

ODNOS POLICIJSKIH MANAGERJEV V SLOVENSKI POLICIJI DO TEMELJNIH VREDNOT

Povzetek. Prispevek želi skozi kritično obravnavo hierarhičnih načel in vrednot v policijski organizaciji predstaviti odnos med policijsko organizacijo in zunanjo javnostjo ter organizacijo in notranjo javnostjo. Posebej je izpostavljen odnos zunanje javnosti do slovenske policije ter iz tega izpeljan raziskovalni problem. V nadaljevanju je predstavljena raziskava o stališčih policijskih managerjev v slovenski policiji do temeljnih vrednot kot so poštenost, zakonitost, transparentnost ter jih primerja z raziskavami, ki so bila narejene na populacijskem vzorcu, ki predstavlja celotno populacijo Slovencev. Kot zaključek so predstavljene predlogi za izboljšanje stanja na tem področju v slovenski policiji.

Ključni pojmi: vrednote, policija, management, policijska etika, korupcija, integriteta

Uvod

V sodobnem globalnem svetu postaja varnost vedno bolj pomembna vrednota. Za zagotavljanje varnosti smo pripravljene sprejeti tudi omejitve osebne svobode. Vzporedno s tem postaja vedno bolj zamegljena jasna ločnica med tem, kaj je dobro in kaj slabo, kaj je pravilno in kaj nepravilno, kaj je pošteno in kaj nepošteno. Vse naštetu posredno in neposredno, nevarno in nepredvidljivo, vpliva na moralne vrednote in etična stališča v družbi in med posamezniki – člani te družbe. Torej je vprašanje morale, vprašanje varnosti in gotovosti, kajti ko postane slabo prevladujoči in sprejemljiv vzorec obnašanja, so posledice vidne v naraščajoči samovolji in korupciji. V središču vsega naštetega je odgovornost, tako družbe, kot posameznika. Gre za zapleten varnostni, organizacijski, družbeno-sociološki in psihološki pojav, katerega je potrebno preučevati. Slovenska družba je v fazi po tranziciji v po-

* Mag. Janez Mekinc, asistent na Visoki šoli za turizem – TURISTICA, Univerza na Primorskem.

Dr. Andrej Anžič, izredni profesor na Fakulteti za policijsko-varnostne vede, Univerza v Mariboru.

Mag. Roman Rep, državni sekretar v Ministrstvu za javno upravo Republike Slovenije.

Dr. Marija Ovsenik, redna profesorica na Fakulteti za socialno delo, Univerza v Ljubljani, na Fakulteti za organizacijske vede, Univerza v Mariboru.

sebnem položaju, saj je z duhom kapitalizma sprejela zahodne zakone upravljanja in poslovanja, ne pa tudi zahodne morale in etike. Nedorečenost moralnih družbenih vrednot zasledimo tudi v drugih tranzicijskih državah, ki so s spremembami zakonodaje sprejele zahodno demokracijo in tržno gospodarstvo. Država namreč z zakoni ne more urejati etičnega upravljanja in poslovanja, vendar pa morajo vsi pravni akti odražati temeljne vrednote ter moralne postulate družbe v kateri veljajo. Če okviri pozitivnih moralnih vrednot in posledično odgovornosti, v družbi niso jasno določeni, so posledice katastrofalne.

