušnost nadrejenim (disciplina) in redno strokovno usposabljanje. Zanimivo je, da je v tem kontekstu izobrazba dokaj visoko med dejavniki napredovanja v organizaciji v primerjavi z oceno lastnega napredovanja. Ta dejavnik so policisti ocenili s povprečno vrednostjo (3,38), ki se približuje najvišje ocenjenim dejavnikom (3,42). Na drugi strani je zanimiv podatek, da je med vsemi dejavniki najnižje ocenjeno redno strokovno usposabljanje (2,91), ki je edino ocenjeno podpovprečno, to je pod vrednostjo 3. Podrobnejša primerjava med tistimi, ki so se v času zaposlitve v policiji izobraževali in tistimi, ki se niso, bistvenih odstopanj od gornjih ugotovitev ni pokazala. Omeniti velja zgolj, da višja kot je stopnja izobraževanja, nižja je ocena vpliva izobrazbe na napredovanje, z izjemo podiplomskega študija: višja šola (3,80), visoka šola (3,49), fakulteta (3,43) in podiplomski študij (3,55).

*Optimalno napredovanje v organizaciji.* Nazadnje smo anketirance prosili, naj opredeljene dejavnike napredovanja ocenijo glede na to, koliko bi po njihovem mnenju morali prispevati k napredovanju v policiji. Rezultati so razvidni v tabeli 5.9:

Tabela 5.9: Povprečne ocene dejavnikov optimalnega napredovanja

<b>DEJAVNIK</b>	<b>OCENA</b>
Delovne izkušnje	4,36
Dosežena izobrazba	3,72
Strokovno znanje	4,61
Poznanstva	1,38
Rezultati dela (delovna ocena)	4,14
Samostojnost in ustvarjalnost	4,38
Zanesljivost in natančnost	4,40
Podrejanje in poslušnost nadrejenim (disciplina)	2,62
Redno strokovno usposabljanje	3,73

Podatki iz gornje tabele nam kažejo, da so anketirani policisti večinoma vse dejavnike napredovanja ocenili višje kot v prejšnjih dveh nivojih ocenjevanja, z izjemo dveh: poznanstva (1,38) in podrejanje in poslušnost nadrejenim – disciplina (2,62). Najvišje so policisti ocenili strokovno znanje (4,61), zanesljivost in natančnost pri delu (4,40), samostojnost in ustvarjalnost (4,38), delovne izkušnje (4,36) in Rezultate dela oz delovno oceno (4,14). Ponovno so ocenili izobrazbo (3,72) in strokovno usposabljanje (3,73) kot relativno manj pomembno za napredovanje v organizaciji. Podrobnejša primerjava med tistimi, ki so se v času zaposlitve v policiji izobraževali in tistimi, ki se niso nam pokaže, da tudi na tem nivoju prvi pripisujejo izobrazbi večji pomen kot drugi. Med njimi izobrazbo najvišje vrednotijo tisti, ki so se izobraževali na fakulteti (3,98) in podiplomskem študiju (3,90), nekoliko manj pa tisti na višji (3,86) in visoki šoli (3,84)

Torej lahko ugotovimo, da anketiranci na splošno izobraževanju in rednemu strokovnemu usposabljanju ne pripisujejo tako pomembne vloge pri napredovanju kot drugim dejavnikom. Splošna ugotovitev gornje analize pa je, da tisti anketiranci, ki so se v času zaposlitve v policiji izobraževali, izobraževanju pripisujejo večji pomen pri napredovanju kot ostali, torej tisti, ki se niso izobraževali, in to na vseh treh nivojih. Kot zanimivost lahko navedemo tudi, da smo pri vseh treh nivojih vprašanim ponudili tudi možnost ocenjevanja vpliva drugih dejavnikov, vendar so bili rezultati na vseh treh nivojih nizki, kar kaže na to, da smo v gornje tabele vključili »prave« dejavnike.

Glede na to, da se v diplomski nalogi ukvarjamo predvsem z vplivom izobraževanja (v širšem pomenu besede) na napredovanje, velja na tem mestu omeniti še kako so vprašani policisti ocenili vpliv rednega strokovnega usposabljanja. Glede na relativno nizko oceno vpliva na napredovanje, ki jo policisti pripisujejo temu dejavniku, nas je zanimala primerjava med tistimi, ki se strokovnih usposabljanj udeležujejo pogosteje in tistimi, ki se jih udeležujejo redkeje. Rezultati so razvidni iz tabele 5.10.

Iz podatkov iz tabele 5.10 vidimo, da pri ocenjevanju pomena usposabljanja na napredovanje, obstaja precejšnja razlika med policisti, glede na to, kako pogosto se udeležujejo strokovnih usposabljanj v okviru službe. Pomembna je ugotovitev, da *pogosteje, ko se policisti udeležujejo strokovnih usposabljanj, višje vrednotijo ta dejavnik z vidika njegovega pomena za napredovanje kot tisti, ki se usposabljanj udeležujejo redko ali se jih sploh ne*. V vseh gornjih tabelah lahko ugotovimo, da strokovno usposabljanje najvišje vrednotijo tisti policisti, ki se usposabljanj udeležujejo pogosto ali velikokrat.

V kolikor primerjamo med seboj različna delovna področja,<sup>16</sup> iz katerih se policisti usposabljujejo, lahko ugotovimo, da si po vrednotenju pomena strokovnega usposabljanja za napredovanje sledijo nekako takole: mejna problematika in tujci, varnost cestnega prometa, javni red in mir, splošne policijske naloge, preiskovanje kriminalitete in druga delovna področja. Razlike med njimi sicer niso bistvene.

---

<sup>16</sup> Upoštevani tisti, ki so odgovorili z »velikokrat se udeležujem«

Tabela 5.10: Povprečne ocene pomembnosti strokovnega usposabljanja za napredovanje glede pogostost usposabljanja iz posameznih delovnih področij

<u>Pogostost usposabljanj</u>	<u>Vrsta usposabljanja</u>	<u>Usposabljanje je prispevalo k lastnemu napredovanju</u>	<u>Usposabljanje je prispevalo k napredovanju v organizaciji</u>	<u>Usposabljanje bi moralo prispevati k napredovanju v organizaciji</u>
Nikoli	Splošne naloge	2,44	2,73	3,79
	Varnost ces. prometa	2,56	2,77	3,76
	JRM	2,50	2,75	3,57
	Mejna prob. in tujci	2,42	2,67	3,69
	Preisk. kriminalitete	2,51	2,76	3,79
	Drugo	2,64	2,80	3,73
Redko	Splošne naloge	2,55	2,72	3,65
	Varnost ces. prometa	2,58	2,75	3,66
	JRM	2,65	2,83	3,74
	Mejna prob. in tujci	2,62	2,84	3,61
	Preisk. kriminalitete	2,66	2,79	3,66
	Drugo	2,50	2,69	3,52
Zmerno	Splošne naloge	2,76	2,88	3,61
	Varnost ces. prometa	2,84	2,95	3,62
	JRM	2,96	2,97	3,78
	Mejna prob. in tujci	3,05	3,05	3,83
	Preisk. kriminalitete	2,87	3,00	3,68
	Drugo	2,88	3,04	3,76
Pogosto	Splošne naloge	3,20	3,35	4,01
	Varnost ces. prometa	2,92	3,07	3,77
	JRM	3,13	3,34	3,85
	Mejna prob. in tujci	3,31	3,36	3,83
	Preisk. kriminalitete	2,85	2,96	3,74
	Drugo	3,03	3,04	3,89
Veliko	Splošne naloge	3,26	3,29	4,00
	Varnost ces. prometa	3,33	3,38	4,02
	JRM	3,21	3,16	4,24
	Mejna prob. in tujci	3,59	3,36	4,27
	Preisk. kriminalitete	3,18	3,31	3,91
	Drugo	3,00	3,29	4,04
<b>Skupaj</b>		<b>2,76</b>	<b>2,91</b>	<b>3,73</b>

Torej, na podlagi gornjih rezultatov lahko zaključimo s splošno ugotovitvijo, da policisti, ki so sodelovali v raziskavi, izobraževanju in strokovnemu usposabljanju pripisujejo nižji vpliv na napredovanje kot nekaterim drugim dejavnikom. Vendar na drugi strani rezultati kažejo na to, da vprašani policisti, ki so se tekom kariere izobraževali, le temu pripisujejo večji pomen za napredovanje kot tisti, ki se niso izobraževali. Podobna ugotovitev velja tudi za tiste policiste, ki se pogosteje udeležujejo strokovnih usposabljanj. Namreč, slednji strokovnemu usposabljanju na splošno pripisujejo večji pomen za napredovanje kot tisti, ki se usposabljanj udeležujejo redkeje. Torej, zaključimo lahko, da je vrednotenje pomena izobraževanja in usposabljanja za napredovanje odvisno od tega, ali so policisti, sodelujoči v raziskavi, izkusili izobraževanje v času zaposlitve v policiji, oziroma od tega, kako pogosto se udeležujejo strokovnih usposabljanj v okviru policije.

## **5.6 Vloga izobraževanja pri napredovanju policistov**

V tem poglavju bomo preverili zlasti vlogo oz. pomen, ki jo ima izobraževanje za napredovanje policistov, tako v vertikalnem, kot horizontalnem okviru. Pri tem nimamo v mislih zgolj izobraževanja kot takega, temveč tako izobraževanje, kot usposabljanje.

### **5.6.1 Izobraževanje in napredovanje**

V okviru raziskovanja povezanosti izobraževanja in napredovanja policistov smo želeli odgovoriti zlasti na naslednje vprašanje: Ali policisti, ki se tekom zaposlitve v policiji izobražujejo (na višjih in visokih šolah, fakultetah ter podiplomskem študiju), napredujejo v večji meri kot tisti, ki se ne izobražujejo?

#### *5.6.1.1 Vertikalno napredovanje in izobraževanje*

V tem okviru nas je najprej zanimala povezanost vertikalnega napredovanja (na višje delovno mesto) in izobraževanja na različnih stopnjah izobraževalnega sistema. Zato smo za preverjanje povezanosti navedenih spremenljivk postavili naslednjo hipotezo:

- $H_1$ : Različne vrste izobraževanja imajo različen vpliv na vertikalno napredovanje policistov

Statistična povezanost posameznih spremenljivk bo potrjena, če bo rezultat Pearsonovega  $\chi^2$  testa večji od 0, hkrati pa stopnja tveganja ne bo višja od 0,05.

Na podlagi analize odgovorov, ki so jih dali policisti, ki so sodelovali v raziskavi, smo prišli do naslednjih rezultatov, ki so prikazani v tabeli 5.11. Podrobnejši rezultati analize so prikazani v prilogah 2, 3, 4 in 5.

Tabela 5.11: Prikaz rezultatov analize statistične povezanosti med vrsto izobraževanja in vertikalnim napredovanjem.

<b>Stopnja izobraževanja</b>		<b>Napredovanje</b>		<b>Hi kvadrat</b>	<b>Stopnja tveganja</b>	<b>Ali sta spremenljivki statistično povezani?</b>
		<b>DA</b>	<b>NE</b>			
Višja šola	DA	149	5	36,246	0	<b>DA</b>
	NE	313	109			
Visoka šola	DA	158	24	7,312	0,007	<b>DA</b>
	NE	304	90			
Fakulteta	DA	54	7	2,972	0,085	<b>NE</b>
	NE	408	107			
Podiplomski študij	DA	25	4	0,692	0,405	<b>NE</b>
	NE	437	110			

Iz gornje tabele lahko razberemo, da se je od vseh policistov, sodelujočih v raziskavi, na višji šoli izobraževalo 154. Od tistih, ki so se izobraževali, jih je kar 149 (96,8%) napredovalo na višje delovno mesto. Prvi pogled nam torej kaže na povezanost obeh spremenljivk, kar pa smo natančneje preverili s Pearsonovim  $\chi^2$  testom, pri čemer upoštevamo signifikanco oz. tveganje, ki ni večje od 5%. Iz tabele 21 lahko ugotovimo, da je rezultat  $\chi^2$  testa = 36,246, na podlagi česar zavrnilo ničelno in potrdimo delovno hipotezo, in sicer z 0% tveganjem, saj je signifikanca enaka nič. Zaključimo lahko torej trditvijo, da med spremenljivkama obstaja statistična povezanost, oziroma, da je *vertikalno napredovanje vprašanih policistov, odvisno od izobraževanja na višji šoli.*

Zatem smo preverili še povezanost vertikalnega napredovanja policistov in izobraževanja na visoki šoli. Od vseh 576 anketiranih policistov, se jih je 182 izobraževalo na visoki šoli, od tega pa jih je 158 (86,8%) napredovalo na višje delovno mesto. Rezultat Pearsonovega  $\chi^2$  testa znaša 7,312, stopnja tveganja pa 0,07, kar pomeni, da lahko z 99,3% gotovostjo trdimo, da je *vertikalno napredovanje anketiranih policistov odvisno od izobraževanja na visoki šoli*, oziroma, da sta spremenljivki statistično povezani. V primerjavi z izobraževanjem na višji šoli je navedena povezanost šibkejša, medtem ko je stopnja tveganja višja.

Analiza povezanosti vertikalnega napredovanja policistov in izobraževanja na fakulteti oz. univerzitetni stopnji nam da naslednje rezultate. Od vseh anketiranih policistov, se je na fakulteti (oz. univerzitetnih programih) izobraževalo 61 policistov, od tega jih je na višje delovno mesto napredovalo 54 (88,5%). Rezultat Pearsonovega  $\chi^2$  testa znaša 2,972, medtem ko je rezultat signifikance 0,085. Tako je stopnja tveganja večja od 0,05, zaradi česar statistične povezanosti spremenljivk ne moremo potrditi, oziroma lahko zaključimo, da *vertikalno napredovanje vprašanih policistov ni odvisno od izobraževanja na fakulteti*.

Nazadnje smo preverili še povezanost vertikalnega napredovanja policistov in izobraževanja na podiplomskem študiju. Na podiplomskem študiju (specializacija, magisterij, doktorat) se je v času zaposlitve v policiji izobraževalo 29 policistov, od tega je 25 (86,2%) napredovalo na višje delovno mesto. Rezultat Pearsonovega  $\chi^2$  testa je sicer večji od nič (0,692), vendar je stopnja tveganja 0,405, zaradi česar je potrebno ugotoviti, tako kot pri univerzitetnem izobraževanju, da spremenljivki statistično nista povezani. Ugotovimo torej, da *vertikalno napredovanje vprašanih policistov ni odvisno od izobraževanja na podiplomskem študiju*.

Na podlagi analize rezultatov torej *potrdimo hipotezo H1*, da »imajo različne vrste izobraževanja različen vpliv na vertikalno napredovanje policistov«. Zaključimo lahko torej z ugotovitvijo, da na napredovanje policistov, zajetih v vzorcu, na višja delovna mesta vplivata predvsem izobraževanje na višji in visoki šoli, medtem ko višje stopnja izobraževanja takšnega vpliva nimajo. To ugotovitev lahko v nekem smislu navežemo tudi na sistemizacijo delovnih mest v policiji, saj se za izredno malo delovnih mest zahteva končana univerzitetna izobrazba, medtem ko podiplomski študij ni pogoj za nobeno delovno mesto v policiji. S tem ti dve stopnji izobraževanja po izgubita svoj pomen, tako v smislu napredovanja (objektivni vidik), kot v smislu »motivatorja« za nadaljnji študij (subjektivni vidik). Slednje lahko sklepamo tudi za naš vzorec, saj se je za študij na fakulteti in podiplomskem študiju odločilo



bistveno manj anketiranih policistov kot za študij na nižjih stopnjah. Morda bi bil na mestu predlog, da bi v smislu izgrajevanja kariernega sistema v policiji, »ključna« oziroma »pomembnejša« delovna mesta sistemizirali na tak način, da bi se za njihova zasedbo zahtevala bodisi univerzitetna, bodisi podiplomska izobrazba. Na primer, trenutno za zasedbo delovnega mesta komandirja (op.a. katerekoli) policijske postaje, v skladu z veljavno sistemizacijo, zadostuje visoka strokovna izobrazba, ne glede na velikost oziroma kategorijo enote. Torej, ne glede na obseg dela, število podrejenih, velikosti območja, števila prebivalcev, ipd., so izobrazbeni kriteriji za komandirje policijskih postaj popolnoma enaki (najmanj visoka strokovna izobrazba). Še več, izobrazbeni kriteriji so enaki tudi za pomočnike komandirjev, inšpektorje, kriminaliste, ipd. Zaradi tega izobraževanje na fakultetah in podiplomskem študiju izgubi svoj pomen. Menimo, da bi z uveljavitvijo tega predloga, predvsem povečali interes zaposlenih za nadaljnji študij, posredno bi »ključna« delovna mesta tudi ustrezno ovrednotili z vidika umestitve v karierni sistem.

### *5.6.1.2 Horizontalno napredovanje in izobraževanje*

#### **5.6.1.2.1 Napredovanje v nazivu ali plačilnem razredu**

Preveriti želimo tudi, ali sta vzročno povezani spremenljivki napredovanja v nazivu oz. plačilnem razredu in izobraževanje policistov na različnih stopnjah. Pristop k analizi je podoben kot pri vertikalnem napredovanju.

Zanimala nas je torej povezanost tega segmenta horizontalnega napredovanja z izobraževanjem policistov na različnih ravneh. Pri tem smo postavili naslednjo hipotezo:

- H<sub>2</sub>: Različne vrste izobraževanja imajo različen vpliv na napredovanje policistov v nazivu (plačilnem razredu)

Na podlagi analize odgovorov, ki so jih dali policisti, ki so sodelovali v raziskavi, smo prišli do rezultatov, ki so prikazani v tabeli 5.12. Podrobnejši prikaz rezultatov je v prilogah 6, 7, 8 in 9.

Tabela 5.12: Prikaz rezultatov analize statistične povezanosti med vrsto izobraževanja in napredovanjem v nazivu oz. plačilnem razredu

Stopnja izobraževanja		Napredovanje		Hi kvadrat	Stopnja tveganja	Ali sta spremenljivki statistično povezani?
		DA	NE			
Višja šola	DA	110	44	0,702	0,402	NE
	NE	286	136			
Visoka šola	DA	138	44	6,198	0,013	DA
	NE	258	136			
Fakulteta	DA	43	18	0,096	0,756	NE
	NE	353	162			
Podiplomski študij	DA	23	6	1,585	0,208	NE
	NE	373	174			

Od 154 policistov, kolikor se jih je v času zaposlitve v policiji, izobraževalo na višji šoli, jih je 110 (71,4%) napredovalo na sedanjem delovnem mestu v nazivu oz. plačilnem razredu. Rezultat Pearsonovega  $\chi^2$  testa je sicer večji od nič (0,702), vendar je stopnja tveganja 0,402, zaradi česar ne moremo potrditi statistične povezanosti obeh spremenljivk. Na podlagi teh ugotovitev lahko zaključimo, da *napredovanje anketiranih policistov v nazivu (plačilnem razredu) ni statistično povezano z izobraževanjem na višji šoli*.

Iz gornje tabele lahko razberemo, da se je od vseh anketiranih policistov na visoki šoli izobraževalo 182, od tega jih je 138 (75,8%) napredovalo v nazivu oziroma plačilnem razredu, 44 (24,2%) pa jih ni napredovalo. Rezultat Pearsonovega  $\chi^2$  testa je 6,198, signifikanca pa znaša 0,013, torej je manjša od 0,05, kar pomeni, da sta spremenljivki statistično povezani. Torej, z 98,7% gotovostjo lahko trdimo, da *je horizontalno napredovanje opazovanih policistov v nazivu (plačilnem razredu) pozitivno povezano z izobraževanjem na visoki šoli*.

Podobno smo analizirali tudi povezanost z izobraževanjem na ostalih stopnjah izobraževanja (fakulteta, podiplomski študij), pri čemer je v obeh primerih rezultat Pearsonovega  $\chi^2$  sicer večji od nič (0,096 in 1,585), vendar je stopnja tveganja prevelika (0,756 in 0,208), da bi lahko govorili o statistični povezanosti spremenljivk. Torej, horizontalno napredovanje v

nazivu oz. plačilnem razredu vprašanih policistov *ni povezano z izobraževanjem na fakulteti oz. podiplomskem študiju.*

Na podlagi analize rezultatov torej *potrdimo hipotezo H2*, »da imajo različne vrste izobraževanja različen vpliv na napredovanje policistov v nazivu (plačilnem razredu)«. Izobraževanje na visoki šoli je edino, ki je statistično pomembno povezano s to obliko horizontalnega napredovanja. Izobraževanje na višji šoli, fakulteti in podiplomskem študiju, nima statistično značilnega vpliva na horizontalno napredovanje policistov, zajetih v naš vzorec. Rezultati so bili po svoje tudi pričakovani, saj gre pri tej obliki napredovanja za periodično (redno) napredovanje v določenem obdobju. Torej, izobrazba kot taka večjega vpliva na to nima.

#### ***5.6.1.2.2 Menjava delovnega področja***

Nazadnje nas je zanimalo še, ali je posebna oblika horizontalnih kariernih premikov (menjava delovnega področja) povezana z izobraževanjem policistov na posameznih stopnjah izobraževalnega sistema. Torej, ali policisti, ki se izobražujejo, menjajo delovno področje v večji meri kot tisti, ki se ne ter katere stopnje izobraževanja najbolj vplivajo na to obliko horizontalnih kadrovskega premikov. Pri tem smo postavili naslednjo hipotezo:

- H<sub>3</sub>: Različne vrste izobraževanja imajo različen vpliv na to, ali policisti menjajo delovno področje

Rezultati analize so navedeni v tabeli 5.13, podrobnejši rezultati analize pa so prikazani v prilogah 10, 11, 12 in 13.

Tabela 5.13: Prikaz rezultatov analize statistične povezanosti med vrsto izobraževanja in menjavo delovnega področja

Stopnja izobraževanja		Menjava delovnega področja		Hi kvadrat	Stopnja tveganja	Ali sta spremenljivki statistično povezani?
		DA	NE			
Višja šola	DA	96	58	28,937	0	DA
	NE	157	265			
Visoka šola	DA	102	80	15,869	0	DA
	NE	151	243			
Fakulteta	DA	32	29	2,018	0,155	NE
	NE	221	294			
Podiplomski študij	DA	13	16	0,10	0,920	NE
	NE	240	307			

Od 154 policistov, kolikor se jih je izobraževalo na višji šoli, jih je 96 (62,3%) menjalo delovno področje. Nasprotno pa med tistimi, ki se niso izobraževali na višji šoli, velika večina (62,8%) takšnih kariernih preikov ni doživela. Rezultat Pearsonovega  $\chi^2$  testa je 28,937, signifikanca pa znaša nič, kar pomeni, da sta spremenljivki statistično povezani. Tako lahko z gotovostjo trdimo, da je izobraževanje na višji šoli vplivalo na to, da so anketirani policisti menjali delovno področje.

Nadalje smo ugotavljali povezanost izobraževanja na visoki šoli in menjavo delovnega področja. Pogled na rezultate v tabeli 16 nam pokaže podobno sliko, kot prej, le da je tu odstotek tistih, ki so se izobraževali in so hkrati doživeli karierni premik (56%), v primerjavi s tistimi, ki so se izobraževali, vendar niso menjali delovnega področja (44%), nekoliko nižji kot pri izobraževanju na višji šoli. Rezultat Pearsonovega  $\chi^2$  testa znaša 15,869, stopnja tveganja pa nič, kar pomeni, da sta spremenljivki statistično povezani. Tako lahko z gotovostjo trdimo, da je izobraževanje na visoki šoli vplivalo na to, da so vprašani policisti menjali delovno področje.

Izobraževanje na fakulteti pa nasprotno ni v povezano z menjavo delovnega področja policistov, kar ugotovimo ob dejstvu, da znaša rezultat Pearsonovega  $\chi^2$  testa 2,018, vendar

ob previsoki stopnji tveganja ( $0.155 > 0,05$ ). Tako lahko zaključimo, da *menjava delovnega področja opazovanih policistov ni statistično povezana z izobraževanjem na fakulteti*.

Zanimala me je tudi povezanost med podiplomskim izobraževanjem in menjavo delovnega področja. Podobno kot zgoraj (pri izobraževanju na fakulteti), lahko tudi za analizirani spremenljivki ugotovimo, da nista statistično povezani. Rezultat Pearsonovega  $\chi^2$  testa je tokrat minimalen in znaša 0,01, kar ob zelo visoki stopnji tveganja ( $0.920 > 0,05$ ) pomeni, da spremenljivki statistično nista povezani, zaradi česar zaključimo, da *menjava delovnega področja anketiranih policistov ni odvisna od izobraževanja na podiplomskem študiju*.

Na podlagi izvedene analize lahko torej sprejmemo hipotezo H3, »da imajo različne vrste izobraževanja različen vpliv na to, ali policisti menjajo delovno področje«. Gornja analiza je namreč pokazala, da je menjava delovnega področja policistov, zajetih v vzorec, predvsem pozitivno povezana z izobraževanjem na višji in visoki šoli, ne pa tudi na višjih ravneh. Razlog za takšno ugotovitev vidim, kot sem omenil že v poglavju 5.5.1.1, v veljavni sistemizaciji delovnih mest v policiji, ki univerzitetno in podiplomsko izobrazbo postavlja na »stranski tir«.

### 5.6.1.3 Sklep

Na podlagi opravljene analize lahko ugotovimo, da ima izobraževanje kot tako določen vpliv na napredovanje policistov, izbranih v vzorec, vendar to velja le za izobraževanje na višji in visoki stopnji izobraževanja. Medtem ko izobraževanje policistov na visoki šoli vpliva tako na vertikalno napredovanje, kot tudi na napredovanje v nazivu oz. plačilnem razredu in menjavo delovnega področja, pa izobraževanje na višji šoli vpliva le na vertikalno napredovanje in menjavo delovnega področja. Višje stopnje izobraževanja, kot sta izobraževanje na fakulteti (univerzitetna stopnja) in podiplomskem študiju, pa nista statistično značilno povezana z nobeno od oblik napredovanja. Zdi se, da je ključni problem trenutno veljavna sistemizacija delovnih mest v policiji. Kot smo omenili že v predhodnih poglavjih, veljavni akt o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest v policiji, univerzitetno izobrazbo, kot pogoj za zasedbo delovnega mesta, določa le izjemoma (npr. direktor policijske uprave, generalni direktor policije, ipd.), podiplomska izobrazba pa ni pogoj dostop do nobenega delovnega mesta v policiji. Ocenjujemo, da na ta način izobraževanje na teh stopnjah zgublja svoj pomen, tako v smislu napredovanja (objektivni vidik), kot v smislu »motivatorja« za nadaljnji

študij (subjektivni vidik). Zaradi tega bi veljalo razmisliti o določitvi strožjih izobrazbenih pogojev za zasedbo ključnih delovnih mest, kar bi po našem mnenju prineslo dva pozitivna učinka:

1. ključna delovna mesta bi dobila ustrezno mesto v kariernem sistemu<sup>17</sup> (npr. komandirji policijskih postaj, vodje notranjih organizacijskih enost, ipd.) in
2. povečala bi se motivacija zaposlenih za nadaljni študij. S tem bi v policiji imeli zaposlene ljudi s širšim in bogatejšim znanjem, kar bi nedvomno pripomoglo k kvaliteti dela.

Rezultati preučevanja tudi kažejo, da se moški pogosteje izobražujejo na višji in visoki šoli, medtem ko se na fakultetah in podiplomskem študiju pogosteje izobražujejo ženske. Če pogledamo po poteh zaposlitve v policiji ugotovimo, da je največji delež vključenih v izobraževanje med kadeti. Največji odstotek izobraževanja je med policisti, katerih prvenstveno področje dela je javni red in mir. Največji odstotek policistov, ki se izobražujejo beležijo na PU Slovenj Gradec, PU Krško, PU Ljubljana in PU Maribor. Pomemben pa je tudi podatek, da so vprašani policisti, ki so se v času zaposlitve v policiji izobraževali, izrazili višje zadovoljstvo z delom kot tisti, ki se niso izobraževali, izjema je le pri izobraževanju na visoki šoli.

Glede povezanosti izobraževanja in napredovanja anketiranih policistov pa rezultati ne kažejo na razliko glede tega, ali so se izobraževali na »policijskih šolah«, torej iz varstvoslovja ali pa na zunanjih izobraževalnih institucijah. Izjema je le izobraževanje na visoki strokovni šoli, saj so vprašani policisti, ki so bili študentje Visoke policijsko – varnostne šole, v večji meri napredovali tako na višje delovno mesto kot v nazivu oz plačilnem razredu, pogosteje pa so tudi menjali delovno področje (glej priloge 13 do 24).

### **5.6.2 Usposabljanje in napredovanje**

V tem podpoglavju bomo analizirali še vpliv usposabljanja na napredovanje policistov. Odgovoriti želimo predvsem na naslednji vprašanji: 1) ali sta pogostost usposabljanja in napredovanje policistov v medsebojni statistični zvezi; 2) ali policisti, ki se pogosteje usposabljujejo, napredujejo v večji meri kot tisti, ki se usposabljujejo občasno, ipd. Najprej bomo

---

<sup>17</sup> To bi po mojem mnenju dosegli le z ustreznim ovrednotenjem delovnih mest tudi z drugih vidikov (plača, naziv delovnega mesta, ipd.)

preverili odgovore o pogostosti usposabljanja na sploh, pri čemer bomo ugotavljali, ali se tisti, ki so napredovali, pogosteje strokovno usposabljujejo kot drugi. V ta namen smo v programu SPSS najprej oblikovali novo spremenljivko »usposabljanje«, kjer smo ugotavljali povprečno »pogostost« usposabljanja, in sicer tako, da smo združili odgovore posameznega policista, ki jih je navedel za posamezen sklop usposabljanj oz. pri usposabljanjih po posameznih delovnih področjih.

### 5.6.2.1 Usposabljanje in vertikalno napredovanje

Glede odnosa med strokovnim usposabljanjem in napredovanjem na višje delovno mesto lahko ugotovimo, da so policisti, ki so v anketnem vprašalniku navajali pogostejše usposabljanje, v dosedanji policijski karieri tudi že napredovali na višje delovno mesto. Ali če zadevo obrnemo drugače: *policisti, ki so v dosedanji karieri že napredovali na višje delovno mesto, se pogosteje udeležujejo strokovnih usposabljanj kot tisti, ki takšnega kariernega premika še niso doživeli.* Tako so se na lestvici od 1 »nikoli se nisem udeležil« do 5 »redno se udeležujem«, policisti, ki so že vertikalno napredovali, pogostost lastnega usposabljanja ocenili s povprečno oceno 2,50, tisti ki še niso napredovali pa 2,35. Razlika sicer ni občutnejša, vendar dovolj opazna da lahko sklepamo, da strokovno usposabljanje (nekaj) prispeva k napredovanju policistov na višje delovno mesto.

Podrobnejši pregled usposabljanj iz posameznih delovnih področij policije v primerjavi z vertikalnim napredovanjem je predstavljen v tabeli 5.14.

Tabela 5.14: Povprečne vrednosti pogostosti strokovnega usposabljanja iz posameznih delovnih področij, v primerjavi s tem, ali so policisti napredovali na višje delovno mesto ali ne

<b>Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?</b>	<i>Kako pogosto se udeležujete strokovnih usposabljanj iz splošnih policijskih nalog?</i>	<i>Kako pogosto se udeležujete strokovnih usposabljanj iz varnostni cestnega prometa?</i>	<i>Kako pogosto se udeležujete strokovnih usposabljanj iz javnega reda in mira?</i>	<i>Kako pogosto se udeležujete strokovnih usposabljanj iz mejne problematike in tujcev?</i>	<i>Kako pogosto se udeležujete strokovnih usposabljanj iz preiskovanja kriminalitete?</i>	<i>Kako pogosto se udeležujete strokovnih usposabljanj iz drugih delovnih področij?</i>
Sem napredoval	2,74	2,52	2,34	2,25	2,67	2,51
Nisem napredoval	2,55	2,78	2,12	2,14	2,35	2,15

Kot lahko razberemo iz gornje tabele, se policisti, ki so že vertikalno napredovali, najpogosteje udeležujejo strokovnih usposabljanj iz splošnih policijskih nalog, sledijo pa

preiskovanje kriminalitete, druga delovna področja, varnost cestnega prometa, javni red in mir, medtem ko se najmanj udeležujejo usposabljanj iz področja mejne problematike. Če primerjamo odgovore policistov, ki so napredovali na višji položaj in ostale opazimo, da se slednji strokovnih usposabljanj večinoma udeležujejo redkeje, izjema je le področje varnosti cestnega prometa, kjer je ta odnos obrnjen. Če primerjamo razliko v pogostosti usposabljanj obeh skupin ugotovimo, da je največji razkorak pri drugih področjih dela (0,36 točke v prid tistim, ki so napredovali) in preiskovanju kriminalitete (0,32), sledijo javni red in mir (0,22) in splošne policijske naloge (0,19), najmanjši razkorak pa pri področju mejne problematike in tujcev (0,11). Kot je bilo že omenjeno, je pri področju varnosti cestnega prometa ta odnos ravno nasproten kot pri ostalih področjih, pri čemer je razlika med skupinama 0,26 v korist tistih, ki do sedaj še niso vertikalno napredovali.

Na podlagi gornjih podatkov lahko torej zaključimo, da *vprašani policisti, ki se pogosteje udeležujejo strokovnih usposabljanj, napredujejo vertikalno v večji meri kot tisti, ki se usposabljajo le občasno*. Na to sklepamo po tem, da policisti, ki so v dosedanji karieri že napredovali na višje delovno mesto, poročajo o pogostejšem strokovnem usposabljanju kot drugi. Vendar je za natančnejšo trditev o obstoju povezanosti med spremenljivkama potrebna statistična analiza. Zato smo združili kategorije različnih usposabljanj in sicer tako, da smo upoštevali najvišjo oceno pogostosti, ki so jo pri posameznem usposabljanju navedli anketiranci ter tako oblikovali novo spremenljivko »*usposabljanje*«. Pri tem smo postavili naslednjo hipotezo:

- H<sub>4</sub>: Pogostost usposabljanja vpliva na to ali policisti vertikalno napredujejo

Odgovori policistov, rezultat Pearsonovega  $\chi^2$  testa in stopnja tveganja so navedeni v tabeli 5.15, podrobnejši rezultati analize pa so prikazani v prilogi 25.



Tabela 5.15: Prikaz rezultatov analize statistične povezanosti med pogostostjo strokovnega usposabljanja in vertikalnim napredovanjem

Pogostost usposabljanja	Napredovanje (vertikalno)		Hi kvadrat	Stopnja tveganja	Ali sta spremenljivki statistično povezani?
	DA	NE			
Redko <sup>18</sup>	39	15	<b>20,597</b>	<b>0</b>	<b>DA</b>
Zmerno	116	46			
Pogosto	169	38			
Veliko	137	14			

Podatki v tabeli 5.15 kažejo, da je največje število tistih policistov, ki so vertikalno napredovali, navedlo, da se usposablja pogosto (169) ali veliko (137), te frekvence pa so nižje pri odgovorih občasno (116), redko (39) in nikoli (0). Na drugi strani pa so vrednosti tistih, ki niso napredovali, pri vseh področjih usposabljanja bistveno nižje. Nadalje iz tabele 42 lahko ugotovimo, da je rezultat Pearsonovega  $\chi^2$  testa 20,597, pri stopnji tveganja, ki je enaka nič. Rezultati analize torej pokažejo, da sta spremenljivki statistično povezani. Tako lahko z gotovostjo trdimo, da je *vertikalno napredovanje vprašanih policistov odvisno od strokovnega usposabljanja*.

Zaključimo torej s potrditvijo hipoteze H4, da »pogostost usposabljanja vpliva na to da anketirani policisti vertikalno napredujejo«, saj pogosteje kot se usposablja, pogosteje napredujejo na višje delovno mesto. Ugotovitev lahko navežemo na institut internega trga dela. Ugotovili smo namreč dve stvari: prvič, da je strokovno usposabljanje pozitivno povezano z vertikalnim napredovanjem in drugič, da so se anketirani najpogosteje usposabljali iz tistih področij, na katerih dejansko delajo (glej poglavje 5.3). Če obe ugotovitvi strnemo, lahko zaključimo, da delodajalcu pri napredovanju ni bilo potrebno dodatno vlagati v ljudi, ki bi prišli 'od zunaj' (bodisi znotraj policije, bodisi izven) in jih tako usposabljati 'na novo'.

<sup>18</sup> Zaradi nizke vrednosti frekvenc v celicah »nikoli«, sem le te s pomočjo programa SPSS (ukaz »Recode«) združil s kategorijo »redko«. V celicah »nikoli« so se namreč pojavile vrednosti, manjše od 5.

### 5.6.2.2 Horizontalno napredovanje in usposabljanje

Glede odnosa med strokovnim usposabljanjem in napredovanjem v nazivu oz. plačilnem razredu, razlike med policisti, ki so že napredovali in tistimi, ki niso, niso tako očitne kot pri vertikalnem napredovanju. Tako so na lestvici od 1 »nikoli se nisem udeležil« do 5 »redno se udeležujem«, policisti, ki so že horizontalno napredovali, pogostost lastnega usposabljanja ocenili s povprečno oceno 2,48, tisti ki še niso napredovali pa 2,45. Razlika je minimalna, tako da ne moremo trditi, da prvi navajajo pogostejše usposabljanje kot drugi. Tudi če podrobneje analiziramo povprečja, ki so jih anketiranci navedli pri posameznem sklopu strokovnih usposabljanj, je slika podobna (tabela 5.16). Edina občutnejša razlika v korist tistim, ki so že horizontalno napredovali, je pri usposabljanju iz drugih delovnih področij (0,26 točke). Pri drugih sklopih so razlike povsem minimalne (nižje od 0,10) in kot take niso omembe vredne.

Tabela 5.16: Povprečne vrednosti pogostosti strokovnega usposabljanja iz posameznih delovnih področij, v primerjavi s tem, ali so policisti napredovali v nazivu oz. plačilnem razredu ali ne

<b>Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?</b>	<i>Kako pogosto se udeležujete strokovnih usposabljanj iz splošnih policijskih nalog?</i>	<i>Kako pogosto se udeležujete strokovnih usposabljanj iz varnostni cestnega prometa?</i>	<i>Kako pogosto se udeležujete strokovnih usposabljanj iz javnega reda in mira?</i>	<i>Kako pogosto se udeležujete strokovnih usposabljanj iz mejne problematike in tujcev?</i>	<i>Kako pogosto se udeležujete strokovnih usposabljanj iz preiskovanja kriminalitete?</i>	<i>Kako pogosto se udeležujete strokovnih usposabljanj iz drugih delovnih področij?</i>
Sem napredoval	2,70	2,59	2,28	2,20	2,62	2,52
Nisem napredoval	2,71	2,52	2,31	2,29	2,59	2,26

Z natančnejšo oceno povezanosti obeh spremenljivk smo s Pearsonovim  $\chi^2$  testom preizkusili hipotezo, ki se v tem primeru glasi:

- $H_5$ : Pogostost usposabljanja vpliva na to ali policisti napredujejo v nazivu (plačilnem razredu)

Odgovori policistov, rezultat Pearsonovega  $\chi^2$  testa in stopnja tveganja so navedeni v tabeli 5.17. Podrobni rezultati so prikazani v prilogi 26.

Tabela 5.17: Prikaz rezultatov analize statistične povezanosti med pogostostjo strokovnega usposabljanja in napredovanjem v nazivu oz. plačilnem razredu

Pogostost usposabljanja	Napredovanje (horizontalno)		Hi kvadrat	Stopnja tveganja	Ali sta spremenljivki statistično povezani?
	DA	NE			
Redko <sup>19</sup>	35	19	<b>8,676</b>	<b>0,034</b>	<b>DA</b>
Zmerno	100	62			
Pogosto	143	64			
Veliko	116	35			

Slika je podobna kot pri vertikalnemu napredovanju, le da so tukaj vrednosti (frekvence) pri posameznih sklopih usposabljanj nižje, prav tako pa so manjše razlike med tistimi, ki so že horizontalno napredovali in tistimi, ki niso. Rezultat Pearsonovega  $\chi^2$  testa znaša 8,676, pri stopnji tveganja 0,034. Torej je signifikanca nižja od 0,05, kar pomeni, da sta spremenljivki statistično povezani. Zaključimo lahko torej, da je napredovanje anketirancev v nazivu oz. plačilnem razredu odvisno tudi od pogostosti strokovnega usposabljanja in s tem potrdimo hipotezo H5.

Nazadnje smo analizirali še povezanost pogostosti strokovnega usposabljanja in menjave delovnega področja. Tu so razlike med tistimi, ki so že menjali delovno področje in tistimi, ki niso, minimalne. Prvi so navedli povprečno pogostost usposabljanja z oceno 2,48, drugi pa z 2,47, tako da razlike med obema skupinama praktično ni.

Tabela 5.18: Povprečne vrednosti pogostosti strokovnega usposabljanja iz posameznih delovnih področij, v primerjavi s tem, ali so policisti menjali delovno področje ali ne

Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	Kako pogosto se udeležujete strokovnih usposabljanj iz splošnih policijskih nalog?	Kako pogosto se udeležujete strokovnih usposabljanj iz varnostni cestnega prometa?	Kako pogosto se udeležujete strokovnih usposabljanj iz javnega reda in mira?	Kako pogosto se udeležujete strokovnih usposabljanj iz mejne problematike in tujcev?	Kako pogosto se udeležujete strokovnih usposabljanj iz preiskovanja kriminalitete?	Kako pogosto se udeležujete strokovnih usposabljanj iz drugih delovnih področij?
Sem menjal	2,70	2,60	2,22	2,23	2,66	2,47

<sup>19</sup> Zaradi nizke vrednosti frekvenc v celicah »nikoli«, sem le te s pomočjo programa SPSS (ukaz »Recode«) združil s kategorijo »redko«. V celicah »nikoli« so se namreč pojavile vrednosti, manjše od 5.

Nisem menjal	2,71	2,55	2,35	2,22	2,57	2,41
--------------	------	------	------	------	------	------

Tudi pri posameznih sklopih strokovnih usposabljanj bistvenih razlik ni, saj so vrednosti skoraj enake (niso večje od 0,10 točke). Zanimiv pa je podatek za področje javnega reda in miru, kjer višjo pogostost usposabljanja navajajo tisti, ki do sedaj še niso menjali delovnega področja in to za 0,13 točke. Na podlagi teh grobih podatkov torej lahko sklepamo, da spremenljivki med seboj nista povezani, za podrobnejšo oceno povezanosti pa smo opravili še preizkus s Pearsonovim  $\chi^2$  testom. V ta namen je bila oblikovana naslednji hipoteza:

- $H_6$ : Pogostost usposabljanja vpliva na to ali policisti menjajo delovno področje

Odgovori policistov, rezultat Pearsonovega  $\chi^2$  testa in stopnja tveganja so navedeni v tabeli 5.19. Podrobni rezultati so prikazani v prilogi 27.