Policija je zaradi svoje represivne narave deležna v vsaki družbi posebno kritične pozornosti. Raziskave¹ v Sloveniji so pokazale, da slovenska javnost v odnosu do policije najslabše ocenjuje obnašanje policistov in spoštovanje človekovih pravic s strani policije. Raziskava je tudi izpostavila poštenost, kot najslabše ocenjeno lastnost/vrednoto policistov s strani javnosti, kar zbuja utemeljen strah o ugledu slovenske policije v javnosti². To predstavlja za delovanje policije veliko težavo, saj je pri svoji uspešnosti odvisna od zaupanja in sodelovanja ljudi oz. prebivalcev. Vodstvo policije pod vedno hujšim pritiskom javnosti in politike favorizira učinkovitost za vsako ceno, obenem pa odriva vstran duhovno plat poklicne etike. Pogosto se v vodstvu policije pojavlja prepričanje, da je policijska etika samo »modna muha«, ki dodatno ovira normalno delo policije. To v organizaciji destabilizira sistem vrednot ter posledično povzroči poslabšanje organizacijske kulture in klime. Obenem pa policisti na najrazličnejše načine (z množičnim zapuščanjem policijskih vrst, zaostrenim sindikalnim bojem, javnimi pismi vodstvu policije, ect.), opozarjajo na svojo nezadovoljstvo s stanjem notranjih odnosov v organizaciji. Zaradi vsega naštetega ne presenečajo rezultati raziskave, ki so pokazali, da si managerji v slovenski policiji zelo raznoliko predstavljajo načine in oblike vpliva na etično ravnanje zaposlenih. Kolikor bolj ti problemi razjedajo policijsko organizacijo navznoter, toliko bolj se opažajo pri njenem delovanju navzven. Splošna negotovost posredno in neposredno vpliva na negotovost pri sprejemanju strokovnih in etičnih odločitev, pri kateri so prišle vrednote v konflikt s potrebami. Kot meni Anžič (1997), gre pač za kompleksni sistem na obrobju kaosa, v katerem so se stare specifične vrednote zrušile čez noč, postale so ideološka navlaka in stvar, vredna vsakršne odklonitve. Logična in pričakovana posledica takšnega stanja je nespoštovanje integritete, ki privede do pojavov, kot so brezbržnost, kršenje moralnih in etičnih norm in nenazadnje do dejanj, ki imajo za posledico različne škandale in afere (Trautman, 2000). Zgoraj opisano je okvir, znotraj

¹ Raziskavo »Stališče slovenske javnosti do policije«, izvaja Center za raziskovanje javnega mnenja in množičnih komunikacij, kontinuirano v različnih intervalih.

² Rezultat raziskave je podrobneje opisan v poglavju 4. Odnos zunanje javnosti do vrednot v policijski organizaciji (graf 1);

katerega bomo v prispevku s pomočjo rezultatov različnih raziskav in znanstvenih ugotovitev oblikovali tri ključne ugotovitve in sicer, da imajo policijski managerji enako stališče do najpomembnejših subjektov, ki vplivajo na vrednote Slovencev kot večinska populacija prebivalcev Slovenije, da imajo policijski managerji kritičen odnos do pojavov nepoštenosti in korupcije ter da imajo policijski managerji z več let delovne dobe bolj kritičen odnos do pojavov nepoštenosti, kot pa policijski managerji z manj delovne dobe.

Oprelitev problemskega stanja

Vertikalna dimenzija hierarhično strukturiranega modela organizacije je namenjena kontroli aktivnosti in enosmernemu pretoku informacij navzgor in ukazov navzdol. Znotraj tega je horizontalna dimenzija organizacije namenjena koordinaciji aktivnosti (Ovsenik, Ambrož, 1999). V policijskih organizacijah hierarhija pomeni tudi delitev dela, ki v skladu s hierarhijo zaporedja in soodvisnostmi porazdeli faze delovnega procesa med »specialiste«, obenem pa je celoten delovni proces razdeljen še na ukazovalno hierarhijo nadrejenosti in podrejenosti. Policijska etika utrjuje vrednote policijske organizacije, saj predstavlja vez med vrednotami policistov in vrednotami policijskega managementa. Policija v demokratični družbi je zaradi svojega specifičnega poslanstva še posebej odvisna od ugleda, ki ga uživa v kritičnem delu civilne družbe. Pri tem je še posebej potrebno upoštevati trditev Grizolda (1992), ki pravi, da med nacionalnim varnostnim sistemom in njegovim okoljem potekajo nenehne interakcije v katerem poskuša prvi upravičiti svoj obstoj in si pridobiti ustrezno legalnost in legitimnost. Trdimo lahko, da brez močne civilne družbe ni stabilne demokracije. V demokratični družbi ima policija nadzorne mehanizme tako v državi sami, kot tudi v civilni družbi. Temu pritrjuje tudi Anžič (1996), ko pravi, da se mora policija usmeriti k odprtosti do obeh njenih interesov, do države, kot tudi do civilne družbe. Uspešnost policije je neposredno povezana z njeno sposobnostjo sodelovanja s posamezniki, lokalnimi skupnostmi, nevladnimi organizacijami, civilno družbo ter drugimi segmenti družbe. Brez ugleda policije ni zaupanja družbe v njeno delo. Zanimiva je raziskava (graf 1), ki jo izvaja Center za raziskovanje javnega mnenja in množičnih komunikacij, v kateri med drugim sprašuje anketirance, v kolikšni meri našteje lastnosti veljajo za slovensko policijo³. Pri tem večino naštetih lastnosti (npr. pravičnost, poštenost, strpnost) najdemo tudi v vrednostnem sistemu policijskega dela, ravnanja in obnašanja in so formalizirane v kodeksu policijske poklicne etike. Rezultati nam kažejo, da so najbolj ocenjene dostopnost, vljudnost, odločnost in strokovnost, najslabše pa odprtost do javnosti, doslednost, uspešnost in pra-