Tabela 5.19: Prikaz rezultatov analize statistične povezanosti med pogostostjo strokovnega usposabljanja in menjavo delovnega področja

Pogostost usposabljanja	Menjava delovnega področja		Hi kvadrat	Stopnja tveganja	Ali sta spremenljivki statistično povezani?
	DA	NE			
Redko <sup>20</sup>	12	42	<b>20,388</b>	<b>0</b>	<b>DA</b>
Zmerno	62	100			
Pogosto	96	111			
Veliko	83	68			

Na podlagi tako izvedenega preizkusa lahko ugotovimo, da je slika povsem obrnjena v primerjavi z vertikalnim napredovanjem in napredovanjem v nazivu oz. plačilnem razredu. Namreč, policisti, ki so sodelovali v anketi, navajajo pogostejše frekvence o pogostosti usposabljanja takrat, ko niso menjali delovnega področja, kot ostali (z izjemo vrednosti »veliko«). S pomočjo Pearsonovega  $\chi^2$  testa, katerega rezultat znaša 20,388, in ob stopnji tveganja nič, ugotovimo, da sta spremenljivki povezani. Vendar je tu povezanost drugačna kot

<sup>20</sup> Zaradi nizke vrednosti frekvenc v celicah »nikoli«, sem le te s pomočjo programa SPSS (ukaz »Recode«) združil s kategorijo »redko«. V celicah »nikoli« so se namreč pojavile vrednosti, manjše od 5.

v prejšnjih primerih, saj iz frekvenčnih porazdelitev pri posameznih odgovorih lahko sklepamo, da pogosteje kot se anketirani policisti usposablajo, manj menjajo delovno področje. To je po svoje tudi razumljivo, posebej če gledamo skozi oči »specializacije kadra« v policiji. Torej, policist, v katerega delodajalec neprestano »vlaga« v obliki rednega strokovnega usposabljanja iz določenega delovnega področja, se počasi specializira za to področje in je torej za delodajalca neracionalno, da bi ga premestil na drugo področje.

Torej, sprejmemo hipotezo H6, »da pogostost usposabljanja vpliva na to ali anketirani policisti menjajo delovno področje«, pri čemer pa je potrebno poudariti, da pogosteje kot se policist usposablja (iz določenega strokovnega področja), manjša je verjetnost da bo tekom kariere zamenjal področje dela.

### *5.6.2.3 Sklep*

Zaključimo lahko torej, da usposabljanje vpliva tako na vertikalno napredovanje kot na napredovanje v nazivu oz. plačilnem razredu ter na menjavo delovnega področja. Medtem ko gre pri vertikalnem in horizontalnem napredovanju za pozitivno povezanost (tisti, ki se pogosteje usposablja, napredujejo v večji meri), pa je pri menjavi delovnega področja povezanost negativna: policisti, ki se pogosteje usposablja, v manjši meri menjajo delovno področje. To bi lahko povezali predvsem s specializacijo dela v policiji. Delodajalec namreč nima interesa premestiti policista na drugo delovno področje, potem ko vanj »vlaga« v obliki usposabljanja iz določenega delovnega področja. S to domnevo so skladne tudi ugotovitve iz poglavja 5.3, da se policisti dejansko najpogosteje usposablja iz tistega delovnega področja na katerem delajo.

Torej je usposabljanje anketiranih policistov na splošno gledano pozitivno. Po eni strani namreč prispeva k njihovem napredovanju v karieri (vertikalno in horizontalno), po drugi strani pa se krepi njihovo strokovno znanje na določenem delovnem področju, kar se kaže v obliki določene stopnje specializacije. Tu ne želimo vrednotiti vlaganj v specializacijo policistov, želimo pa opozoriti, da je določena stopnja specializacije potrebna, saj ob zelo širokem področju pristojnosti policije potrebujemo strokovnjake iz različnih področij (npr. prometna varnost, gospodarska kriminaliteta, kriminalistična tehnika, preventivna dejavnost, ipd.). Iluzorno bi bilo namreč od policista pričakovati da vse ve in vse zna. Zato menimo, da

je obstoječi sistem usposabljanja policistov dober z vidika stroke, pozitivna lastnost z vidika motivacije za usposabljanje pa je, da (vsaj za policiste, ki so sodelovali v naši raziskavi) prispeva k napredovanju posameznika.

### **5.7 Vpliv drugih dejavnikov na napredovanje: spol, starost, delovni staž, velikost policijske enote, policijska uprava, pot zaposlitve v policiji in izobrazba**

Poleg izobraževanja in usposabljanja na napredovanje anketiranih policistov, nas je zanimal tudi vpliv drugih dejavnikov, predvsem spola, starosti, načina vstopa v policijo, ipd. Pri tem ne bomo podrobno analizirali vsakega dejavnika posebej, temveč, bomo povezanost in osnovne podatke predstavili zgolj na kratko. Pri tem smo postavili naslednje hipoteze:

- H<sub>7</sub>: Policisti, ki so starejši in imajo daljši delovni staž ter višjo doseženo izobrazbo, pogosteje napredujejo kot ostali
- H<sub>8</sub>: Tisti, ki so v policijo vstopili kot kadeti, pogosteje napredujejo kot ostali
- H<sub>9</sub>: Policisti (moški) pogosteje napredujejo kot policistke (ženske)
- H<sub>10</sub>: Večja kot je policijska enota, na kateri je policist zaposlen, večja je verjetnost, da bo napredoval
- H<sub>11</sub>: Na različnih policijskih upravah zaposleni policisti različno pogosto napredujejo

Podatki o rezultatu Pearsonovega  $\chi^2$  testa in stopnjah tveganja so navedeni v tabeli 5.20, podrobnejši rezultati pa so prikazani v prilogah od 28 do 48.

Tabela 5.20: Prikaz rezultatov statistične povezanosti med spolom, starostjo, delovnim stažem, velikostjo policijske enote, policijsko upravo, potjo zaposlitve v policiji in doseženo izobrazbo ter tremi vrstami napredovanja policistov (vertikalno, horizontalno, menjava delovnega področja)

Spremenljivka	Vrsta napredovanja	Hi kvadrat	Stopnja tveganja	Ali sta spremenljivki statistično povezani?
<i>Spol</i>	Vertikalno	43,712	0	<b>DA</b>
	Horizontalno	15,155	0	<b>DA</b>
	Menjava del.področja	7,540	0,006	<b>DA</b>
<i>Starost</i>	Vertikalno	133,069	0	<b>DA</b>
	Horizontalno	24,299	0	<b>DA</b>
	Menjava del.področja	37,834	0	<b>DA</b>
<i>Delovni staž</i>	Vertikalno	193,198	0	<b>DA</b>
	Horizontalno	31,534	0	<b>DA</b>
	Menjava del.področja	55,618	0	<b>DA</b>
<i>Velikost policijske enote</i>	Vertikalno	3,235	0,198	<b>NE</b>
	Horizontalno	0,540	0,763	<b>NE</b>
	Menjava del.področja	22,055	0	<b>DA</b>
<i>Policijska uprava</i>	Vertikalno	18,337	0,074	<b>NE</b>
	Horizontalno	14,008	0,233	<b>NE</b>
	Menjava del.področja	22,061	0,024	<b>DA</b>
<i>Pot zaposlitve v policiji</i>	Vertikalno	38,816	0	<b>DA</b>
	Horizontalno	19,440	0	<b>DA</b>
	Menjava del.področja	22,904	0	<b>DA</b>
<i>Izobrazba</i>	Vertikalno	40,547	0	<b>DA</b>
	Horizontalno	15,361	0	<b>DA</b>
	Menjava del.področja	52,720	0	<b>DA</b>

*Spol.* Na podlagi analize lahko zaključimo, da je spremenljivka »spol« povezana z napredovanjem policistov, sodelujočih v raziskavi. Namreč, pri vseh treh oblikah napredovanja je bil rezultat Pearsonovega  $\chi^2$  testa večji od nič, signifikanca pa manjša od 0,05. Anketirani moški so v večji meri napredovali kot ženske. Vertikalno je napredovalo 83,5% anketiranih moških, medtem ko znaša delež pri ženskah le 43,75%. Slika je podobna tudi pri napredovanju v nazivu oz. delovnem mestu (napredovalo je 70,97% moških in

43,75% žensk) in menjavi delovnega področja (področje je menjalo 45,5% moških in 25% žensk).

*Starost.* Starost je pozitivno povezana z napredovanjem, saj starejši policisti pogosteje napredujejo kot mlajši. To je seveda povsem razumljivo in se, kot bomo videli v nadaljevanju, povezuje z dolžino delovnega staža. Tudi pri starosti je bil pri vseh treh oblikah napredovanja rezultat Pearsonovega  $\chi^2$  testa večji od nič, signifikanca pa je v vseh treh primerih enaka nič. Odstotek anketirancev v posamezni starostni skupini, ki so že doživeli kakšno od oblik napredovanja, se namreč od *mlajših*, preko *srednje starih* do *starejših* povečuje.

*Delovni staž.* Podobno kot starost, se tudi delovni staž izrazito pozitivno povezuje z napredovanjem. Najmanj namreč napredujejo *novinci*, nekoliko več *izkušeni*, najbolj pa *starejši* policisti. Slika je torej podobna kot pri starosti, saj je bil tudi tukaj pri vseh treh oblikah napredovanja rezultat Pearsonovega  $\chi^2$  testa večji od nič, signifikanca pa je v vseh treh primerih, tako kot pri starosti, enaka nič. Sklenemo lahko, da sta dolžina delovnega staža v policiji in napredovanje policistov pozitivno povezani spremenljivki.

*Velikost policijske enote.* Pri tej spremenljivki nas je zlasti zanimalo, ali obstaja razlika v pogostosti napredovanja med policisti, ki delajo na manjših enotah in tistimi na največjih enotah. Rezultati so zanimivi. Govorijo o tem, da pri vertikalnem napredovanju in napredovanju v nazivu oz. plačilnem razredu, razlike glede na velikost enote ni. Policisti v bistvu enako pogosto napredujejo na višje delovno mesto ali v nazivu, ne glede na to, ali delajo na majhnih enotah ali na večjih. Pri teh dveh oblikah napredovanja je bil rezultat Pearsonovega  $\chi^2$  testa sicer večji od nič, signifikanca pa je v obeh primerih prevelika, da bi lahko govorili o povezanosti spremenljivk. Nasprotno pa se velikost policijske enote povezuje z menjavo delovnega področja. Namreč, največji odstotek takšnih »napredovanj« se zgodi na manjših enotah (53,7% policistov na manjših enotah je že menjalo delovno področje), sledijo pa še velike (33,8%) in srednje (36,2%) policijske enote. Rezultat Pearsonovega  $\chi^2$  testa in signifikanca nam omogočata, da lahko zaključimo, da je menjava delovnega področja odvisna od velikosti policijske enote (manjša kot je enota, hitreje policist menja področje), medtem ko vertikalno in horizontalno napredovanja od te spremenljivke nista odvisni.

*Policijska uprava.* Pri analizi povezanosti napredovanja s policijsko upravo je bilo ugotovljeno, da sta spremenljivki povezani le pri menjavi delovnega področja, podobno kot



pri velikosti enote. Za napredovanje policista na višje delovno mesto in za napredovanje v nazivu oz. plačilnem razredu torej ni pomembno, na kateri policijski upravi dela. Kot kažejo rezultati v tabeli 5.20, je bil pri teh dveh oblikah napredovanja rezultat Pearsonovega  $\chi^2$  testa sicer večji od nič, signifikanca pa je v obeh primerih prevelika, da bi lahko govorili o povezanosti teh dveh spremenljivk. Na drugi strani pa rezultat Pearsonovega  $\chi^2$  testa za menjavo delovnega področja, pri stopnji tveganja, ki je manjša od 0,05 govori o tem, da sta spremenljivki povezani. Torej lahko rečemo, da je menjava delovnega področja policistov odvisna tudi od tega, na kateri policijski upravi so zaposleni, medtem ko vertikalno in horizontalno napredovanja s to spremenljivko nista povezana. Na katerih policijskih upravah policisti najpogosteje menjajo delovna področja? Tabela v prilogi 42 prikazuje, da so to PU Murska Sobota, PU Slovenj Gradec, PU Koper in PU Maribor, sledijo PU Celje, PU Postojna, Generalna policijska uprava, PU Novo mesto in PU Ljubljana, medtem ko policisti najredkeje menjajo delovno področje na PU Kranj, PU Nova Gorica in PU Krško.

*Način (pot) zaposlitve v policiji.* Pot, po kateri so se policisti zaposlili v policiji, je povezana z napredovanjem policistov. Namreč, pri vseh treh oblikah napredovanja je bil rezultat Pearsonovega  $\chi^2$  testa večji od nič, signifikanca pa je v vseh treh primerih enaka nič. Spremenljivki sta torej povezani pri vseh treh oblikah napredovanja. *Vertikalno* najpogosteje napredujejo tisti, ki so zaključili kadetsko šolo, sledijo tisti, ki so se zaposlili po drugi poti, nato tisti, ki so zaključili program prekvalifikacije, najredkeje pa napredujejo tisti, ki so se zaposlili v policiji po zaključku fakultete. *Horizontalno* najpogosteje napredujejo tisti, ki so se zaposlili po končani fakulteti, sledijo kadeti in tisti, ki so opravili prekvalifikacijo, na zadnjem mestu pa so tisti, ki so se v policiji zaposlili po drugi poti. Pri *menjavi delovnega področja* so na prvem mestu kadeti, sledijo tisti s prekvalifikacijo, najredkeje pa delovno področje menjajo tisti, ki so se zaposlili po drugih poteh in tisti po zaključku fakultete.

*Izobrazba.* Dosežena izobrazba je prav tako povezana z napredovanjem. Namreč, pri vseh treh oblikah napredovanja je bil rezultat Pearsonovega  $\chi^2$  testa večji od nič, signifikanca pa je v vseh treh primerih enaka nič. Torej, spremenljivki sta povezani, podrobnejši pregled same povezanosti pa nam da naslednjo sliko. *Vertikalno* najpogosteje napredujejo policisti, ki imajo zaključeno višjo in visoko šolo, sledijo tisti z univerzitetno izobrazbo in tisti z zaključenim podiplomskim študijem, najmanj pa na višje delovno mesto napredujejo tisti, ki imajo zaključeno srednjo šolo. Pri *horizontalnem* napredovanju si stopnje izobrazbe, glede na pogostost napredovanja sledijo takole: podiplomski študij, visoka šola, univerzitetna

izobrazba, srednja šola, na zadnjem mestu pa je višja šola. Pri *menjavi delovnega področja* pa je ta vrstni red takšen: višja šola, visoka šola, univerzitetna izobrazba, podiplomski študij, na zadnjem mestu pa je srednja šola.

Zaključimo lahko torej z ugotovitvijo, da dejavniki, kot so spol, starost, dosežena izobrazba, dolžina delovnega staža, velikost policijske enote, policijske uprave na kateri so policisti zaposleni in pot zaposlitve v policiji, različno vplivajo na napredovanje anketiranih policistov. Pri tem lahko delno potrdimo hipotezo H7, saj pogosteje napredujejo starejši policisti kot mlajši in tisti z daljšim delovnim stažem, kot pa tisti s krajšim stažem. Analiza pa ne potrjuje hipoteze v tistem delu, ki se nanaša na doseženo izobrazbo, čeprav sta se izobrazba in napredovanje izkazala za statistično povezani spremenljivki. Res je sicer, da so najredkeje napredovali vprašani policisti ki imajo zaključeno srednjo šolo, pri višjih stopnjah izobrazbe pa ne gre za linearno povezanost, tako da ne moremo preprosto trditi, da višja kot je dosežena izobrazba, večja je možnost napredovanja. Še največji vpliv se je pokazal pri višji in visoki šoli. Razlog za to je verjetno potrebno iskati tudi v sistemizaciji delovnih mest v policiji, kar smo omenili tudi že v predhodnih poglavjih. Analiza za (doseženo) izobrazbo je sicer dala nekoliko drugačne rezultate kot analiza izobraževanja. Zakaj? Pri tej spremenljivki je šlo namreč za upoštevanje dosežene formalne izobrazbe, torej zaključka šole oz. študija. Pri analizi izobraževanja pa smo upoštevali tudi tiste policiste, ki se trenutno izobražujejo in še niso zaključili šolanja, tiste ki so študij oziroma šolanje opustili, in podobno. Torej, formalno dosežena izobrazba vpliva na vse oblike kariernih premikov policistov, zajetih v vzorcu, ne pa tudi sama vključenost v izobraževanje.

Hipotezo H8 na podlagi rezultatov analize v celoti potrdimo, saj so tisti anketirani policisti, ki so v policijo vstopili po zaključku srednje policijske (kadetske) šole, večinoma napredovali pogosteje kot ostali.

Prav tako potrdimo hipotezo H9, saj so vprašani policisti (moški) napredovali v večji meri kot policistke (ženske), in sicer pri vseh treh vrstah napredovanja: na višje delovno mesto, v nazivu oz. plačilnem razredu ter pri menjavi delovnega področja.

Hipotezo H10 delno zavrnamo in sicer v tistem, delu, ki se nanaša na napredovanje kot menjavo delovnega področja. Pri analizi je bilo namreč za anketirane policiste ugotovljeno, da velikost policijske enote, kjer policist dela, pri vertikalnem napredovanju in napredovanju v nazivu oz. plačilnem razredu, ni pomembna oz. da ta dejavnik na ti dve vrsti napredovanja ne vpliva. Nasprotno pa se velikost policijske enote povezuje z menjavo delovnega področja in sicer je bilo za proučevan vzorec ugotovljeno, da manjša kot je enota zaposlitve policista,

hitreje le ta menja področje. Torej trditev hipoteze v tem delu ne velja. Ugotovitev je sicer neskladna s pričakovanji, vendar bi jo lahko obrazložili z večjo organizacijsko fleksibilnostjo velikih policijskih enot. Tak primer bi bilo lahko t.i. »krpanje lukenj« ob fluktuaciji kadra. Velike enote si morda lažje »privoščijo« odsotnost policista, ki je specializiran za določeno vrsto dela (npr. vodja policijskega okoliša - VPO), saj praznino zapolnijo ostali policisti, ki so podobno strokovno usposobljeni (npr. komandir policijske postaje drugemu VPO poveča obseg dela). Takšne rešitve pa na manjših policijskih enotah niso vedno možne, saj na primer razpolagajo s samo enim takšnim »specialistom«. Ob odhodu le tega je zatoj nujno potrebno usposobiti drugega in ga prerazporediti na »izpraznjeno« delovno mesto.

Hipotezo H11 potrdimo delno in sicer le za menjavo delovnega področja. Podobno kot je bilo ugotovljeno za velikost policijske enote, za napredovanje policista na višje delovno mesto in za napredovanje v nazivu oz. plačilnem razredu ni pomembno, na kateri policijski upravi dela.

## 5.8 Sklepne ugotovitve empiričnega proučevanja

Znanje postaja v modernih policijah vse bolj pomemben dejavnik pri opravljanju tako operativnega kot managerskega dela, saj je okolje, v katerem dela policija vse bolj raznovrstno in nestabilno (Varrichio, 1998). Potrebe po vedno višjem znanju in posledično dodatno izobraževanje na eni strani prinašata koristi zaposlenim policistom kot posameznikom, na drugi strani pa tudi policijski organizaciji (Lane, 2005, Varrichio, 1998). Tako nastane nekakšna vez medsebojne odvisnosti in dopolnjevanja med posameznikom in organizacijo. Tudi policije po svetu postajajo vse bolj učeče se organizacije.

Kaj smo ugotovili v empiričnem proučevanju? Naključni vzorec anketiranih policistov sicer ni bil reprezentativen za celotno populacijo, vendar nam je dal vsaj okviren vpogled v karierni sistem slovenske policije in pomen znanja za napredovanje zaposlenih. Tako kot v populaciji, je bila tudi v vzorcu velika večina zaposlenih moških,<sup>21</sup> tudi povprečna starost vzorca sovpada s populacijo (Poročilo o delu policije v letu 2004: 7). Sodelujoči policisti so bili približno enakomerno razporejeni glede na policijsko upravo zaposlitve, področje dela in delovna mesta. Tudi izobrazbena struktura vzorca sovpada z dejansko strukturo v policiji, le da je bil odstotek zaposlenih s končano visoko šolo nekoliko višji kot je dejanski. Kljub temu lahko

---

<sup>21</sup> Poročilo o delu policije za leto 2004 sicer navaja, da je bilo zaposlenih skoraj 22% žensk, vendar so v ta podatek zajete tudi ženske, ki nimajo statusa policistke

predvidevamo, da nam empirično proučevanje vsaj načeloma daje vpogled v dejansko stanje oziroma »posnetek« stanja.

Glede na to, da smo proučevali pomen izobraževanja za napredovanje policistov v delovni karieri, nas je zanimalo le tisto izobraževanje, ki so se ga anketiranci udeležili potem, ko so bili že zaposleni, torej ko so bili že vpeti v delovni proces. Proučevali smo izobraževanje v širšem pomenu besede: na eni strani izobraževanje v izobraževalnih institucijah (šolah), na drugi pa strokovno usposabljanje, ki ga je organizirala organizacija. Napredovanje smo opredeli kot: *vertikalno* (na višje delovno mesto), *horizontalno* (napredovanje v uradniškem nazivu oz. plačilnem razredu) in *menjavo delovnega področja*.

Rezultati kažejo, da so se vprašani po vstopu v policijo izobraževali zlasti na dveh nivojih: višji, kjer se je izobraževala četrtnina anketiranih, in visoki šoli, kjer se je izobraževala slaba tretjina vseh. Na višjih stopnjah izobraževalnega sistema so ti odstotki vedno nižji. Ugotovljeno je bilo tudi, da so se sodelujoči policisti najpogosteje odločali za izobraževanje na policijskih šolah pri višji šoli, ta odstotek pa je na višjih nivojih vedno nižji. Torej, višja kot je stopnja dosežene izobrazbe, manjša je verjetnost, da jo je anketirani policist pridobil iz »svoje« stroke, torej varstvoslovja oziroma policijskih ved.

Glede izobraževanja smo prišli do naslednjih ugotovitev. Izobraževanje<sup>22</sup> je pri našem vzorcu le delno statistično povezano z napredovanjem, in sicer le tisto na višji in visoki šoli. Medtem ko je šolanje na visoki stopnji pozitivno povezano z vsemi tremi oblikami napredovanja, je izobraževanje na višji šoli povezano le z vertikalnim napredovanjem in menjavo delovnega področja. Univerzitetno in podiplomsko šolanje nimata vpliva na napredovanje anketiranih policistov. Takšna ugotovitev je delno odvisna tudi od sistemizacije delovnih mest v slovenski policiji. Trenutno veljavna sistemizacija namreč za napredovanje (tudi) na ključna delovna mesta le izjemoma zahteva univerzitetno izobrazbo zaposlenih. Podiplomski študij (magisterij ali doktorat) ni pogoj za zasedbo nobenega delovnega mesta v policiji. Morda je to tudi eden od razlogov za to, da se anketiranci niso odločali za izobraževanje na teh stopnjah, kar bi lahko povezali tudi s teorijo človeškega kapitala. Če jim namreč sistem ne omogoča »oplemenititi« vloženega (denarja, časa, ipd) v izobraževanje, se za takšen korak niti ne odločijo. Z vidika ugotovitev tujih strokovnjakov (npr. Varrichio, 1998) o potrebah po vedno

---

<sup>22</sup> Pri tem je bilo mišljeno vključenost v izobraževanje in ne dosežena izobrazba

večjem znanju zaposlenih, to ni dobro, saj karierni sistem delavcev (očitno) ne motivira za nadaljnje izobraževanje. V prihodnosti, pa bodo policisti potrebovali vedno več, tudi z lastnimi vložki pridobljenega znanja. Morda bi bilo dobro premisliti o spremembi trenutne sistemizacije delovnih mest v slovenski policiji in ustrezno ovrednotiti nadaljnje izobraževanje ter na tak način delavce tudi motivirati. Danes imamo na primer naslednjo situacijo: policist (npr. vodja patrulje), ki zaključi študij na visoki šoli, ima odprt dostop do skoraj vseh delovnih mest v policiji. Tako lahko najprej napreduje na delovno mesto pomočnika komandirja, nato komandirja policijske postaje, inšpektorja na PU, vodje skupine na PU, vodstvena delovna mesta na PU/GPU, itd. Torej z vidika teorije človeškega kapitala nima ustrezne »motivacije«, da bi vlagal v izobraževanje na univerzitetni stopnji. V kolikor pa bi bil pogoj za zasedbo delovnega mesta komandirja policijske postaje zaključena fakulteta, bi bila stvar najbrž drugačna. Zato bi bilo v bodoče dobro razmisliti tudi o tem, da bi »ključna delovna mesta«<sup>23</sup> ovrednotili s pogojem, da imajo kandidati zaključeno univerzitetno stopnjo izobrazbe. Za najvišja in najpomembnejša delovna mesta (npr. generalni direktor policije, direktorji policijskih uprav, ipd.) pa bi lahko uvedli pogoj dokončanja podiplomskega študija. S tem bi zaposlene motivirali za nadaljnji študij in vlaganje v znanje. Seveda pa morajo biti delovna mesta ovrednotena tudi z drugimi dejavniki (plača, odgovornost, zahtevnost, ipd).

Zanimiva je bila tudi ugotovitev, da pri napredovanju med vprašanimi policisti ni razlike glede tega, ali so se izobraževali na policijskih ali drugih šolah (izjema je le visoka šola). Ocenjujem, da je to z vidika stroke dobro. Zakaj? V današnji družbi, gledano iz operativnih izkušenj avtorja, za uspešno izvajanje (vedno bolj zahtevnih) delovnih nalog, ni več dovolj zgolj policijsko znanje. Policist potrebuje vedno več različnega znanja: tehničnega, komunikacijskega, socialnega, managerskega, ipd.

Strokovno usposabljanje se je za policiste, zajete v naš vzorec, izkazalo kot pomemben dejavnik pri njihovem napredovanju. Ugotovili smo, da je strokovno usposabljanje pozitivno povezano z vsemi tremi oblikami napredovanja policistov: vertikalnim, horizontalnim in menjavo delovnega področja. Medtem, ko gre pri prvih dveh za standarden odnos, pa je zanimiva ugotovitev pri menjavi delovnega področja. Analiza je namreč pokazala, da pogosteje kot so se vprašani policisti strokovno usposabljali, manjša je bila verjetnost, da so

---

<sup>23</sup> Pod pojmom ključna delovna mesta so mišljeni predstojniki policijskih enot in notranjih organizacijskih enot PU in GPU

tekem kariere menjali področje dela. Gre torej za specializacijo zaposlenih po delovnih področjih.

Specializacija kadrov v policiji je vsekakor potrebna. Policija namreč pokriva izredno širok spekter del in nalog, za katero policisti potrebujejo najrazličnejše specialistično znanje. Gre za najrazličnejše specialno znanje iz področja prometne varnosti (npr. preiskovanje prometnih nesreč, vožnja pod vplivom prepovedanih drog, železniške nesreče, ipd), kriminalistike (kriminalistična tehnika, taktika in metodika, organiziran kriminal, gospodarski kriminal, ipd.), mejne problematike in tujcev (ugotavljanje ponarejenih dokumentov, ilegalne migracije, ipd), in podobno. Ravno iz tega razloga ne moremo od slehernega policista pričakovati, da »vse ve in vse zna«, temveč se mora kader do določene stopnje specializirati. Le tako je namreč moč zagotoviti, da se bo policija učinkovito in uspešno spoprijela z najrazličnejšimi varnostnimi dogodki in izzivi.

Zanimiv podatek, do katerega pa smo prišli je, da sami policisti izobraževanju in rednemu strokovnemu usposabljanju pripisujejo manjši vpliv na napredovanje kot drugim (npr. delovnim izkušnjam, rezultatom dela, itd.). Tako smo prišli do zanimive situacije, pri kateri na eni strani empirični podatki za naš vzorec kažejo na povezanost izobraževanja in usposabljanja ter napredovanja, po drugi strani pa sami policisti teh dejavnikov ne vidijo kot pomembnih. Res pa je, da tisti, ki so se izobraževali oz. se pogosteje usposabljujejo, te dejavnike višje ocenjujejo. Torej so pri ocenjevanju izhajali iz lastnih izkušenj. Tisti, ki pa nimajo izkušenj z izobraževanjem in se redkeje usposabljujejo, ta dejavnika ocenjujejo bistveno slabše, kar na nek način potrjuje ugotovitev, da sta izobraževanje in usposabljanje pozitivno povezana z napredovanjem.

Drugi dejavniki, ki so se pri našem vzorcu izkazali za pomembne za napredovanje so spol, starost, delovni staž, pot zaposlitve v policiji in dosežena izobrazba.

Anketirani moški pogosteje napredujejo kot ženske, kar kaže na to, da je poklic policista pretežno »moški poklic«. To so ugotavljali že drugi avtorji (Pagon in Lobnikar, 1993: 76; Celestina, 2004: 23). Potrebno bo zagotoviti sistem enakih možnosti za vse, saj bo policija le tako postala moderna in uspešna organizacija.

Starost in delovni staž sta med seboj tesno povezana dejavnika. Starejši kot je policist, daljši je njegov delovni staž.

Pot zaposlitve v policiji nam kaže, da najpogosteje napredujejo tisti anketirani policisti, ki so se zaposlili po končani »kadetski šoli«. Tako se nam poraja vprašanje o tem ali je bila odločitev o ukinitvi kadetske šole pravilna? Ali je bila ravno kadetska šola tista, ki je bodočim policistom dala največ znanja in posledično možnosti napredovanja? Odgovore na ta vprašanja bi vsekakor morali iskati v okviru širše analize.

## 6 Zaključek

Policija je velika organizacija, ki zaposlenim ponuja veliko možnosti napredovanja. Kariera policista ni zgolj linearna, navzgor vzpenjajoča, tradicionalna. Policist ne prehaja zgolj iz nižjega na višje delovno mesto, kot bi bilo morda pričakovati za premike zaposlenih v policiji, torej v organizaciji z določenimi vojaškimi prvinami. Karierne poti policista so lahko raznovrstne in zanimive in nanje vpliva veliko dejavnikov. Ravno zato sem v pričujoči diplomski nalogi proučeval tako vrste in poti napredovanja policistov ter vpliv različnih dejavnikov na to, pri čemer sem se posvetil predvsem pomenu znanja – izobraževanju in strokovnemu usposabljanju.

Policija je vsekakor specifična organizacija. Ima namreč svojo značilno trinivojsko organizacijo, specifične poti, po kateri se nekdo lahko zaposli kot policist, ima svoje izobraževalne institucije in svoj sistem strokovnega usposabljanja. Ponuja tudi veliko poti in vrst napredovanja zaposlenih. Karierni sistem v slovenski policiji je bil temeljito spremenjen leta 2003 z uveljavitvijo Zakona o javnih uslužbencih. Kot sem ugotovil v teoretičnem delu diplomske naloge, določbe zakona sicer kot najpomembnejši dejavnik opredeljujejo izobrazbo, vendar je podrobnejša analiza kariernega sistema (uradniških nazivov in pogojev napredovanja) pokazala, da temu vendarle ni tako. Izobrazba je tako le nujni, ne pa zadostni pogoj napredovanja policistov, pomembnejšo vlogo pri tem ima dolžina delovnega staža.

V diplomski nalogi sem se ukvarjal predvsem s t.i. zunanjo kariero policistov (organizacijskim vidikom napredovanja), pri čemer sem opredelil tri vrste njihovega napredovanja policistov: vertikalno (napredovanje na višje delovno mesto) in horizontalno napredovanje (napredovanje v uradniškem nazivu oziroma plačilnem razredu) ter menjavo delovnega področja kot posebno obliko horizontalnih kariernih premikov.

V empiričnem delu naloge sem proučeval povezanost treh vrst napredovanja z različnimi dejavniki, pri čemer sem posebno pozornost namenil izobraževanju in strokovnemu usposabljanju zaposlenih. Pri tem me je zanimalo predvsem dejstvo, da so se anketirani policisti izobraževali in usposabljali, torej da so bili vključeni v nek proces pridobivanja znanja, ne pa toliko sam zaključek tega procesa. Izhajal sem namreč iz prepričanja, da ni pomembna le diploma, temveč tudi samo izobraževanje kot tako.



Za policiste, zajete v naš vzorec je bilo ugotovljeno, da ima izobraževanje kot tako določen vpliv na napredovanje, a vendar le na višji in visoki stopnji izobraževanja. Vendar tudi med njima prihaja do razlik. Izobraževanje na višji šoli se je izkazalo za pomembno pri vertikalnem napredovanju anketiranih policistov in njihovi menjavi delovnega področja, izobraževanje na visoki šoli pa tudi za horizontalno napredovanje. Za višje stopnje izobraževanja, kot sta izobraževanje na fakulteti (univerzitetna stopnja) in podiplomskem študiju, pa smo ugotovili, da nimata vpliva na nobeno od oblik napredovanja. Sam to pripisujem sistemizaciji delovnih mest v policiji oz. določbam Zakona o javnih uslužbencih, saj npr. univerzitetna izobrazba nikjer ni izrecno navedena kot pogoj za zasedbo delovnega mesta (npr. niti za delovna mesta v 1. kariernem razredu).

Nekoliko drugačna je slika glede povezanosti strokovnega usposabljanja in napredovanja anketiranih policistov. Usposabljanje namreč vpliva tako na vertikalno napredovanje kot na napredovanje v nazivu oz. plačilnem razredu ter menjavo delovnega področja. Medtem ko gre pri vertikalnem in horizontalnem napredovanju za linearen odnos (tisti, ki se pogosteje usposabljuje, napredujejo v večji meri), pa velja za menjavo delovnega področja nekoliko drugačna ugotovitev, in sicer policisti, ki se pogosteje usposabljujejo, v manjši meri menjajo delovno področje. Tak rezultat sam povezujem predvsem s specializacijo dela v policiji. To tezo potrjuje tudi ugotovitev, da so se vprašani policisti najpogosteje usposabljali iz tistih delovnih področij, na katerih tudi dejansko delajo.

Toda na napredovanje vprašanih policistov imajo vpliv tudi drugi dejavniki, kot so spol, starost, delovni staž, pot zaposlitve v policiji in dosežena izobrazba, ki so povezane z vsemi tremi opredeljeni potmi napredovanja anketirancev. Po drugi strani pa velikost policijske enote in policijska uprava zaposlitve nista povezani z (vertikalnim in horizontalnim) napredovanjem, vplivata zgolj na menjavo delovnega področja.

Tako bi lahko zaključili z ugotovitvijo, da je kariera policista odvisna od najrazličnejših dejavnikov, med katerimi vsekakor pomembno vlogo igrata tudi izobraževanje in strokovno usposabljanje. Torej sta izobrazba in strokovno znanje policistov v 21. stoletju enako, če ne celo pomembnejši kot v preteklosti.

## 7 LITERATURA

Pri izdelavi diplomske naloge je bila uporabljena naslednja literatura:

1. CELESTINA, Ivan (2004): Policija in ženske. Diplomaska naloga. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana
2. CVETKO, Roman (2002): Razvijanje delovne kariere. Znanstveno raziskovalno središče Republike Slovenije, Koper
3. DVORŠEK, Anton (2002): Kako priti do sistema policijskega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja. Zbornik karierni sistem. Policijska akademija, Ljubljana, str. 89-92
4. FERK, Iztok: Izobraževalna pot policista. Diplomaska naloga. Visoka policijsko – varnostna šola, Ljubljana
5. GORENAK Vinko (1993): Bodo uspešni učenci postali uspešni policisti. Ur. TOMOVIĆ Nevenka, Kako do izobrazbe za poklic policista, Izobraževalni center ONZ, Ljubljana
6. GORENAK Vinko, PAGON Milan, STARC Marjan, ŽABERL Miroslav, VILTUŽNIK Rafael (2000): Splošne operativne zadeve policije (učno gradivo za predmet Splošne operativne zadeve policije na Visoki policijsko – varnostni šoli), Visoka policijsko – varnostna šola, Ljubljana
7. IGNJATOVIĆ, Miroljub (2002): Družbene posledice povečane prožnosti trga delovne sile. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana
8. KONRAD, Edvard (1996): Delovne kariere. Filozofska fakulteta, Ljubljana
9. KOŽUH, Boris (2000): Statistične obdelave v pedagoških raziskavah. Filozofska fakulteta, Ljubljana
10. KRAMBERGER, Anton (1999): Poklici, trg dela in politika. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana
11. LANE, Troy: Personal and departmental benefits of continuing education: the FBI National Academy experience. The FBI Law enforcement bulletin, May 2005. Dostopno na internetu (18.11.2005) preko spletnega naslova [http://www.findarticles.com/p/articles/mi\\_m2194/is\\_5\\_74/ai\\_n14791454/](http://www.findarticles.com/p/articles/mi_m2194/is_5_74/ai_n14791454/)
12. LIPIČ, Olga (1992): Notranja kariera. Magistrska naloga. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana

13. MOŽINA, Stane; JEREB, Janez; FLORJANČIČ, Jožef; SVETLIK, Ivan; JAMŠEK Franc; LIPIČNIK, Bogdan; VODOVNIK, Zvone; SVETIČ, Aleša; STANOJEVIĆ, Miroslav; MERKAČ, Marjana (1998): Management kadrovskih virov. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana
14. MOŽINA, Stane; SVETLIK, Ivan; JAMŠEK, Franc; ZUPAN, Nada; VODOVNIK, Zvone (2002): Management kadrovskih virov. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana
15. MAKUC, Ivo (2004): Nove oblike kariere. Diplomsko delo. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana
16. MURŠAK Janko (1993): Analiza modelov izobraževanja za poklic policista. Ur. TOMOVIČ Nevenka, Kako do izobrazbe za poklic policista, Izobraževalni center ONZ, Ljubljana
17. NIKŠE, Marinko (2002): Izobraževanje in usposabljanje policistov v kariernem sistemu. Zbornik karierni sistem. Policijska akademija, Ljubljana, str. 69-77
18. NIKŠE, Marinko (2003): Metode za ugotavljanje učinkov usposabljanja policistov – primer možne aplikacije teorije v prakso. Varstvoslovje, 2/2003, str. 164-170
19. PAGON, Milan; LOBNIKAR, Branko (1993): Ženske v Policiji (nekaj tujih izkušenj), Policija na prehodu v 21. stoletje, ur. Pagon Milan in Andrej Anžič. Visoka policijsko varnostna šola, Ljubljana
20. PAGON, Milan; VIRJENT-NOVAK, Bojana; DJURIĆ, Melita; LOBNIKAR, Branko (1998): Evropski sistemi policijskega izobraževanja in usposabljanja. Ur. Pagon Milan in Anžič Andrej. Proučevanje in primerjalni vidiki policijske dejavnosti v svetu. Visoka policijsko – varnostna šola, Ljubljana
21. PAGON, Milan; LOBNIKAR, Branko (1993): Ženske v policiji, nekaj tujih izkušenj. Policija na prehodu v 21. stoletje – zbornik posvetovanj. Ministrstvo za notranje zadeve, Ljubljana, str. 72-87
22. PEČAR Janez (1988): Formalno nadzorstvo, Kriminološki in kriminalnopolitični pogledi. Delavska enotnost, Ljubljana
23. PEČEK, Simona (2001): Napredovanje v upravi. Diplomaska naloga, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana
24. Poročilo o delu policije za leto 2004 (2005). Policija, Ljubljana
25. Pravila policije (2000). Ministrstvo za notranje zadeve, Ljubljana
26. Pravilnik o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest v policiji, dostopno preko intraneta policije na spletnem naslovu <http://intranet.policija.si> (10.05.2005)

27. RIJAVEC ROŽANC, Leonida (2001): Management kadrovskih virov v državni upravi, primer Ministrstva za okolje in prostor. Magistrska naloga. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana
28. ROJC Emil (1992): Kariera kot spreminjanje. ČŽP Enotnost, Ljubljana
29. SCHEIN, H. Edgar (1996): Career Anchrs revisited: Implications for career development in the 21st century. Dostopno preko spletne strani <http://www.solonline.org/res/wp/10009.html> (10.05.2005)
30. SEDEJ, Marta (2002): Vertikalno napredovanje v državni upravi. Diplomaska naloga. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana
31. SOBOČAN, Klaudija (2003): Mobilnost kadrov v organizaciji. Diplomaska naloga. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana
32. ŠINKOVEC, Matjaž (2002): Višja policijska šola in vpliv (ne)kariernega sistema na izvajanje izobraževalnega programa za pridobitev višje strokovne izobrazbe – višji policist. Zbornik karierni sistem. Policijska akademija, Ljubljana, str. 93-99
33. Tacenska leta 1967 - 2002, 32 generacij (2002). Policijska akademija, Ljubljana
34. TAURER, Boris (2002): Izobraževanje in karierni sistem policije. Zbornik karierni sistem. Policijska akademija, Ljubljana, str. 79-87
35. TOMOVIČ, Nevenka (2001): Izobraževanje in usposabljanje v policiji. Ur. Pagon Milan. Dnevi varstvoslovja, Bled, junij 2001, Visoka policijsko – varnostna šola, Ljubljana
36. TOMOVIČ, Nevenka (2003): Usposabljanje v policiji. Ur. Pagon Milan. Dnevi varstvoslovja, Bled, junij 2003, Visoka policijsko – varnostna šola, Ljubljana
37. Uredba o uniformi, položajnih oznakah in simbolih policije. Uradni list RS, št. 61-2754/2000
38. Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih. Uradni list RS, št. 72-3222/2005
39. VARRICCHIO, Domenick (1998): Continuing education: expanding opportunities for officers. The FBI Law enforcement bulletin, April 1998. Dostopno preko spletnega naslova [http://www.findarticles.com/p/articles/mi\\_m2194/is\\_n4\\_v67/ai\\_20576399/](http://www.findarticles.com/p/articles/mi_m2194/is_n4_v67/ai_20576399/) (18.11.2005)
40. VIDIČ, Branko (2004): Kako bomo napredovali? Slovenska uprava, številka 2, letnik 4, str. 24-27, Ministrstvo za notranje zadeve, Ljubljana

41. WINSTON, R. B., Jr. in CREAMER, D. G. (1997). Improving staffing practices in student affairs. Jossey-Bass. San Francisco. Dostopno preko spletne strani <http://filebox.vt.edu/users/dgc2/staffinghandbook/scheincareer.htm> (10.05.2005)
42. Zakon o Policiji. Uradni list RS, št. 49-2140/98 in 66-1/98
43. Zakon o javnih uslužbencih. Uradni list RS, št. 56-2759/02
44. 32 let izobraževanja s področja varstvoslovja (2003). Ur. Virjent Bojana. Fakulteta za policijsko-varnostne vede, Ljubljana

## **PRILOGE**

### **Anketni vprašalnik**

## Vpliv izobraževanja na vertikalno napredovanje

Priloga 1: Tabela SPSS – prikaz povezanosti izobraževanja na višji šoli in vertikalnega napredovanja

**Crosstab**

			Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?		Total
			Sem napredoval	Nisem napredoval	
Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na višji šoli?	DA	Count	149	5	154
		Expected Count	123,5	30,5	154,0
		% within Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na višji šoli?	96,8%	3,2%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	32,3%	4,4%	26,7%
		% of Total	25,9%	,9%	26,7%
	NE	Count	313	109	422
		Expected Count	338,5	83,5	422,0
		% within Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na višji šoli?	74,2%	25,8%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	67,7%	95,6%	73,3%
		% of Total	54,3%	18,9%	73,3%
Total	Count	462	114	576	
	Expected Count	462,0	114,0	576,0	
	% within Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na višji šoli?	80,2%	19,8%	100,0%	
	% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	80,2%	19,8%	100,0%	

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	36,246 <sup>b</sup>	1	,000		
Continuity Correction <sup>a</sup>	34,837	1	,000		
Likelihood Ratio	46,862	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by-Linear Association	36,183	1	,000		
N of Valid Cases	576				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 30,48.