³ *Slovenska policija opravlja naloge na treh ravneh: državni, regionalni in lokalni ravni. (Kolenc, 2002).*

vičnost. Prav slednja, kot najslabše ocenjena lastnost/vrednota, zbuja utemeljen strah o ugledu slovenske policije v javnosti.

Graf 1: VRSTNI RED LASTNOSTI, KI VELJAJO ZA SLOVENSKO POLICIJO



Vir: Toš, 2005

Obenem vidimo, da so se povprečne vrednosti pri večini lastnosti v primerjavi z letom 2002 zmanjšale. V objavljeni raziskavi je tudi primerjava povprečnih vrednosti med leti 1995, 2002, 2003, ki kaže na trend zmanjševanja ugleda slovenske policije v javnosti, saj se povprečne vrednosti istih ocenjevanih lastnosti med letom 1995 in 2002 praviloma zmanjšujejo, tako kot se zmanjšujejo v primerjavi med letoma 2002 in 2003 (Toš, 2005).

Upoštevati je potrebno, da je ugled organizacije v družbi zelo nestabilen in kratkoročen odnos, ki ni vedno v skladu z moralo posameznikov in družbenimi moralnimi načeli, ki so dolgoročno usmerjena. Policija, kot organizacija, ki je nenehno pod pritiskom javnosti in politike, je zelo dovzetna na neposredne kritike in napade s strani javnosti in medijev. Vedno močnejši pritiski javnosti in politike na policijo potrjujejo razmišljanje Grizolda (1992), da v Sloveniji dozoreva spoznanje o tem, da je varnost lastnost stanja, ki nikakor ne zajema samo vojaški, temveč tudi notranjevarnostni vidik (varnostne službe). K sodobni varnosti kaže nujno pristopati s systemskega vidika in vidika spoznanja o celotni naravi varnosti, saj je tako lažje razumeti, da je za uspešnost in učinkovitost policije pomembno dobro in konstruktivno sodelovanje z občani (posamezniki), lokalno skupnostjo ter civilno družbo. Tu lahko potegnemo tudi analogijo z odnosom notranje (interne) javnosti do odločitev in ravnanj policijskega vodstva. Učinkovitost in uspešnost sodelovanja med subjekti znotraj policijske organizacije, torej med vodstvom

policije (policijskim managementom) in operativnimi delavci policije, je odvisno od zaupanja, ki ga slednji čutijo do svojega vodstva. Ena od najbolj učinkovitih metod vodstva, da si zagotovi visoko stopnjo zaupanja svojih delavcev, pa je negovanje in potrjevanje pozitivnih vrednot, ki veljajo v policijski organizaciji in družbi, v kateri slednja deluje. Podatek, da je poštenost najslabše ocenjena lastnost policistov s strani slovenskih državljanov, torej zunanje javnosti, je potrebno prepoznati kot zanimiv raziskovalni problem. Samo pó sebi se zastavlja vprašanje, kakšno pa je stališče najbolj vplivnega segmenta notranje javnosti, torej policijskih managerjev, do vrednote/lastnosti poštenosti v svoji organizaciji. Je odnos do vrednote poštenosti méd zunanjo javnostjo ter ključnim delom notranje javnosti – policijskimi managerji podoben ali različen. Kajti ravno tako, kot je pomembno zaupanje celotne družbe (posameznikov, civilne družbe, medijev, profitnih in neprofitnih organizacijskih subjektov, politike) v policijo in njeno delo, je pomembno tudi zaupanje policistov in pri policiji zaposlenih v svojo organizacijo. Podcenjevanje in nezaupanje policistov do svoje organizacije O'Connol (1986 navedeno v Pagon, 1993) opredeli kot policijski cinizem. Podcenjevanje pomeni, da policist ne ceni in ne spoštuje svoje organizacije. Nezaupanje pa odraža dvom, da je policijska organizacija sposobna biti učinkovita in vredna zaupanja. Posledica policijskega cinizma je kritično pomanjkanje integritete na vseh ravneh policijske organizacije ter pojav kodeksa molčečnosti (ang. Blue Code), s katerim policisti prikrivajo svoje deviantno vedenje, ne izdajajo zaupanja sodelavcev in se medsebojno ščitijo tudi v odnosu do svojih nadrejenih (Skolnick, 2000; Weisburd&Greenspan et al., 2000). Na podlagi tega lahko oblikujemo *hipotezo*: »*Policijski managerji imajo kritičen odnos do pojavov nepoštenosti in korupcije pri njihovem delu*«. Takšen odnos je temeljni element učinkovitega delovanja policijske organizacije.