Priloga 2: Tabela SPSS – prikaz povezanosti izobraževanja na visoki šoli in vertikalnega napredovanja

## Crosstab

			Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?		Total
			Sem napredoval	Nisem napredoval	
Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na visoki šoli?	DA	Count	158	24	182
		Expected Count	146,0	36,0	182,0
		% within Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na visoki šoli?	86,8%	13,2%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	34,2%	21,1%	31,6%
		% of Total	27,4%	4,2%	31,6%
	NE	Count	304	90	394
		Expected Count	316,0	78,0	394,0
		% within Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na visoki šoli?	77,2%	22,8%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	65,8%	78,9%	68,4%
		% of Total	52,8%	15,6%	68,4%
Total		Count	462	114	576
		Expected Count	462,0	114,0	576,0
		% within Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na visoki šoli?	80,2%	19,8%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	80,2%	19,8%	100,0%

## Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	7,312 <sup>b</sup>	1	,007		
Continuity Correction <sup>a</sup>	6,716	1	,010		
Likelihood Ratio	7,743	1	,005		
Fisher's Exact Test				,007	,004
Linear-by-Linear Association	7,299	1	,007		
N of Valid Cases	576				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 36,02.



Priloga 3: Tabela SPSS – prikaz povezanosti izobraževanja na fakulteti in vertikalnega napredovanja

## Crosstab

			Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?		Total
			Sem napredoval	Nisem napredoval	
Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na fakulteti?	DA	Count	54	7	61
		Expected Count	48,9	12,1	61,0
		% within Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na fakulteti?	88,5%	11,5%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	11,7%	6,1%	10,6%
		% of Total	9,4%	1,2%	10,6%
	NE	Count	408	107	515
		Expected Count	413,1	101,9	515,0
		% within Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na fakulteti?	79,2%	20,8%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	88,3%	93,9%	89,4%
		% of Total	70,8%	18,6%	89,4%
Total	Count	462	114	576	
	Expected Count	462,0	114,0	576,0	
	% within Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na fakulteti?	80,2%	19,8%	100,0%	
	% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	80,2%	19,8%	100,0%	

## Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	2,972 <sup>b</sup>	1	,085		
Continuity Correction <sup>a</sup>	2,415	1	,120		
Likelihood Ratio	3,335	1	,068		
Fisher's Exact Test				,091	,054
Linear-by-Linear Association	2,967	1	,085		
N of Valid Cases	576				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12,07.

Priloga 4: Tabela SPSS – prikaz povezanosti izobraževanja na podiplomskem študiju in vertikalnega napredovanja

## Crosstab

			Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?		Total	
			Sem napredoval	Nisem napredoval		
Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na podiplomskem študiju?	DA	Count	25	4	29	
		Expected Count	23,3	5,7	29,0	
		% within Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na podiplomskem študiju?	86,2%	13,8%	100,0%	
	NE	Count	437	110	547	
		Expected Count	438,7	108,3	547,0	
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	79,9%	20,1%	100,0%	
Total	Count	462	114	576		
	Expected Count	462,0	114,0	576,0		
			% within Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na podiplomskem študiju?	80,2%	19,8%	100,0%
			% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	100,0%	100,0%	100,0%
			% of Total	80,2%	19,8%	100,0%

## Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,692 <sup>b</sup>	1	,405		
Continuity Correction <sup>a</sup>	,351	1	,553		
Likelihood Ratio	,752	1	,386		
Fisher's Exact Test				,483	,287
Linear-by-Linear Association	,691	1	,406		
N of Valid Cases	576				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,74.

## Vpliv izobraževanja na horizontalno napredovanje

Priloga 5: Tabela SPSS – prikaz povezanosti izobraževanja na višji šoli in horizontalnega napredovanja

**Crosstab**

			Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?		Total
			Sem napredoval	Nisem napredoval	
Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na višji šoli?	DA	Count	110	44	154
		Expected Count	105,9	48,1	154,0
		% within Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na višji šoli?	71,4%	28,6%	100,0%
		% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	27,8%	24,4%	26,7%
		% of Total	19,1%	7,6%	26,7%
	NE	Count	286	136	422
		Expected Count	290,1	131,9	422,0
		% within Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na višji šoli?	67,8%	32,2%	100,0%
		% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	72,2%	75,6%	73,3%
		% of Total	49,7%	23,6%	73,3%
Total		Count	396	180	576
		Expected Count	396,0	180,0	576,0
		% within Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na višji šoli?	68,8%	31,3%	100,0%
		% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	68,8%	31,3%	100,0%

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,702 <sup>b</sup>	1	,402		
Continuity Correction <sup>a</sup>	,542	1	,462		
Likelihood Ratio	,709	1	,400		
Fisher's Exact Test				,418	,232
Linear-by-Linear Association	,701	1	,403		
N of Valid Cases	576				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 48,13.

Priloga 6: Tabela SPSS – prikaz povezanosti izobraževanja na visoki šoli in horizontalnega napredovanja

**Crosstab**

			Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?		Total
			Sem napredoval	Nisem napredoval	
Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na visoki šoli?	DA	Count	138	44	182
		Expected Count	125,1	56,9	182,0
		% within Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na visoki šoli?	75,8%	24,2%	100,0%
	NE	Count	258	136	394
		Expected Count	270,9	123,1	394,0
		% within Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na visoki šoli?	65,5%	34,5%	100,0%
		% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	34,8%	24,4%	31,6%
		% of Total	24,0%	7,6%	31,6%
Total	DA	Count	396	180	576
		Expected Count	396,0	180,0	576,0
		% within Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na visoki šoli?	68,8%	31,3%	100,0%
	NE	Count	258	136	394
		Expected Count	270,9	123,1	394,0
		% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	68,8%	31,3%	100,0%

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	6,198 <sup>b</sup>	1	,013		
Continuity Correction <sup>a</sup>	5,726	1	,017		
Likelihood Ratio	6,369	1	,012		
Fisher's Exact Test				,015	,008
Linear-by-Linear Association	6,187	1	,013		
N of Valid Cases	576				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 56,88.

Priloga 7: Tabela SPSS – prikaz povezanosti izobraževanja na fakulteti in horizontalnega napredovanja

## Crosstab

			Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?		Total
			Sem napredoval	Nisem napredoval	
Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na fakulteti?	DA	Count	43	18	61
		Expected Count	41,9	19,1	61,0
		% within Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na fakulteti?	70,5%	29,5%	100,0%
	NE	Count	353	162	515
		Expected Count	354,1	160,9	515,0
		% within Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na fakulteti?	68,5%	31,5%	100,0%
Total	DA	% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	10,9%	10,0%	10,6%
		% of Total	7,5%	3,1%	10,6%
		Count	396	180	576
	NE	Expected Count	396,0	180,0	576,0
		% within Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na fakulteti?	68,8%	31,3%	100,0%
		% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	100,0%	100,0%	100,0%
% of Total	68,8%	31,3%	100,0%		

## Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,096 <sup>b</sup>	1	,756		
Continuity Correction <sup>a</sup>	,027	1	,869		
Likelihood Ratio	,097	1	,755		
Fisher's Exact Test				,884	,440
Linear-by-Linear Association	,096	1	,756		
N of Valid Cases	576				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 19,06.

Priloga 8: Tabela SPSS – prikaz povezanosti izobraževanja na podiplomskem študiju in horizontalnega napredovanja

## Crosstab

			Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?		Total
			Sem napredoval	Nisem napredoval	
Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na podiplomskem študiju?	DA	Count	23	6	29
		Expected Count	19,9	9,1	29,0
		% within Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na podiplomskem študiju?	79,3%	20,7%	100,0%
	NE	Count	373	174	547
		Expected Count	376,1	170,9	547,0
		% within Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na podiplomskem študiju?	68,2%	31,8%	100,0%
Total	Count	396	180	576	
	Expected Count	396,0	180,0	576,0	
			Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?		
		% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	5,8%	3,3%	5,0%
		% of Total	4,0%	1,0%	5,0%
		Count	396	180	576
		Expected Count	396,0	180,0	576,0
			Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?		
		% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	68,8%	31,3%	100,0%

## Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1,585 <sup>b</sup>	1	,208		
Continuity Correction <sup>a</sup>	1,110	1	,292		
Likelihood Ratio	1,704	1	,192		
Fisher's Exact Test				,303	,145
Linear-by-Linear Association	1,582	1	,208		
N of Valid Cases	576				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9,06.

## Vpliv izobraževanja na menjavo delovnega področja

Priloga 9: Tabela SPSS – prikaz povezanosti izobraževanja na višji šoli in menjavo delovnega področja

Crosstab

			Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?		Total
			Sem napredoval	Nisem napredoval	
Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na višji šoli?	DA	Count	96	58	154
		Expected Count	67,6	86,4	154,0
		% within Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na višji šoli?	62,3%	37,7%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	37,9%	18,0%	26,7%
		% of Total	16,7%	10,1%	26,7%
	NE	Count	157	265	422
		Expected Count	185,4	236,6	422,0
		% within Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na višji šoli?	37,2%	62,8%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	62,1%	82,0%	73,3%
		% of Total	27,3%	46,0%	73,3%
Total		Count	253	323	576
		Expected Count	253,0	323,0	576,0
		% within Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na višji šoli?	43,9%	56,1%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	43,9%	56,1%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	28,937 <sup>b</sup>	1	,000		
Continuity Correction <sup>a</sup>	27,925	1	,000		
Likelihood Ratio	28,896	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by-Linear Association	28,887	1	,000		
N of Valid Cases	576				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 67,64.

Priloga 10: Tabela SPSS – prikaz povezanosti izobraževanja na visoki šoli in menjavo delovnega področja

## Crosstab

			Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?		Total	
			Sem napredoval	Nisem napredoval		
Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na visoki šoli?	DA	Count	102	80	182	
		Expected Count	79,9	102,1	182,0	
		% within Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na visoki šoli?	56,0%	44,0%	100,0%	
		NE	Count	151	243	394
			Expected Count	173,1	220,9	394,0
			% within Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na visoki šoli?	38,3%	61,7%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	40,3%	24,8%	31,6%	
		% of Total	17,7%	13,9%	31,6%	
		Count	253	323	576	
		Expected Count	253,0	323,0	576,0	
		% within Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na visoki šoli?	43,9%	56,1%	100,0%	
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	100,0%	100,0%	100,0%	
		% of Total	43,9%	56,1%	100,0%	

## Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	15,869 <sup>b</sup>	1	,000		
Continuity Correction <sup>a</sup>	15,158	1	,000		
Likelihood Ratio	15,820	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by-Linear Association	15,841	1	,000		
N of Valid Cases	576				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 79,94.



Priloga 11: Tabela SPSS – prikaz povezanosti izobraževanja na fakulteti in menjavo delovnega področja

## Crosstab

			Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?		Total
			Sem napredoval	Nisem napredoval	
Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na fakulteti?	DA	Count	32	29	61
		Expected Count	26,8	34,2	61,0
		% within Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na fakulteti?	52,5%	47,5%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	12,6%	9,0%	10,6%
		% of Total	5,6%	5,0%	10,6%
	NE	Count	221	294	515
		Expected Count	226,2	288,8	515,0
		% within Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na fakulteti?	42,9%	57,1%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	87,4%	91,0%	89,4%
		% of Total	38,4%	51,0%	89,4%
Total		Count	253	323	576
		Expected Count	253,0	323,0	576,0
		% within Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na fakulteti?	43,9%	56,1%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	43,9%	56,1%	100,0%

## Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	2,018 <sup>b</sup>	1	,155		
Continuity Correction <sup>a</sup>	1,649	1	,199		
Likelihood Ratio	2,002	1	,157		
Fisher's Exact Test				,173	,100
Linear-by-Linear Association	2,014	1	,156		
N of Valid Cases	576				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 26,79.

Priloga 12: Tabela SPSS – prikaz povezanosti izobraževanja na podiplomskem študiju in menjavo delovnega področja

## Crosstab

			Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?		Total
			Sem napredoval	Nisem napredoval	
Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na podiplomskem študiju?	DA	Count	13	16	29
		Expected Count	12,7	16,3	29,0
		% within Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na podiplomskem študiju?	44,8%	55,2%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	5,1%	5,0%	5,0%
		% of Total	2,3%	2,8%	5,0%
	NE	Count	240	307	547
		Expected Count	240,3	306,7	547,0
		% within Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na podiplomskem študiju?	43,9%	56,1%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	94,9%	95,0%	95,0%
		% of Total	41,7%	53,3%	95,0%
Total		Count	253	323	576
		Expected Count	253,0	323,0	576,0
		% within Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na podiplomskem študiju?	43,9%	56,1%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	43,9%	56,1%	100,0%

## Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,010 <sup>b</sup>	1	,920		
Continuity Correction <sup>a</sup>	,000	1	1,000		
Likelihood Ratio	,010	1	,920		
Fisher's Exact Test				1,000	,533
Linear-by-Linear Association	,010	1	,920		
N of Valid Cases	576				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12,74.

## Pomen izobraževanja s področja varstvoslovja

Priloga 13: Tabela SPSS – prikaz povezanosti izobraževanja na VŠNZ in VPS ter vertikalnim napredovanjem

Crosstab

Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na višji šoli?				Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?		Total
				Sem napredoval	Nisem napredoval	
DA	višja	DA	Count	117	2	119
			Expected Count	115,1	3,9	119,0
			% within višja	98,3%	1,7%	100,0%
			% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	78,5%	40,0%	77,3%
			% of Total	76,0%	1,3%	77,3%
		NE	Count	32	3	35
			Expected Count	33,9	1,1	35,0
			% within višja	91,4%	8,6%	100,0%
			% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	21,5%	60,0%	22,7%
			% of Total	20,8%	1,9%	22,7%
		Total	Count	149	5	154
			Expected Count	149,0	5,0	154,0
			% within višja	96,8%	3,2%	100,0%
			% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	100,0%	100,0%	100,0%
			% of Total	96,8%	3,2%	100,0%
NE	višja	NE	Count	310	108	418
			Expected Count	310,0	108,0	418,0
			% within višja	74,2%	25,8%	100,0%
			% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	100,0%	100,0%	100,0%
			% of Total	74,2%	25,8%	100,0%
		Total	Count	310	108	418
			Expected Count	310,0	108,0	418,0
			% within višja	74,2%	25,8%	100,0%
			% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	100,0%	100,0%	100,0%
			% of Total	74,2%	25,8%	100,0%

Chi-Square Tests

Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji,		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
DA	Pearson Chi-Square	4,088 <sup>b</sup>	1	,043		
	Continuity Correction <sup>a</sup>	2,189	1	,139		
	Likelihood Ratio	3,325	1	,068		
	Fisher's Exact Test				,078	,078
	Linear-by-Linear Association	4,061	1	,044		
	N of Valid Cases		154			
NE	Pearson Chi-Square	. <sup>c</sup>				
	N of Valid Cases		418			

a. Computed only for a 2x2 table

b. 2 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,14.

c. No statistics are computed because višja is a constant.

Priloga 14: Tabela SPSS – prikaz povezanosti izobraževanja na VŠNZ in VPS ter horizontalnim napredovanjem

## Crosstab

Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na višji šoli?			Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?		Total	
			Sem napredoval	Nisem napredoval		
DA	višja	DA	Count	91	28	119
		Expected Count	85,8	33,2	119,0	
		% within višja	76,5%	23,5%	100,0%	
		% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	82,0%	65,1%	77,3%	
		% of Total	59,1%	18,2%	77,3%	
	NE	NE	Count	20	15	35
		Expected Count	25,2	9,8	35,0	
		% within višja	57,1%	42,9%	100,0%	
		% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	18,0%	34,9%	22,7%	
		% of Total	13,0%	9,7%	22,7%	
Total	Count	111	43	154		
	Expected Count	111,0	43,0	154,0		
	% within višja	72,1%	27,9%	100,0%		
	% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	100,0%	100,0%	100,0%		
	% of Total	72,1%	27,9%	100,0%		
NE	višja	NE	Count	283	135	418
		Expected Count	283,0	135,0	418,0	
		% within višja	67,7%	32,3%	100,0%	
		% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	100,0%	100,0%	100,0%	
		% of Total	67,7%	32,3%	100,0%	
	Total	Count	283	135	418	
		Expected Count	283,0	135,0	418,0	
		% within višja	67,7%	32,3%	100,0%	
		% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	100,0%	100,0%	100,0%	
		% of Total	67,7%	32,3%	100,0%	

## Chi-Square Tests

Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji,		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
DA	Pearson Chi-Square	5,020 <sup>b</sup>	1	,025		
	Continuity Correction <sup>a</sup>	4,106	1	,043		
	Likelihood Ratio	4,747	1	,029		
	Fisher's Exact Test				,032	,023
	Linear-by-Linear Association	4,987	1	,026		
	N of Valid Cases	154				
NE	Pearson Chi-Square	, <sup>c</sup>				
	N of Valid Cases	418				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9,77.

c. No statistics are computed because višja is a constant.

Priloga 15: Tabela SPSS – prikaz povezanosti izobraževanja na VŠNZ in VPŠ ter menjavo delovnega področja

## Crosstab

Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na višji šoli?				Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?		Total
				Sem napredoval	Nisem napredoval	
DA	višja	DA	Count	75	44	119
			Expected Count	74,2	44,8	119,0
			% within višja	63,0%	37,0%	100,0%
			% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	78,1%	75,9%	77,3%
			% of Total	48,7%	28,6%	77,3%
		NE	Count	21	14	35
			Expected Count	21,8	13,2	35,0
			% within višja	60,0%	40,0%	100,0%
			% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	21,9%	24,1%	22,7%
			% of Total	13,6%	9,1%	22,7%
		Total	Count	96	58	154
			Expected Count	96,0	58,0	154,0
			% within višja	62,3%	37,7%	100,0%
			% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	100,0%	100,0%	100,0%
			% of Total	62,3%	37,7%	100,0%
NE	višja	NE	Count	155	263	418
			Expected Count	155,0	263,0	418,0
			% within višja	37,1%	62,9%	100,0%
			% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	100,0%	100,0%	100,0%
			% of Total	37,1%	62,9%	100,0%
		Total	Count	155	263	418
			Expected Count	155,0	263,0	418,0
			% within višja	37,1%	62,9%	100,0%
			% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	100,0%	100,0%	100,0%
			% of Total	37,1%	62,9%	100,0%

## Chi-Square Tests

Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji,		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
DA	Pearson Chi-Square	,105 <sup>b</sup>	1	,745		
	Continuity Correction <sup>a</sup>	,016	1	,900		
	Likelihood Ratio	,105	1	,746		
	Fisher's Exact Test				,843	,446
	Linear-by-Linear Association	,105	1	,746		
	N of Valid Cases	154				
NE	Pearson Chi-Square	<sup>c</sup>				
	N of Valid Cases	418				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13,18.

c. No statistics are computed because višja is a constant.

Priloga 16: Tabela SPSS – prikaz povezanosti izobraževanja na VPVŠ in vertikalnim napredovanjem

**Crosstab**

Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na visoki šoli?				Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?		Total
				Sem napredoval	Nisem napredoval	
DA	Izobraževal sem se na VPVŠ	DA	Count	104	8	112
			Expected Count	97,2	14,8	112,0
			% within Izobraževal sem se na VPVŠ	92,9%	7,1%	100,0%
			% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	65,8%	33,3%	61,5%
			% of Total	57,1%	4,4%	61,5%
		NE	Count	54	16	70
			Expected Count	60,8	9,2	70,0
			% within Izobraževal sem se na VPVŠ	77,1%	22,9%	100,0%
			% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	34,2%	66,7%	38,5%
			% of Total	29,7%	8,8%	38,5%
	Total		Count	158	24	182
			Expected Count	158,0	24,0	182,0
			% within Izobraževal sem se na VPVŠ	86,8%	13,2%	100,0%
			% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	100,0%	100,0%	100,0%
			% of Total	86,8%	13,2%	100,0%
NE	Izobraževal sem se na VPVŠ	NE	Count	301	89	390
			Expected Count	301,0	89,0	390,0
			% within Izobraževal sem se na VPVŠ	77,2%	22,8%	100,0%
			% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	100,0%	100,0%	100,0%
			% of Total	77,2%	22,8%	100,0%
	Total		Count	301	89	390
			Expected Count	301,0	89,0	390,0
			% within Izobraževal sem se na VPVŠ	77,2%	22,8%	100,0%
			% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	100,0%	100,0%	100,0%
			% of Total	77,2%	22,8%	100,0%

**Chi-Square Tests**

Ali ste se, odkar ste zaposleni v		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
DA	Pearson Chi-Square	9,292 <sup>b</sup>	1	,002		
	Continuity Correction <sup>a</sup>	7,970	1	,005		
	Likelihood Ratio	9,036	1	,003		
	Fisher's Exact Test				,003	,003
	Linear-by-Linear Association	9,241	1	,002		
	N of Valid Cases	182				
NE	Pearson Chi-Square	. <sup>c</sup>				
	N of Valid Cases	390				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9,23.

c. No statistics are computed because Izobraževal sem se na VPVŠ is a constant.