Sestavni del vsake organizacijske kulture in tudi vsakega posameznika je seveda njegov vrednostni sistem vrednot. Za Slovence je po raziskavah najpomembnejša stvar v življenju družina (glej Slovensko javno mnenja 2003/2004, poglavje 3.00 Vrednote, Zadovoljstvo in zaupanje⁴). Prav to izhodišče je bila osnova za obsežno raziskavo Rusa in Toš (2005) o vrednotah Slovencev in Evropejcev. Ugotovila sta, da je najvišja vrednota za Slovence prav družina in da ima družina največji vpliv na vrednostni sistem posameznika v Sloveniji. Drugi najpomembnejši vplivni element za Slovence pa je šola. Na podlagi napisanega smo oblikovali naslednjo *hipotezo*: »*Policisti managerji imajo enako stališče do najpomembnejših subjektov, ki vplivajo na vrednote Slovencev kot celotna populacija*«, saj so policisti (policijski managerji) sestavni del družbe in njihova stališča bi morala biti v sorazmerju s stališči celotne populacije družbe. Takšna ugotovitev seveda omogoča, da dolgo-

⁴ Internet: http://www.cjm.si/sites/cjm.si/files/File/e-dokumenti/SJM_vrednote_v_prehodu_3.pdf

ročno usmerjena policijska organizacija razvija svoje napisane in nenapisane etične programe v smeri dinamičnega razmerja med osebno moralno zaposlenih in skupnimi vrednotami družbe v kateri živijo in delajo.

Če k temu dodamo še temeljno izhodišče o policijski organizaciji in sicer, da raziskujemo zelo specifično urejeno, vodeno in strukturirano organizacijo, ki ima hierarhični način organizacije (*drevo odločanja*) za svojo temeljno karakteristiko ter da vsaka organizacijsko ali ukazovalno hierarhična raven in funkcija v policijski organizaciji ima določene posebnosti, ki se odražajo tudi v organizacijski kulturi in klimi posameznih notranjih organizacijskih enot policije, potem lahko oblikujemo še dodatno hipotezo: »*Policijski managerji z več let delovne dobe imajo bolj kritičen odnos do pojavov nepoštenosti pri njihovem delu, kot pa policijski managerji z manj let delovne dobe*«. Ob tem velja spomniti na dejstvo, da osebne vrednote posameznika s starostjo postajajo vedno bolj trdne in konzervativne.

Analiza rezultatov raziskave⁵

Raziskovalci smo želeli ugotoviti, ali se policijski managerji v slovenski policiji na pojave nepoštenosti, korupcije in nepotizma odzivajo kritično ali nekritično. Ugotoviti, kakšen odnos imajo do ravnanj pri vsakodnevni praksi, ki so lahko ali poštena ali nepoštena. Odnos do svojega ravnanja v etično kritičnih situacijah, pa želimo meriti tudi med dvema različnima skupinama policijskih managerjev. V prvo skupino spadajo tisti policijski managerji, ki imajo 18 ali več let delovne dobe, v drugo skupino pa policijski managerji, z manj kot 18 let delovne dobe. Ob tem je vzporedni cilj tudi primerjava odnosa ciljne skupine policijskih managerjev⁶ in celotne populacije Slovencev do najvplivnejših dejavnikov, ki v družbi vplivajo na vrednote. Za osrednji del raziskave smo si izbrali sistem opisa situacij v obliki scenarija iz vsakdanjega poklicnega življenja respondentov. V opisanih situacijah smo izpostavili ravnanje oziroma vedenje posameznika, ki sproža dilemo o svoji poštenosti, pravilnosti in etičnosti. Pri štirih scenarijih je bila za ocenjevanje uporabljena sedemstopenjska Likertova lestvica, v petih scenarijih pa multidimenzionalna lestvica, zasnovana po Reidenbachu in Rodinu.