Priloga 17: Tabela SPSS – prikaz povezanosti izobraževanja na VPVŠ in horizontalnim napredovanjem

**Crosstab**

Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na visoki šoli?				Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?		Total
				Sem napredoval	Nisem napredoval	
DA	Izobraževal sem se na VPVŠ	DA	Count	98	14	112
			Expected Count	84,9	27,1	112,0
			% within Izobraževal sem se na VPVŠ	87,5%	12,5%	100,0%
			% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	71,0%	31,8%	61,5%
			% of Total	53,8%	7,7%	61,5%
	NE	NE	Count	40	30	70
			Expected Count	53,1	16,9	70,0
			% within Izobraževal sem se na VPVŠ	57,1%	42,9%	100,0%
			% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	29,0%	68,2%	38,5%
			% of Total	22,0%	16,5%	38,5%
Total	Total	Count	138	44	182	
		Expected Count	138,0	44,0	182,0	
		% within Izobraževal sem se na VPVŠ	75,8%	24,2%	100,0%	
		% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	100,0%	100,0%	100,0%	
		% of Total	75,8%	24,2%	100,0%	
NE	Izobraževal sem se na VPVŠ	NE	Count	256	134	390
			Expected Count	256,0	134,0	390,0
			% within Izobraževal sem se na VPVŠ	65,6%	34,4%	100,0%
			% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	100,0%	100,0%	100,0%
			% of Total	65,6%	34,4%	100,0%
	Total	Total	Count	256	134	390
			Expected Count	256,0	134,0	390,0
			% within Izobraževal sem se na VPVŠ	65,6%	34,4%	100,0%
			% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	100,0%	100,0%	100,0%
			% of Total	65,6%	34,4%	100,0%

**Chi-Square Tests**

Ali ste se, odkar ste zaposleni v		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
DA	Pearson Chi-Square	21,656 <sup>a</sup>	1	,000		
	Continuity Correction <sup>b</sup>	20,032	1	,000		
	Likelihood Ratio	21,324	1	,000		
	Fisher's Exact Test				,000	,000
	Linear-by-Linear Association	21,537	1	,000		
	N of Valid Cases	182				
NE	Pearson Chi-Square	. <sup>c</sup>				
	N of Valid Cases	390				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 16,92.

c. No statistics are computed because Izobraževal sem se na VPVŠ is a constant.

Priloga 18: Tabela SPSS – prikaz povezanosti izobraževanja na VPVŠ in menjavo delovnega področja

## Crosstab

Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na visoki šoli?				Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?		Total
				Sem napredoval	Nisem napredoval	
DA	Izobraževal sem se na VPVŠ	DA	Count	73	39	112
			Expected Count	62,8	49,2	112,0
			% within Izobraževal sem se na VPVŠ	65,2%	34,8%	100,0%
			% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	71,6%	48,8%	61,5%
			% of Total	40,1%	21,4%	61,5%
		NE	Count	29	41	70
			Expected Count	39,2	30,8	70,0
			% within Izobraževal sem se na VPVŠ	41,4%	58,6%	100,0%
			% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	28,4%	51,3%	38,5%
			% of Total	15,9%	22,5%	38,5%
	Total		Count	102	80	182
			Expected Count	102,0	80,0	182,0
			% within Izobraževal sem se na VPVŠ	56,0%	44,0%	100,0%
			% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	100,0%	100,0%	100,0%
			% of Total	56,0%	44,0%	100,0%
NE	Izobraževal sem se na VPVŠ	NE	Count	149	241	390
			Expected Count	149,0	241,0	390,0
			% within Izobraževal sem se na VPVŠ	38,2%	61,8%	100,0%
			% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	100,0%	100,0%	100,0%
			% of Total	38,2%	61,8%	100,0%
	Total		Count	149	241	390
			Expected Count	149,0	241,0	390,0
			% within Izobraževal sem se na VPVŠ	38,2%	61,8%	100,0%
			% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	100,0%	100,0%	100,0%
			% of Total	38,2%	61,8%	100,0%

## Chi-Square Tests

Ali ste se, odkar ste zaposleni v		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
DA	Pearson Chi-Square	9,863 <sup>b</sup>	1	,002		
	Continuity Correction <sup>a</sup>	8,923	1	,003		
	Likelihood Ratio	9,888	1	,002		
	Fisher's Exact Test				,002	,001
	Linear-by-Linear Association	9,809	1	,002		
	N of Valid Cases	182				
NE	Pearson Chi-Square	. <sup>c</sup>				
	N of Valid Cases	390				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 30,77.

c. No statistics are computed because Izobraževal sem se na VPVŠ is a constant.



Priloga 19: Tabela SPSS – prikaz povezanosti izobraževanja na FPVV (dodiplomski študij) in vertikalnim napredovanjem

**Crosstab**

Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na fakulteti?			Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?		Total	
			Sem napredoval	Nisem napredoval		
DA	Izobraževal sem se FPVV - dodiplomski študij	DA	Count	14	0	14
		Expected Count	12,4	1,6	14,0	
		% within Izobraževal sem se FPVV - dodiplomski študij	100,0%	,0%	100,0%	
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	25,9%	,0%	23,0%	
		% of Total	23,0%	,0%	23,0%	
	NE	Count	40	7	47	
		Expected Count	41,6	5,4	47,0	
		% within Izobraževal sem se FPVV - dodiplomski študij	85,1%	14,9%	100,0%	
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	74,1%	100,0%	77,0%	
		% of Total	65,6%	11,5%	77,0%	
Total		Count	54	7	61	
		Expected Count	54,0	7,0	61,0	
		% within Izobraževal sem se FPVV - dodiplomski študij	88,5%	11,5%	100,0%	
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	100,0%	100,0%	100,0%	
		% of Total	88,5%	11,5%	100,0%	
NE	Izobraževal sem se FPVV - dodiplomski študij	NE	Count	405	106	511
		Expected Count	405,0	106,0	511,0	
		% within Izobraževal sem se FPVV - dodiplomski študij	79,3%	20,7%	100,0%	
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	100,0%	100,0%	100,0%	
		% of Total	79,3%	20,7%	100,0%	
	Total		Count	405	106	511
			Expected Count	405,0	106,0	511,0
			% within Izobraževal sem se FPVV - dodiplomski študij	79,3%	20,7%	100,0%
			% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	100,0%	100,0%	100,0%
			% of Total	79,3%	20,7%	100,0%

## Chi-Square Tests

Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji,		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
DA	Pearson Chi-Square	2,355 <sup>b</sup>	1	,125		
	Continuity Correction <sup>a</sup>	1,117	1	,290		
	Likelihood Ratio	3,913	1	,048		
	Fisher's Exact Test				,187	,144
	Linear-by-Linear Association	2,317	1	,128		
	N of Valid Cases		61			
NE	Pearson Chi-Square	, <sup>c</sup>				
	N of Valid Cases		511			

a. Computed only for a 2x2 table

b. 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,61.

c. No statistics are computed because Izobraževal sem se FPVV - dodiplomski študij is a constant.

Priloga 20: Tabela SPSS – prikaz povezanosti izobraževanja na FPVV (dodiplomski študij) in horizontalnim napredovanjem

**Crosstab**

Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na fakulteti?				Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?		Total
				Sem napredoval	Nisem napredoval	
DA	Izobraževal sem se FPVV - dodiplomski študij	DA	Count	12	2	14
			Expected Count	10,1	3,9	14,0
			% within Izobraževal sem se FPVV - dodiplomski študij	85,7%	14,3%	100,0%
			% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	27,3%	11,8%	23,0%
			% of Total	19,7%	3,3%	23,0%
		NE	Count	32	15	47
			Expected Count	33,9	13,1	47,0
			% within Izobraževal sem se FPVV - dodiplomski študij	68,1%	31,9%	100,0%
			% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	72,7%	88,2%	77,0%
			% of Total	52,5%	24,6%	77,0%
	Total		Count	44	17	61
			Expected Count	44,0	17,0	61,0
			% within Izobraževal sem se FPVV - dodiplomski študij	72,1%	27,9%	100,0%
			% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	100,0%	100,0%	100,0%
			% of Total	72,1%	27,9%	100,0%
NE	Izobraževal sem se FPVV - dodiplomski študij	NE	Count	350	161	511
			Expected Count	350,0	161,0	511,0
			% within Izobraževal sem se FPVV - dodiplomski študij	68,5%	31,5%	100,0%
			% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	100,0%	100,0%	100,0%
			% of Total	68,5%	31,5%	100,0%
	Total		Count	350	161	511
			Expected Count	350,0	161,0	511,0
			% within Izobraževal sem se FPVV - dodiplomski študij	68,5%	31,5%	100,0%
			% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	100,0%	100,0%	100,0%
			% of Total	68,5%	31,5%	100,0%

**Chi-Square Tests**

Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji,		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
DA	Pearson Chi-Square	1,668 <sup>b</sup>	1	,197		
	Continuity Correction <sup>a</sup>	,906	1	,341		
	Likelihood Ratio	1,840	1	,175		
	Fisher's Exact Test				,311	,172
	Linear-by-Linear Association	1,640	1	,200		
	N of Valid Cases	61				
NE	Pearson Chi-Square	. <sup>c</sup>				
	N of Valid Cases	511				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,90.

c. No statistics are computed because Izobraževal sem se FPVV - dodiplomski študij is a constant.

Priloga 21: Tabela SPSS – prikaz povezanosti izobraževanja na FPVV (dodiplomski študij) in menjavo delovnega področja

**Crosstab**

Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na fakulteti?				Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?		Total
				Sem napredoval	Nisem napredoval	
DA	Izobraževal sem se FPVV - dodiplomski študij	DA	Count	7	7	14
			Expected Count	7,1	6,9	14,0
			% within Izobraževal sem se FPVV - dodiplomski študij	50,0%	50,0%	100,0%
			% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	22,6%	23,3%	23,0%
			% of Total	11,5%	11,5%	23,0%
		NE	Count	24	23	47
			Expected Count	23,9	23,1	47,0
			% within Izobraževal sem se FPVV - dodiplomski študij	51,1%	48,9%	100,0%
			% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	77,4%	76,7%	77,0%
			% of Total	39,3%	37,7%	77,0%
	<b>Total</b>		Count	31	30	61
			Expected Count	31,0	30,0	61,0
			% within Izobraževal sem se FPVV - dodiplomski študij	50,8%	49,2%	100,0%
			% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	100,0%	100,0%	100,0%
			% of Total	50,8%	49,2%	100,0%
NE	Izobraževal sem se FPVV - dodiplomski študij	NE	Count	220	291	511
			Expected Count	220,0	291,0	511,0
			% within Izobraževal sem se FPVV - dodiplomski študij	43,1%	56,9%	100,0%
			% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	100,0%	100,0%	100,0%
			% of Total	43,1%	56,9%	100,0%
	<b>Total</b>		Count	220	291	511
			Expected Count	220,0	291,0	511,0
			% within Izobraževal sem se FPVV - dodiplomski študij	43,1%	56,9%	100,0%
			% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	100,0%	100,0%	100,0%
			% of Total	43,1%	56,9%	100,0%

## Chi-Square Tests

Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji,		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
DA	Pearson Chi-Square	,005 <sup>b</sup>	1	,944		
	Continuity Correction <sup>a</sup>	,000	1	1,000		
	Likelihood Ratio	,005	1	,944		
	Fisher's Exact Test				1,000	,592
	Linear-by-Linear Association	,005	1	,945		
	N of Valid Cases	61				
NE	Pearson Chi-Square	. <sup>c</sup>				
	N of Valid Cases	511				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,89.

c. No statistics are computed because Izobraževal sem se FPVV - dodiplomski študij is a constant.

Priloga 22: Tabela SPSS – prikaz povezanosti izobraževanja na FPVV (podiplomski študij) in vertikalnim napredovanjem

**Crosstab**

Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na podiplomskem študiju?			Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?					
			Sem napredoval	Nisem napredoval	Total			
DA	Izobraževal sem se na FPVV - podiplomski študij	DA	Count	5	0	5		
		Expected Count	4,3	,7	5,0			
		% within Izobraževal sem se na FPVV - podiplomski študij	100,0%	,0%	100,0%			
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	20,0%	,0%	17,2%			
		% of Total	17,2%	,0%	17,2%			
		NE	Count	20	4	24		
		Expected Count	20,7	3,3	24,0			
		% within Izobraževal sem se na FPVV - podiplomski študij	83,3%	16,7%	100,0%			
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	80,0%	100,0%	82,8%			
		% of Total	69,0%	13,8%	82,8%			
Total			Count	25	4	29		
			Expected Count	25,0	4,0	29,0		
			% within Izobraževal sem se na FPVV - podiplomski študij	86,2%	13,8%	100,0%		
			% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	100,0%	100,0%	100,0%		
			% of Total	86,2%	13,8%	100,0%		
NE	Izobraževal sem se na FPVV - podiplomski študij	NE	Count	434	109	543		
		Expected Count	434,0	109,0	543,0			
		% within Izobraževal sem se na FPVV - podiplomski študij	79,9%	20,1%	100,0%			
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	100,0%	100,0%	100,0%			
		% of Total	79,9%	20,1%	100,0%			
		Total			Count	434	109	543
					Expected Count	434,0	109,0	543,0
					% within Izobraževal sem se na FPVV - podiplomski študij	79,9%	20,1%	100,0%
					% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	100,0%	100,0%	100,0%
					% of Total	79,9%	20,1%	100,0%

## Chi-Square Tests

Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji,		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
DA	Pearson Chi-Square	,967 <sup>b</sup>	1	,326		
	Continuity Correction <sup>a</sup>	,073	1	,787		
	Likelihood Ratio	1,642	1	,200		
	Fisher's Exact Test				1,000	,447
	Linear-by-Linear Association	,933	1	,334		
	N of Valid Cases		29			
NE	Pearson Chi-Square	. <sup>c</sup>				
	N of Valid Cases		543			

a. Computed only for a 2x2 table

b. 3 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,69.

c. No statistics are computed because Izobraževal sem se na FPVV - podiplomski študij is a constant.

Priloga 23: Tabela SPSS – prikaz povezanosti izobraževanja na FPVV (podiplomski študij) in horizontalnim napredovanjem

**Crosstab**

Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na podiplomskem študiju?			Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?		Total	
			Sem napredoval	Nisem napredoval		
DA	Izobraževal sem se na FPVV - podiplomski študij	DA	Count	5	0	5
			Expected Count	4,0	1,0	5,0
			% within Izobraževal sem se na FPVV - podiplomski študij	100,0%	,0%	100,0%
			% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	21,7%	,0%	17,2%
			% of Total	17,2%	,0%	17,2%
		NE	Count	18	6	24
			Expected Count	19,0	5,0	24,0
			% within Izobraževal sem se na FPVV - podiplomski študij	75,0%	25,0%	100,0%
			% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	78,3%	100,0%	82,8%
			% of Total	62,1%	20,7%	82,8%
	Total		Count	23	6	29
			Expected Count	23,0	6,0	29,0
			% within Izobraževal sem se na FPVV - podiplomski študij	79,3%	20,7%	100,0%
			% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	100,0%	100,0%	100,0%
			% of Total	79,3%	20,7%	100,0%
NE	Izobraževal sem se na FPVV - podiplomski študij	NE	Count	371	172	543
			Expected Count	371,0	172,0	543,0
			% within Izobraževal sem se na FPVV - podiplomski študij	68,3%	31,7%	100,0%
			% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	100,0%	100,0%	100,0%
			% of Total	68,3%	31,7%	100,0%
	Total		Count	371	172	543
			Expected Count	371,0	172,0	543,0
			% within Izobraževal sem se na FPVV - podiplomski študij	68,3%	31,7%	100,0%
			% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	100,0%	100,0%	100,0%
			% of Total	68,3%	31,7%	100,0%

**Chi-Square Tests**

Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji,		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
DA	Pearson Chi-Square	1,576 <sup>b</sup>	1	,209		
	Continuity Correction <sup>a</sup>	,421	1	,517		
	Likelihood Ratio	2,577	1	,108		
	Fisher's Exact Test				,553	,283
	Linear-by-Linear Association	1,522	1	,217		
	N of Valid Cases	29				
NE	Pearson Chi-Square	. <sup>c</sup>				
	N of Valid Cases	543				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 3 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,03.

c. No statistics are computed because Izobraževal sem se na FPVV - podiplomski študij is a constant.

Priloga 24: Tabela SPSS – prikaz povezanosti izobraževanja na FPVV (podiplomski študij) in menjavo delovnega področja

**Crosstab**

Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali na podiplomskem študiju?			Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?		Total		
			Sem napređoval	Nisem napređoval			
DA	Izobraževal sem se na FPVV - podiplomski študij	DA	Count	2	3	5	
		Expected Count	2,1	2,9	5,0		
		% within Izobraževal sem se na FPVV - podiplomski študij	40,0%	60,0%	100,0%		
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	16,7%	17,6%	17,2%		
		% of Total	6,9%	10,3%	17,2%		
		NE	Count	10	14	24	
		Expected Count	9,9	14,1	24,0		
		% within Izobraževal sem se na FPVV - podiplomski študij	41,7%	58,3%	100,0%		
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	83,3%	82,4%	82,8%		
		% of Total	34,5%	48,3%	82,8%		
Total		Count	12	17	29		
		Expected Count	12,0	17,0	29,0		
		% within Izobraževal sem se na FPVV - podiplomski študij	41,4%	58,6%	100,0%		
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	100,0%	100,0%	100,0%		
		% of Total	41,4%	58,6%	100,0%		
NE	Izobraževal sem se na FPVV - podiplomski študij	NE	Count	239	304	543	
		Expected Count	239,0	304,0	543,0		
		% within Izobraževal sem se na FPVV - podiplomski študij	44,0%	56,0%	100,0%		
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	100,0%	100,0%	100,0%		
		% of Total	44,0%	56,0%	100,0%		
		Total		Count	239	304	543
				Expected Count	239,0	304,0	543,0
		% within Izobraževal sem se na FPVV - podiplomski študij	44,0%	56,0%	100,0%		
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	100,0%	100,0%	100,0%		
		% of Total	44,0%	56,0%	100,0%		

## Chi-Square Tests

Ali ste se, odkar ste zaposleni v policiji,		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
DA	Pearson Chi-Square	,005 <sup>b</sup>	1	,945		
	Continuity Correction <sup>a</sup>	,000	1	1,000		
	Likelihood Ratio	,005	1	,945		
	Fisher's Exact Test				1,000	,671
	Linear-by-Linear Association	,005	1	,946		
	N of Valid Cases		29			
NE	Pearson Chi-Square	.				
	N of Valid Cases		543			

a. Computed only for a 2x2 table

b. 2 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,07.

c. No statistics are computed because Izobraževal sem se na FPVV - podiplomski študij is a constant.

## Vpliv usposabljanja na napredovanje

Priloga 25: Tabela SPSS – prikaz povezanosti usposabljanja in vertikalnega napredovanja

Crosstab

			Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?		Total
			Sem napredoval	Nisem napredoval	
usposabljanje	Redko	Count	39	15	54
		Expected Count	43,4	10,6	54,0
		% within usposabljanje	72,2%	27,8%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	8,5%	13,3%	9,4%
		% of Total	6,8%	2,6%	9,4%
	Zmerno	Count	116	46	162
		Expected Count	130,1	31,9	162,0
		% within usposabljanje	71,6%	28,4%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	25,2%	40,7%	28,2%
		% of Total	20,2%	8,0%	28,2%
	Pogosto	Count	169	38	207
		Expected Count	166,2	40,8	207,0
		% within usposabljanje	81,6%	18,4%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	36,7%	33,6%	36,1%
		% of Total	29,4%	6,6%	36,1%
	Veliko	Count	137	14	151
Expected Count		121,3	29,7	151,0	
% within usposabljanje		90,7%	9,3%	100,0%	
% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?		29,7%	12,4%	26,3%	
% of Total		23,9%	2,4%	26,3%	
Total	Count	461	113	574	
	Expected Count	461,0	113,0	574,0	
	% within usposabljanje	80,3%	19,7%	100,0%	
	% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	80,3%	19,7%	100,0%	

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	20,597 <sup>a</sup>	3	,000
Likelihood Ratio	21,678	3	,000
Linear-by-Linear Association	18,627	1	,000
N of Valid Cases	574		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,63.