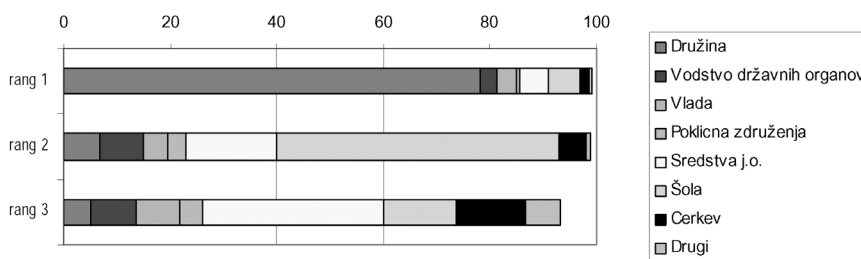
⁵ V prispevku predstavljeni rezultati so del obsežnejše raziskave v slovenski policiji, ki je merila in ocenjevala stališča policijskih managerjev do vrednot, policijske etike, organizacijske kulture in klime, ter pojavov koruptivnih dejanj.

⁶ Ciljno populacijo so predstavljali policijski managerji iz različnih hierarhičnih nivojev policijske organizacije. Ciljna skupina je bila zajeta iz regionalnih Policijskih uprav, kar pomeni, da je raziskava. Celotna populacija znaša 552 enot. Odločili smo se za vzorčenje polovice celotne populacije in sicer 50 % vseh enot, kar je pomenilo 326 respondentov. Vrnjenih smo dobili 235 vprašalnikov, kar je pomenilo 42,57 % celotne populacije oziroma 72,1 % potencialnih respondentov se je odzvalo in sodelovalo v raziskavi.

Rezultati o vplivu različnih subjektov na temeljne vrednote posameznikov v Sloveniji (Mekinc, 2007)

Respondenti so rangirali prve tri najpomembnejše subjekte, ki po njihovem mnenju vplivajo na temeljne vrednote posameznikov v Sloveniji. Družina, kot najpomembnejši dejavnik, je izbralo kar 78,3 % vseh vprašanih in le slabih 10 % družine ni postavilo med tri najpomembnejše dejavnike. Drugi najpomembnejši dejavnik je po mnenju respondentov šola, ki jo je na prvo mesto uvrstilo 6 %, na drugo mesto pa dobra polovica (52,8 %) vseh vprašanih, dobra četrtina (27,7 %) je ni uvrstila med tri najpomembnejše dejavnike. Na tretjem mestu so sredstva javnega obveščanja, katera je kot najpomembnejši dejavnik izbralo 5,5 % anketirancev, 17 % jih je uvrstilo na drugo mesto po pomembnosti in 34 % na tretje. 43,3 % anketiranih med prve tri najpomembnejše dejavnike ni uvrstilo sredstev javnega obveščanja.

Graf 2: KDO NAJBOLJ VPLIVA NA A TEMELJNE VREDNOTE POSAMEZNIKOV V SLOVENIJI



Med manj pomembne dejavnike so respondenti uvrstili vodstvo državnih organov, Cerkev in Vlado, na zadnjem mestu pa so poklicna združenja in drugi dejavniki, ki jih ni označilo več kot 9 % vseh vprašanih. Glede na demografsko strukturo ciljne populacije, kjer smo ugotovili, da kar 93,6 % respondentov živi v zakonski ali izvenzakonski skupnosti, je določitev družine kot najvplivnejšega subjekta razumljiv in predvidljiv. To je tudi značilnost drugih tovrstnih raziskav v Sloveniji. Rus in Toš (2005) v svojih raziskavah o vrednotah Slovencev in Evropejcev ugotavljata, da je najvišja vrednota za Slovence prav družina. Tradicionalno je tudi stališče Slovencev, da je za razvoj etičnih vrednot posameznika odgovorna šola, kar potrjujejo tudi naši respondenti, ki jo uvrščajo na drugo mesto med najbolj vplivnimi subjekti. Na drugi strani lestvice so poklicna združenja, kar odpira veliko vprašanj, saj bi morala biti prav slednja nosilec širjenja vrednot preko poklicnih etik in spodbujanja spoštovanja poklicnega etičnega kodeksa, vendar je očitno njihov vpliv zanemarljiv. Razlog lahko iščemo v njihovi slabi organiziranosti, poklicna združenja ne uživajo ugleda in avtoritete med policisti, predvsem