Priloga 26: Tabela SPSS – prikaz povezanosti usposabljanja in horizontalnega napredovanja

**Crosstab**

			Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?		Total
			Sem napredoval	Nisem napredoval	
usposabljanje	Redko	Count	35	19	54
		Expected Count	37,1	16,9	54,0
		% within usposabljanje	64,8%	35,2%	100,0%
		% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	8,9%	10,6%	9,4%
		% of Total	6,1%	3,3%	9,4%
	Zmerno	Count	100	62	162
		Expected Count	111,2	50,8	162,0
		% within usposabljanje	61,7%	38,3%	100,0%
		% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	25,4%	34,4%	28,2%
		% of Total	17,4%	10,8%	28,2%
	Pogosto	Count	143	64	207
		Expected Count	142,1	64,9	207,0
% within usposabljanje		69,1%	30,9%	100,0%	
% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?		36,3%	35,6%	36,1%	
% of Total		24,9%	11,1%	36,1%	
Veliko	Count	116	35	151	
	Expected Count	103,6	47,4	151,0	
	% within usposabljanje	76,8%	23,2%	100,0%	
	% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	29,4%	19,4%	26,3%	
	% of Total	20,2%	6,1%	26,3%	
Total	Count	394	180	574	
	Expected Count	394,0	180,0	574,0	
	% within usposabljanje	68,6%	31,4%	100,0%	
	% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	68,6%	31,4%	100,0%	

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,676 <sup>a</sup>	3	,034
Likelihood Ratio	8,814	3	,032
Linear-by-Linear Association	7,047	1	,008
N of Valid Cases	574		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 16,93.



Priloga 27: Tabela SPSS – prikaz povezanosti usposabljanja in menjave delovnega področja

**Crosstab**

			Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?		Total
			Sem napredoval	Nisem napredoval	
usposabljanje	Redko	Count	12	42	54
		Expected Count	23,8	30,2	54,0
		% within usposabljanje	22,2%	77,8%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	4,7%	13,1%	9,4%
		% of Total	2,1%	7,3%	9,4%
	Zmerno	Count	62	100	162
		Expected Count	71,4	90,6	162,0
		% within usposabljanje	38,3%	61,7%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	24,5%	31,2%	28,2%
		% of Total	10,8%	17,4%	28,2%
	Pogosto	Count	96	111	207
		Expected Count	91,2	115,8	207,0
		% within usposabljanje	46,4%	53,6%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	37,9%	34,6%	36,1%
		% of Total	16,7%	19,3%	36,1%
	Veliko	Count	83	68	151
Expected Count		66,6	84,4	151,0	
% within usposabljanje		55,0%	45,0%	100,0%	
% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?		32,8%	21,2%	26,3%	
% of Total		14,5%	11,8%	26,3%	
Total	Count	253	321	574	
	Expected Count	253,0	321,0	574,0	
	% within usposabljanje	44,1%	55,9%	100,0%	
	% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	44,1%	55,9%	100,0%	

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	20,388 <sup>a</sup>	3	,000
Likelihood Ratio	21,155	3	,000
Linear-by-Linear Association	19,637	1	,000
N of Valid Cases	574		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 23,80.

## Vpliv drugih dejavnikov na napredovanje

Priloga 28: Tabela SPSS – prikaz povezanosti spola in vertikalnega napredovanja

### Crosstab

			Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?		Total
			Sem napredoval	Nisem napredoval	
Spol	Moški	Count	440	87	527
		Expected Count	422,5	104,5	527,0
		% within Spol	83,5%	16,5%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	95,4%	76,3%	91,7%
		% of Total	76,5%	15,1%	91,7%
Ženski		Count	21	27	48
		Expected Count	38,5	9,5	48,0
		% within Spol	43,8%	56,3%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	4,6%	23,7%	8,3%
		% of Total	3,7%	4,7%	8,3%
Total		Count	461	114	575
		Expected Count	461,0	114,0	575,0
		% within Spol	80,2%	19,8%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	80,2%	19,8%	100,0%

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	43,712 <sup>b</sup>	1	,000		
Continuity Correction <sup>a</sup>	41,248	1	,000		
Likelihood Ratio	34,690	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by-Linear Association	43,636	1	,000		
N of Valid Cases	575				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9,52.

Priloga 29: Tabela SPSS – prikaz povezanosti spola in horizontalnega napredovanja

## Crosstab

		Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?		Total	
		Sem napredoval	Nisem napredoval		
Spol	Moški	Count	374	153	527
		Expected Count	362,0	165,0	527,0
		% within Spol	71,0%	29,0%	100,0%
		% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	94,7%	85,0%	91,7%
		% of Total	65,0%	26,6%	91,7%
Ženski	Count	Count	21	27	48
		Expected Count	33,0	15,0	48,0
		% within Spol	43,8%	56,3%	100,0%
		% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	5,3%	15,0%	8,3%
		% of Total	3,7%	4,7%	8,3%
Total	Count	Count	395	180	575
		Expected Count	395,0	180,0	575,0
		% within Spol	68,7%	31,3%	100,0%
		% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	68,7%	31,3%	100,0%

## Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	15,155 <sup>b</sup>	1	,000		
Continuity Correction <sup>a</sup>	13,916	1	,000		
Likelihood Ratio	13,979	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by-Linear Association	15,129	1	,000		
N of Valid Cases	575				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 15,03.

Priloga 30: Tabela SPSS – prikaz povezanosti spola in menjave delovnega področja

## Crosstab

			Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?		Total
			Sem napredoval	Nisem napredoval	
Spol	Moški	Count	240	287	527
		Expected Count	231,0	296,0	527,0
		% within Spol	45,5%	54,5%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	95,2%	88,9%	91,7%
		% of Total	41,7%	49,9%	91,7%
	Ženski	Count	12	36	48
		Expected Count	21,0	27,0	48,0
		% within Spol	25,0%	75,0%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	4,8%	11,1%	8,3%
		% of Total	2,1%	6,3%	8,3%
Total		Count	252	323	575
		Expected Count	252,0	323,0	575,0
		% within Spol	43,8%	56,2%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	43,8%	56,2%	100,0%

## Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	7,540 <sup>b</sup>	1	,006		
Continuity Correction <sup>a</sup>	6,728	1	,009		
Likelihood Ratio	7,966	1	,005		
Fisher's Exact Test				,006	,004
Linear-by-Linear Association	7,527	1	,006		
N of Valid Cases	575				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 21,04.

Priloga 31: Tabela SPSS – prikaz povezanosti spola in vertikalnega napredovanja

## Crosstab

			Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?		Total
			Sem napredoval	Nisem napredoval	
STAROST1	Mlajši	Count	91	86	177
		Expected Count	141,8	35,2	177,0
		% within STAROST1	51,4%	48,6%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	19,8%	75,4%	30,8%
		% of Total	15,9%	15,0%	30,8%
	Srednje stari	Count	244	21	265
		Expected Count	212,4	52,6	265,0
		% within STAROST1	92,1%	7,9%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	53,0%	18,4%	46,2%
		% of Total	42,5%	3,7%	46,2%
	Starejši	Count	125	7	132
		Expected Count	105,8	26,2	132,0
		% within STAROST1	94,7%	5,3%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	27,2%	6,1%	23,0%
		% of Total	21,8%	1,2%	23,0%
Total	Count	460	114	574	
	Expected Count	460,0	114,0	574,0	
	% within STAROST1	80,1%	19,9%	100,0%	
	% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	80,1%	19,9%	100,0%	

## Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	133,069 <sup>a</sup>	2	,000
Likelihood Ratio	125,497	2	,000
Linear-by-Linear Association	100,787	1	,000
N of Valid Cases	574		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 26,22.

Priloga 32: Tabela SPSS – prikaz povezanosti spola in horizontalnega napredovanja

## Crosstab

			Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?		Total
			Sem napredoval	Nisem napredoval	
STAROST1	Mlajši	Count	97	80	177
		Expected Count	121,8	55,2	177,0
		% within STAROST1	54,8%	45,2%	100,0%
		% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	24,6%	44,7%	30,8%
		% of Total	16,9%	13,9%	30,8%
	Srednje stari	Count	203	62	265
		Expected Count	182,4	82,6	265,0
		% within STAROST1	76,6%	23,4%	100,0%
		% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	51,4%	34,6%	46,2%
		% of Total	35,4%	10,8%	46,2%
	Starejši	Count	95	37	132
		Expected Count	90,8	41,2	132,0
% within STAROST1		72,0%	28,0%	100,0%	
% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?		24,1%	20,7%	23,0%	
% of Total		16,6%	6,4%	23,0%	
Total	Count	395	179	574	
	Expected Count	395,0	179,0	574,0	
	% within STAROST1	68,8%	31,2%	100,0%	
	% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	68,8%	31,2%	100,0%	

## Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	24,299 <sup>a</sup>	2	,000
Likelihood Ratio	23,730	2	,000
Linear-by-Linear Association	12,778	1	,000
N of Valid Cases	574		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 41,16.

Priloga 33: Tabela SPSS – prikaz povezanosti spola in menjave delovnega področja

## Crosstab

			Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?		Total
			Sem napredoval	Nisem napredoval	
STAROST1	Mlajši	Count	44	133	177
		Expected Count	77,4	99,6	177,0
		% within STAROST1	24,9%	75,1%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	17,5%	41,2%	30,8%
		% of Total	7,7%	23,2%	30,8%
	Srednje stari	Count	134	131	265
		Expected Count	115,9	149,1	265,0
		% within STAROST1	50,6%	49,4%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	53,4%	40,6%	46,2%
	Starejši	Count	73	59	132
		Expected Count	57,7	74,3	132,0
		% within STAROST1	55,3%	44,7%	100,0%
Total	Count	251	323	574	
	Expected Count	251,0	323,0	574,0	
	% within STAROST1	43,7%	56,3%	100,0%	
	% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	43,7%	56,3%	100,0%	

## Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	37,834 <sup>a</sup>	2	,000
Likelihood Ratio	39,325	2	,000
Linear-by-Linear Association	31,469	1	,000
N of Valid Cases	574		

a. 0 cells (0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 57,72.

Priloga 34: Tabela SPSS – prikaz povezanosti delovnega staža in vertikalnega napredovanja

## Crosstab

			Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?		Total
			Sem napredoval	Nisem napredoval	
STAZ	Novinci	Count	83	97	180
		Expected Count	144,3	35,7	180,0
		% within STAZ	46,1%	53,9%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	18,0%	85,1%	31,3%
		% of Total	14,4%	16,9%	31,3%
	Izkušeni	Count	232	16	248
		Expected Count	198,8	49,2	248,0
		% within STAZ	93,5%	6,5%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	50,3%	14,0%	43,1%
		% of Total	40,3%	2,8%	43,1%
	Starejši	Count	146	1	147
		Expected Count	117,9	29,1	147,0
		% within STAZ	99,3%	,7%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	31,7%	,9%	25,6%
		% of Total	25,4%	,2%	25,6%
Total		Count	461	114	575
		Expected Count	461,0	114,0	575,0
		% within STAZ	80,2%	19,8%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	80,2%	19,8%	100,0%

## Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	193,198 <sup>a</sup>	2	,000
Likelihood Ratio	193,611	2	,000
Linear-by-Linear Association	154,590	1	,000
N of Valid Cases	575		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 29,14.



Priloga 35: Tabela SPSS – prikaz povezanosti delovnega staža in horizontalnega napredovanja

## Crosstab

			Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?		Total
			Sem napredoval	Nisem napredoval	
STAŽ	Novinci	Count	95	85	180
		Expected Count	123,7	56,3	180,0
		% within STAŽ	52,8%	47,2%	100,0%
		% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	24,1%	47,2%	31,3%
		% of Total	16,5%	14,8%	31,3%
	Izkušeni	Count	192	56	248
		Expected Count	170,4	77,6	248,0
		% within STAŽ	77,4%	22,6%	100,0%
		% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	48,6%	31,1%	43,1%
		% of Total	33,4%	9,7%	43,1%
Starejši	Count	108	39	147	
	Expected Count	101,0	46,0	147,0	
	% within STAŽ	73,5%	26,5%	100,0%	
	% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	27,3%	21,7%	25,6%	
	% of Total	18,8%	6,8%	25,6%	
Total	Count	395	180	575	
	Expected Count	395,0	180,0	575,0	
	% within STAŽ	68,7%	31,3%	100,0%	
	% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	68,7%	31,3%	100,0%	

## Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	31,543 <sup>a</sup>	2	,000
Likelihood Ratio	30,732	2	,000
Linear-by-Linear Association	18,167	1	,000
N of Valid Cases	575		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 46,02.

Priloga 36: Tabela SPSS – prikaz povezanosti delovnega staža in menjavo delovnega področja

## Crosstab

			Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?		Total
			Sem napredoval	Nisem napredoval	
STAZ	Novinci	Count	39	141	180
		Expected Count	78,9	101,1	180,0
		% within STAZ	21,7%	78,3%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	15,5%	43,7%	31,3%
		% of Total	6,8%	24,5%	31,3%
Izkušeni		Count	125	123	248
		Expected Count	108,7	139,3	248,0
		% within STAZ	50,4%	49,6%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	49,6%	38,1%	43,1%
		% of Total	21,7%	21,4%	43,1%
Starejši		Count	88	59	147
		Expected Count	64,4	82,6	147,0
		% within STAZ	59,9%	40,1%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	34,9%	18,3%	25,6%
		% of Total	15,3%	10,3%	25,6%
Total		Count	252	323	575
		Expected Count	252,0	323,0	575,0
		% within STAZ	43,8%	56,2%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	43,8%	56,2%	100,0%

## Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	55,618 <sup>a</sup>	2	,000
Likelihood Ratio	58,362	2	,000
Linear-by-Linear Association	50,233	1	,000
N of Valid Cases	575		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 64,42.

Priloga 37: Tabela SPSS – prikaz povezanosti velikosti policijske enote in vertikalnega napredovanja

## Crosstab

			Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?		Total
			Sem napredoval	Nisem napredoval	
ENOTA	Manjša enota	Count	232	49	281
		Expected Count	225,3	55,7	281,0
		% within ENOTA	82,6%	17,4%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	50,3%	43,0%	48,9%
		% of Total	40,3%	8,5%	48,9%
	Srednja enota	Count	172	53	225
		Expected Count	180,4	44,6	225,0
		% within ENOTA	76,4%	23,6%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	37,3%	46,5%	39,1%
		% of Total	29,9%	9,2%	39,1%
	Velika enota	Count	57	12	69
		Expected Count	55,3	13,7	69,0
		% within ENOTA	82,6%	17,4%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	12,4%	10,5%	12,0%
		% of Total	9,9%	2,1%	12,0%
Total	Count	461	114	575	
	Expected Count	461,0	114,0	575,0	
	% within ENOTA	80,2%	19,8%	100,0%	
	% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	80,2%	19,8%	100,0%	

## Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,235 <sup>a</sup>	2	,198
Likelihood Ratio	3,191	2	,203
Linear-by-Linear Association	,585	1	,444
N of Valid Cases	575		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13,68.

Priloga 38: Tabela SPSS – prikaz povezanosti velikosti policijske enote in horizontalnega napredovanja

## Crosstab

			Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?		Total
			Sem napredoval	Nisem napredoval	
ENOTA	Manjša enota	Count	196	85	281
		Expected Count	193,0	88,0	281,0
		% within ENOTA	69,8%	30,2%	100,0%
		% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	49,6%	47,2%	48,9%
		% of Total	34,1%	14,8%	48,9%
	Srednja enota	Count	154	71	225
		Expected Count	154,6	70,4	225,0
		% within ENOTA	68,4%	31,6%	100,0%
		% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	39,0%	39,4%	39,1%
		% of Total	26,8%	12,3%	39,1%
Velika enota	Count	45	24	69	
	Expected Count	47,4	21,6	69,0	
	% within ENOTA	65,2%	34,8%	100,0%	
	% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	11,4%	13,3%	12,0%	
	% of Total	7,8%	4,2%	12,0%	
Total	Count	395	180	575	
	Expected Count	395,0	180,0	575,0	
	% within ENOTA	68,7%	31,3%	100,0%	
	% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	68,7%	31,3%	100,0%	

## Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,540 <sup>a</sup>	2	,763
Likelihood Ratio	,534	2	,766
Linear-by-Linear Association	,492	1	,483
N of Valid Cases	575		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 21,60.

Priloga 39: Tabela SPSS – prikaz povezanosti velikosti policijske enote in menjave delovnega področja

## Crosstab

			Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?		Total
			Sem napredoval	Nisem napredoval	
ENOTA	Manjša enota	Count	151	130	281
		Expected Count	123,2	157,8	281,0
		% within ENOTA	53,7%	46,3%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	59,9%	40,2%	48,9%
		% of Total	26,3%	22,6%	48,9%
	Srednja enota	Count	76	149	225
		Expected Count	98,6	126,4	225,0
		% within ENOTA	33,8%	66,2%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	30,2%	46,1%	39,1%
		% of Total	13,2%	25,9%	39,1%
Velika enota	Count	25	44	69	
	Expected Count	30,2	38,8	69,0	
	% within ENOTA	36,2%	63,8%	100,0%	
	% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	9,9%	13,6%	12,0%	
	% of Total	4,3%	7,7%	12,0%	
Total		Count	252	323	575
		Expected Count	252,0	323,0	575,0
		% within ENOTA	43,8%	56,2%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	43,8%	56,2%	100,0%

## Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	22,055 <sup>a</sup>	2	,000
Likelihood Ratio	22,200	2	,000
Linear-by-Linear Association	16,332	1	,000
N of Valid Cases	575		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 30,24.

Priloga 40: Tabela SPSS – prikaz povezanosti Policijske uprave in vertikalnega napredovanja

**Crosstab**

Count		Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?		Total
		Sem napredoval	Nisem napredoval	
Zaposlen sem na Policijski upravi	Generalna policijska uprava (GPU)	20	2	22
	Ljubljana	66	20	86
	Maribor	52	7	59
	Celje	53	17	70
	Murska Sobota	30	11	41
	Slovenj Gradec	27	2	29
	Novo mesto	46	11	57
	Krško	38	6	44
	Kranj	33	14	47
	Postojna	30	9	39
	Koper	28	2	30
	Nova Gorica	38	13	51
Total		461	114	575

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	18,337 <sup>a</sup>	11	,074
Likelihood Ratio	20,208	11	,043
Linear-by-Linear Association	,241	1	,624
N of Valid Cases	575		

a. 1 cells (4,2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,36.

Priloga 41: Tabela SPSS – prikaz povezanosti Policijske uprave in horizontalnega napredovanja

**Crosstab**

Count		Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?		Total
		Sem napredoval	Nisem napredoval	
Zaposlen sem na Policijski upravi	Generalna policijska uprava (GPU)	18	4	22
	Ljubljana	58	28	86
	Maribor	43	16	59
	Celje	50	20	70
	Murska Sobota	29	12	41
	Slovenj Gradec	22	7	29
	Novo mesto	33	24	57
	Krško	30	14	44
	Kranj	30	17	47
	Postojna	21	18	39
	Koper	25	5	30
	Nova Gorica	36	15	51
Total		395	180	575

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	14,008 <sup>a</sup>	11	,233
Likelihood Ratio	14,191	11	,223
Linear-by-Linear Association	,676	1	,411
N of Valid Cases	575		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,89.

Priloga 42: Tabela SPSS – prikaz povezanosti Policijske uprave in menjave delovnega področja

**Crosstab**

Count		Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?		Total
		Sem napredoval	Nisem napredoval	
Zaposlen sem na Policijski upravi	Generalna policijska uprava (GPU)	9	13	22
	Ljubljana	33	53	86
	Maribor	31	28	59
	Celje	34	36	70
	Murska Sobota	25	16	41
	Slovenj Gradec	17	12	29
	Novo mesto	23	34	57
	Krško	13	31	44
	Kranj	15	32	47
	Postojna	18	21	39
	Koper	17	13	30
	Nova Gorica	17	34	51
	Total	252	323	575

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	22,061 <sup>a</sup>	11	,024
Likelihood Ratio	22,257	11	,022
Linear-by-Linear Association	1,391	1	,238
N of Valid Cases	575		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9,64.



Priloga 43: Tabela SPSS – prikaz povezanosti poti zaposlitve v policiji in vertikalnega napredovanja

## Crosstab

			Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?		Total
			Sem napredoval	Nisem napredoval	
Kako ste se zaposlili v policiji	Po končani kadetski šoli	Count	300	40	340
		Expected Count	272,8	67,2	340,0
		% within Kako ste se zaposlili v policiji	88,2%	11,8%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	65,4%	35,4%	59,4%
		% of Total	52,4%	7,0%	59,4%
	Končana srednja šola in prekvalifikacija za policista	Count	134	58	192
		Expected Count	154,1	37,9	192,0
		% within Kako ste se zaposlili v policiji	69,8%	30,2%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	29,2%	51,3%	33,6%
		% of Total	23,4%	10,1%	33,6%
	Po končanem študiju (brez prekvalifikacije)	Count	18	14	32
		Expected Count	25,7	6,3	32,0
		% within Kako ste se zaposlili v policiji	56,3%	43,8%	100,0%
% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?		3,9%	12,4%	5,6%	
% of Total		3,1%	2,4%	5,6%	
Drugo	Count	7	1	8	
	Expected Count	6,4	1,6	8,0	
	% within Kako ste se zaposlili v policiji	87,5%	12,5%	100,0%	
	% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	1,5%	,9%	1,4%	
	% of Total	1,2%	,2%	1,4%	
Total	Count	459	113	572	
	Expected Count	459,0	113,0	572,0	
	% within Kako ste se zaposlili v policiji	80,2%	19,8%	100,0%	
	% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	80,2%	19,8%	100,0%	

## Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	38,816 <sup>a</sup>	3	,000
Likelihood Ratio	37,120	3	,000
Linear-by-Linear Association	28,028	1	,000
N of Valid Cases	572		

a. 1 cells (12,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,58.

Priloga 44: Tabela SPSS – prikaz povezanosti poti zaposlitve v policiji in horizontalnega napredovanja

## Crosstab

			Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?		Total
			Sem napredoval	Nisem napredoval	
Kako ste se zaposlili v policiji	Po končani kadetski šoli	Count	253	87	340
		Expected Count	234,2	105,8	340,0
		% within Kako ste se zaposlili v policiji	74,4%	25,6%	100,0%
		% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	64,2%	48,9%	59,4%
		% of Total	44,2%	15,2%	59,4%
	Končana srednja šola in prekvalifikacija za policista	Count	111	81	192
		Expected Count	132,3	59,7	192,0
		% within Kako ste se zaposlili v policiji	57,8%	42,2%	100,0%
		% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	28,2%	45,5%	33,6%
		% of Total	19,4%	14,2%	33,6%
	Po končanem študiju (brez prekvalifikacije)	Count	26	6	32
		Expected Count	22,0	10,0	32,0
		% within Kako ste se zaposlili v policiji	81,3%	18,8%	100,0%
% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?		6,6%	3,4%	5,6%	
% of Total		4,5%	1,0%	5,6%	
Drugo	Count	4	4	8	
	Expected Count	5,5	2,5	8,0	
	% within Kako ste se zaposlili v policiji	50,0%	50,0%	100,0%	
	% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	1,0%	2,2%	1,4%	
	% of Total	,7%	,7%	1,4%	
Total	Count	394	178	572	
	Expected Count	394,0	178,0	572,0	
	% within Kako ste se zaposlili v policiji	68,9%	31,1%	100,0%	
	% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	68,9%	31,1%	100,0%	

## Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	19,440 <sup>a</sup>	3	,000
Likelihood Ratio	19,179	3	,000
Linear-by-Linear Association	5,832	1	,016
N of Valid Cases	572		

a. 1 cells (12,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,49.

Priloga 45: Tabela SPSS – prikaz povezanosti poti zaposlitve v policiji in menjave delovnega področja

## Crosstab

			Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?		Total
			Sem napredoval	Nisem napredoval	
Kako ste se zaposlili v policiji	Po končani kadetski šoli	Count	175	165	340
		Expected Count	149,2	190,8	340,0
		% within Kako ste se zaposlili v policiji	51,5%	48,5%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	69,7%	51,4%	59,4%
		% of Total	30,6%	28,8%	59,4%
Končana srednja šola in prekvalifikacija za policista		Count	68	124	192
		Expected Count	84,3	107,7	192,0
		% within Kako ste se zaposlili v policiji	35,4%	64,6%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	27,1%	38,6%	33,6%
		% of Total	11,9%	21,7%	33,6%
Po končanem študiju (brez prekvalifikacije)		Count	6	26	32
		Expected Count	14,0	18,0	32,0
		% within Kako ste se zaposlili v policiji	18,8%	81,3%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	2,4%	8,1%	5,6%
		% of Total	1,0%	4,5%	5,6%
Drugo		Count	2	6	8
		Expected Count	3,5	4,5	8,0
		% within Kako ste se zaposlili v policiji	25,0%	75,0%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	,8%	1,9%	1,4%
		% of Total	,3%	1,0%	1,4%
Total		Count	251	321	572
		Expected Count	251,0	321,0	572,0
		% within Kako ste se zaposlili v policiji	43,9%	56,1%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	43,9%	56,1%	100,0%

## Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	22,904 <sup>a</sup>	3	,000
Likelihood Ratio	23,849	3	,000
Linear-by-Linear Association	21,612	1	,000
N of Valid Cases	572		

a. 2 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,51.

Priloga 46: Tabela SPSS – prikaz povezanosti dosežene izobrazbe in vertikalnega napredovanja

**Crosstab**

			Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?		Total
			Sem napredoval	Nisem napredoval	
Izobrazba	Srednja šola	Count	242	94	336
		Expected Count	269,6	66,4	336,0
		% within Izobrazba	72,0%	28,0%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	52,7%	83,2%	58,7%
		% of Total	42,3%	16,4%	58,7%
Višja šola	Višja šola	Count	59	3	62
		Expected Count	49,8	12,2	62,0
		% within Izobrazba	95,2%	4,8%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	12,9%	2,7%	10,8%
		% of Total	10,3%	,5%	10,8%
Visoka šola	Visoka šola	Count	116	6	122
		Expected Count	97,9	24,1	122,0
		% within Izobrazba	95,1%	4,9%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	25,3%	5,3%	21,3%
		% of Total	20,3%	1,0%	21,3%
Univerzitetna izobrazba	Univerzitetna izobrazba	Count	34	7	41
		Expected Count	32,9	8,1	41,0
		% within Izobrazba	82,9%	17,1%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	7,4%	6,2%	7,2%
		% of Total	5,9%	1,2%	7,2%
Specializacija, magistriraj, doktorat	Specializacija, magistriraj, doktorat	Count	8	3	11
		Expected Count	8,8	2,2	11,0
		% within Izobrazba	72,7%	27,3%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	1,7%	2,7%	1,9%
		% of Total	1,4%	,5%	1,9%
Total	Total	Count	459	113	572
		Expected Count	459,0	113,0	572,0
		% within Izobrazba	80,2%	19,8%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto?	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	80,2%	19,8%	100,0%

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	40,547 <sup>a</sup>	4	,000
Likelihood Ratio	48,005	4	,000
Linear-by-Linear Association	18,474	1	,000
N of Valid Cases	572		

a. 1 cells (10,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,17.

Priloga 47: Tabela SPSS – prikaz povezanosti dosežene izobrazbe in horizontalnega napredovanja

**Crosstab**

			Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?		Total
			Sem napredoval	Nisem napredoval	
Izobrazba	Srednja šola	Count	223	113	336
		Expected Count	231,4	104,6	336,0
		% within Izobrazba	66,4%	33,6%	100,0%
		% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	56,6%	63,5%	58,7%
		% of Total	39,0%	19,8%	58,7%
	Višja šola	Count	34	28	62
		Expected Count	42,7	19,3	62,0
		% within Izobrazba	54,8%	45,2%	100,0%
		% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	8,6%	15,7%	10,8%
	Visoka šola	Count	98	24	122
		Expected Count	84,0	38,0	122,0
		% within Izobrazba	80,3%	19,7%	100,0%
		% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	24,9%	13,5%	21,3%
Univerzitetna izobrazba	Count	30	11	41	
	Expected Count	28,2	12,8	41,0	
	% within Izobrazba	73,2%	26,8%	100,0%	
	% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	7,6%	6,2%	7,2%	
Specializacija, magisterij, doktorat	Count	9	2	11	
	Expected Count	7,6	3,4	11,0	
	% within Izobrazba	81,8%	18,2%	100,0%	
	% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	2,3%	1,1%	1,9%	
Total	Count	394	178	572	
	Expected Count	394,0	178,0	572,0	
	% within Izobrazba	68,9%	31,1%	100,0%	
	% within Ali ste na sedanjem delovnem mestu že napredovali v nazivu ali plačilnem razredu?	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	68,9%	31,1%	100,0%	

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	15,361 <sup>a</sup>	4	,004
Likelihood Ratio	15,757	4	,003
Linear-by-Linear Association	6,031	1	,014
N of Valid Cases	572		

a. 1 cells (10,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,42.

Priloga 48: Tabela SPSS – prikaz povezanosti dosežene izobrazbe in menjave delovnega področja

**Crosstab**

			Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?		Total
			Sem napredoval	Nisem napredoval	
Izobrazba	Srednja šola	Count	108	228	336
		Expected Count	147,4	188,6	336,0
		% within Izobrazba	32,1%	67,9%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	43,0%	71,0%	58,7%
		% of Total	18,9%	39,9%	58,7%
	Višja šola	Count	44	18	62
		Expected Count	27,2	34,8	62,0
		% within Izobrazba	71,0%	29,0%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	17,5%	5,6%	10,8%
		% of Total	7,7%	3,1%	10,8%
	Visoka šola	Count	75	47	122
		Expected Count	53,5	68,5	122,0
		% within Izobrazba	61,5%	38,5%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	29,9%	14,6%	21,3%
		% of Total	13,1%	8,2%	21,3%
	Univerzitetna izobrazba	Count	19	22	41
		Expected Count	18,0	23,0	41,0
		% within Izobrazba	46,3%	53,7%	100,0%
		% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	7,6%	6,9%	7,2%
		% of Total	3,3%	3,8%	7,2%
Specializacija, magisterij, doktorat	Count	5	6	11	
	Expected Count	4,8	6,2	11,0	
	% within Izobrazba	45,5%	54,5%	100,0%	
	% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	2,0%	1,9%	1,9%	
	% of Total	,9%	1,0%	1,9%	
Total	Count	251	321	572	
	Expected Count	251,0	321,0	572,0	
	% within Izobrazba	43,9%	56,1%	100,0%	
	% within Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, menjali delovno področje?	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	43,9%	56,1%	100,0%	

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	52,720 <sup>a</sup>	4	,000
Likelihood Ratio	53,272	4	,000
Linear-by-Linear Association	23,180	1	,000
N of Valid Cases	572		

a. 1 cells (10,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,83.

## Položajne oznake policistov

	GENERALNI DIREKTOR POLICIE		
	NAMESTNIK GENERALNEGA DIREKTORJA POLICIE		
<hr/>			
	GLAVNI POLICIJSKI SVETNIK		
	VIŠJI POLICIJSKI SVETNIK		
	SAMOSTOJNI POLICIJSKI SVETNIK		
	POLICIJSKI SVETNIK		
<hr/>			
	GLAVNI POLICIJSKI INŠPEKTOR		
	VIŠJI POLICIJSKI INŠPEKTOR		
	SAMOSTOJNI POLICIJSKI INŠPEKTOR		
	POLICIJSKI INŠPEKTOR		
<hr/>			
	NIŽJI POLICIJSKI INŠPEKTOR		
	VIŠJI POLICIST		NIŽJI POLICIST
	SAMOSTOJNI POLICIST		POMOŽNI POLICIST
	POLICIST		BLANK SPŠ

## ANKETNI VPRAŠALNIK

Na temo »Poti in vrste napredovanja v organizacij«

*Spoštovani!*

*Sem policist PP Nova Gorica ter študent Fakultete za družbene vede Univerze v Ljubljani in v okviru diplomske naloge izvajam raziskavo o poteh in vrstah napredovanja v organizacijah ter vlogo različnih dejavnikov pri tem, pri čemer se ukvarjam s primerom policijskih enot v Republiki Sloveniji.*

*Namen raziskave je analiza stališč policistov in drugih zaposlenih o napredovanju. Pri anketiranju Vam zagotavljam popolno anonimnost, prav tako je izpolnjevanje vprašalnika popolnoma prostovoljno. Izpolnjevanje vprašalnika traja približno 5 – 10 minut.*

*Prosim Vas, da odgovarjate iskreno, saj boste tako prispevali k razumevanju te tematike. Rezultati ankete bodo uporabljeni izključno v raziskovalne namene. Z vašimi odgovori boste prispevali k ustrežnejšemu razumevanju tematike, ki je postala aktualna z uveljavitvijo Zakona o javnih uslužbencih ter morda prispevali k razvoju kariernega sistema v policiji.*

*Že vnaprej se Vam zahvaljujem za sodelovanje.*

*Kristjan Mlekuš, dipl.var.*

**Ali ste, odkar ste zaposleni v policiji, napredovali na višje delovno mesto (npr. policist na delovno mesto vodje patrulje ali VPO; pomočnik komandirja na delovno mesto komandirja inšpektorja, ipd.). V kolikor odgovorite z DA, prosim, da na črto vpišete število napredovanj)**  
 DA (\_\_\_\_\_ krat)      NE

**8 Koliko časa je minilo od vašega zadnjega napredovanja na višje delovno mesto? \_\_\_\_\_ let**

**Ali ste v dosedanji karieri v policiji napredovali na sedanjem delovnem mestu v nazivu oz. plačilnem razredu**  
 DA (\_\_\_\_\_ krat)      NE



9

## 10 Koliko časa je minilo od vašega zadnjega napredovanja na sedanjem delovnem mestu? \_\_\_\_\_ let

Ali ste v dosedanji karieri v policiji menjali delovno področje (npr. iz splošne policijske postaje na prometno ali obratno, iz uniformirane policije v kriminalistično, ipd)

DA (\_\_\_\_\_ krat)                      NE

Koliko časa je minilo od vaše zadnje menjave delovnega področja? \_\_\_\_\_ let

Ali ste se odkar ste zaposleni v policiji, izobraževali v javnoizobraževalnih institucijah (srednja šola, visoka šola, fakulteta, ipd.)

- |  |    |    |
|--|----|----|
| 1. izobraževal sem se na višji šoli              | DA | NE |
| 2. Izobraževal sem se na visoki šoli             | DA | NE |
| 3. Izobraževal sem se na fakulteti               | DA | NE |
| 4. Izobraževal se v okviru podiplomskega študija | DA | NE |

*V okviru policije so organizirana različna izobraževanja in usposabljanja. Prosim, v spodnji tabeli označite pogostost izobraževanj in usposabljanj iz različnih policijskega dela, pri čemer 1 pomeni »nikoli se nisem udeležil«; 2 »redko se udeležujem«; 3 »občasno se udeležujem«; 4 »pogosto se udeležujem«, medtem ko 5 pomeni »redno se udeležujem« tovrstnih usposabljanj.*

1. splošne policijske naloge	1	2	3	4	5
2. varnost cestnega prometa	1	2	3	4	5
3. javni red in mir	1	2	3	4	5
4. mejna problematika in tujci	1	2	3	4	5
5. preiskovanje kriminalitete (KD)	1	2	3	4	5
6. drugo	1	2	3	4	5

Če ocenjujete svojo dosedanjo kariero v policiji, kako so naslednji dejavniki vplivali na vaše napredovanje. Spodnje dejavnike ocenite tako, da pri vsakem izrazite svoje mnenje o njihovem pomenu za vaše napredovanje. **Zanima nas torej, ali naslednji dejavniki »1 sploh niso vplivali«, 2 »so vplivali v manjši meri«, 3 »so srednje vplivali«, 4 »so vplivali v večji meri« ali 5 »so močno vplivali«?**

V KOLIKŠNI MERI SO NASLEDNJI DEJAVNIKI VPLIVALI NA VAŠE DOSEDANJE NAPREDOVANJE(OBKROŽITE!)	VPLIVALO JE				
	SPLOH NI VPLIVALO	MANJŠI MERI	JE SREDNJE VPLIVALO	V VEČJI MERI	MOČNO JE VPLIVALO
1. Delovne izkušnje	1	2	3	4	5
2. Dosežena izobrazba	1	2	3	4	5
3. Strokovno znanje	1	2	3	4	5
4. Poznanstva	1	2	3	4	5
5. Rezultati dela (delovna ocena)	1	2	3	4	5
6. Samostojnost, ustvarjalnost	1	2	3	4	5
7. Zanesljivost in natančnost pri delu	1	2	3	4	5
8. Podrejanje, poslušnost nadrejenim	1	2	3	4	5
9. Redno usposabljanje	1	2	3	4	5
10. Drugi dejavniki	1	2	3	4	5

V nadaljevanju nas zanima Vaše mnenje o tem, kako so različni dejavniki vplivali na napredovanje zaposlenih v Vaši organizaciji. Spodnje dejavnike ocenite tako, da pri vsakem izrazite svoje mnenje o njihovem pomenu za napredovanje zaposlenih v Vaši organizaciji. **Zanima nas torej, ali naslednji dejavniki »1 sploh niso vplivali«, 2 »so vplivali v manjši meri«, 3 »so srednje vplivali«, 4 »so vplivali v večji meri« ali 5 »so močno vplivali«?**

V KOLIKŠNI MERI SO NASLEDNJI DEJAVNIKI VPLIVALI NA DOSEDANJE NAPREDOVANJE VAŠIH SODELAVCEV OZ. ZAPOSLENIH V VAŠI ORGANIZACIJI (OBKROŽITE!)	VPLIVALO JE				
	VPLIVALO JE V JE SREDNJE			V VEČJI	MOČNO JE
	SPLOH NI VPLIVALO	MANJŠI MERI	VPLIVALO	MERI	VPLIVALO
1. Delovne izkušnje	1	2	3	4	5
2. Dosežena izobrazba	1	2	3	4	5
3. Strokovno znanje	1	2	3	4	5
4. Poznanstva	1	2	3	4	5
5. Rezultati dela (delovna ocena)	1	2	3	4	5
6. Samostojnost, ustvarjalnost pri delu	1	2	3	4	5
7. Zanesljivost in natančnost pri delu	1	2	3	4	5
8. Podrejanje, poslušnost nadrejenim	1	2	3	4	5
9. Redno usposabljanje	1	2	3	4	5
10. Drugi dejavniki	1	2	3	4	5



Prosimo Vas, da izrazite še svoje mnenje o dejavnikih, ***ki bi po vašem mnenju morali vplivati na napredovanje*** vseh zaposlenih v Vaši organizaciji. Spodnje dejavnike ocenite tako, da pri vsakem izrazite svoje mnenje o tem, kako bi posamezen dejavnik moral vplivati na napredovanje zaposlenih v Vaši organizaciji. **Zanima nas torej, ali naslednji dejavniki »1 sploh ne bi smeli vplivati«, 2 »vplivati bi morali v manjši meri«, 3 »srednje bi morali vplivati«, 4 »vplivati bi morali v večji meri« ali 5 »močno bi morali vplivati«?**

<b>V KOLIKŠNI MERI BI PO VAŠEM MNENJU MORALI NASLEDNJI DEJAVNIKI VPLIVATI NA NAPREDOVANJE ZAPOSLENIH V VAŠI ORGANIZACIJI SPLOH NE BI SMELO (OBKROŽITE!)</b>	<b>VPLIVATI BI MORALO V MANJŠI MERI</b>	<b>SREDNJE BI MORALO VPLIVATI</b>	<b>VPLIVATI BI MORALO V VEČJI MERI</b>	<b>MOČNO BI MORALO VPLIVATI</b>	
1. Delovne izkušnje	1	2	3	4	5
2. Dosežena izobrazba	1	2	3	4	5
3. Strokovno znanje	1	2	3	4	5
4. Poznanstva	1	2	3	4	5
5. Rezultati dela (delovna ocena)	1	2	3	4	5
6. Samostojnost, ustvarjalnost pri delu	1	2	3	4	5
7. Zanesljivost in natančnost pri delu	1	2	3	4	5
8. Podrejanje, poslušnost nadrejenim	1	2	3	4	5
9. Redno usposabljanje	1	2	3	4	5
10. Drugi dejavniki	1	2	3	4	5

*Za konec Vas prosimo, da nam zaupate še nekaj demografskih dejavnikov!*

**Spol:**

1. moški
2. ženski

**Starost:** \_\_\_\_\_ let (VPIŠITE!)

**Zaposlen sem na policijski upravi \_\_\_\_\_ (VPIŠITE npr. PU LJ, MB, KP, GPU.....)**

**Število let, ko ste zaposleni v policiji:** \_\_\_\_\_ let (VPIŠITE!)

**11 Na moji policijski enoti (NOE PU) je zaposlenih \_\_\_\_\_  
(število) policistov/kriminalistov**

*Na katerem področju policijskega dela trenutno (pretežno) delate (en odgovor):*

1. splošne policijske naloge
2. varnost cestnega prometa
3. javni red in mir
4. mejna problematika in tujci
5. preprečevanje in preiskovanje kriminalitete
6. drugo

**12**

**Kako bi ocenili svoje sedanje zadovoljstvo z delom, ki ga opravljate?**

1. Zelo sem zadovoljen/na
2. Pretežno sem zadovoljen/na
3. Nisem niti zadovoljen, niti nezadovoljen
4. Pretežno sem nezadovoljen
5. Zelo sem nezadovoljen

## 13

## 14 Prosim Vas, da nam zaupate delovno mesto, na katerem ste trenutno zaposleni

1. policist
2. vodja patrulje (starejši policist)
3. vodja policijskega okoliša
4. policist-kriminalist
5. stalni dežurni, vodja izmene ali vodja skupine na PP
6. vodstveno delovno mesto na PP (komandir, pomočnik)
7. inšpektor ali kriminalist na PU
8. vodstveno delovno mesto na PU (vodje skupin, načelniki, .... SUP/SKP, ipd.)

*Prosim, da nam zaupate pot, po kateri ste se zaposlili v policiji:*

1. v policiji sem se zaposlil po končani srednji policijski (kadetski) šoli
2. končal sem drugo srednjo šolo in zaključil program prekvalifikacije
3. v policiji sem se zaposlil po končanem študiju na fakulteti (brez prekvalifikacije za policista)
4. drugo

*Spodaj so našteje izobraževalne institucije policije oz. s področja policijskih ved. Obkrožite tiste, na katerih ste se do sedaj izobraževali:*

- |  |    |    |
|--|----|----|
| 1. srednja policijska (kadetska) šola                          | DA | NE |
| 2. (nekdanja) višja šola za notranje zadeve                    | DA | NE |
| 3. visoka policijsko-varnostna šola                            | DA | NE |
| 4. fakulteta za policijsko-varnostne vede (dodiplomski študij) | DA | NE |
| 5. fakulteta za policijsko-varnostne vede (podiplomski študij) | DA | NE |
| 6. višja šola za policiste v Tacnu (program višji policist)    | DA | NE |

*Dosežena izobrazba (obkrožite):*

1. končana osnovna šola
2. končana srednja šola
3. končana višja šola
4. končana visoka šola
5. končana univerzitetna izobrazba

6. specializacija, magisterij, doktorat

**14.1.1.1.1 Hvala za sodelovanje!**