pa se nobeno združenje ne ukvarja z načrtnim poudarjanjem pomena etičnih vrednot pri policijskem delu. Rezultati obenem kažejo, da je tudi ugled Vlade, Cerkve in vodstev v državnih organih med respondenti zelo majhen, saj jih ne povezujejo z etičnimi vrednotami. Ugotovitve o najvplivnejših subjektih, ki sta jih v svoji raziskavi ugotovila Rus in Toš (2005) na populaciji Slovencev očitno velja tudi za policijske managerje v slovenski policiji. To je seveda z vidika sodelovanja med policijo in občani ter nenazadnje med policijo in civilno družbo zelo pozitiven dejavnik.

Rezultati odgovorov na vprašanja o stališču do ravnanj in vedenja v situacijah iz poklicne prakse na podlagi sedemstopenjske Likertove lestvice

Vprašanja so bila sestavljena tako, da smo respondente prosili, naj se vživi v položaj policista, ki v posamezni opisani situaciji odloča oz. sprejema odločitve. Za ocenjevanje smo uporabili 7 stopenjsko lestvico v kateri sta bili skrajni oceni 1 – zelo verjetno in 7 – sploh ni verjetno. Zaradi prevelike razpršenosti rezultatov smo za potrebe interpretacije združili rezultate odgovorov: 1 – zelo verjetno in 2 – precej verjetno ter odgovora 5 – malo verjetno in 6 – manj verjetno.

V tabeli 1 so razvidni celoviti odgovori na vsa štiri vprašanja oz. situacije. Ob tem smo se odločili, da bomo ugotavljali tudi morebitno razliko s stališča policijskih managerjev, ki imajo manj kot 18 let delovne dobe in tistih, ki imajo 18 let ali več delovne dobe⁷.

Če se osredotočimo na odgovore glede štirih situacij vidimo, da so z najvišjo srednjo vrednostjo 5,11 (malo verjetno) respondenti ocenili svoje ravnanje v primeru, ko bi imeli možnost lažno zaščititi svojega neposrednega šefa, ki si je za službeno pot obračunal 5 % več potnih stroškov, kot jih je dejansko imel. Posledično so respondenti negirali spoštovanje kodeksa molčečnosti, ki zapoveduje lojalnost med sodelavci in spodbuja »lažno solidarnost«. Vprašanje je: ali bi bil rezultat odgovorov enak, če bi bila oseba v opisanem primeru namesto šefa najbližji sodelavec. Dosedanji rezultati namreč kažejo na spoštovanje kodeksa molčečnosti, če se nanašajo na odnos med sodelavci na istem nivoju. Sledi podroben pregled rezultatov vsake posamezne situacije.

⁷ Demografski podatki iz vprašalnika so nam povedali, da ima več kot 25 let delovne dobe ima 26,7 % respondentov, med 10 in 24 let delovne dobe ima 69,4 % respondentov, manj kot 10 let delovne dobe pa ima nekaj manj kot 4 % respondentov. Policijski manager ima v povprečju 20 let delovne dobe, kar kaže na izkušnost managerske strukture.

Tabela 1: STALIŠČA POLICIJSKIH MANAGERJEV DO RAVNANJ IN VEDENJA V SITUACIJAH IZ POKLICNE PRAKSE

	(1) Zelo verjetno	(2) Dokaj verjetno	(3) Negotovo	(4) Malo verjetno	(5) Sploh ni verjetno	N	srednja vrednost	std. odklon
a) Kako verjetno je, da boste sprejeli ponujen popust?	14,5 %	10,6 %	9,4 %	36,6 %	28,9 %	235	4,97	1,86
b) Kako verjetno je, da boste prikrili, da vaš nadrejeni zahteva več denarja, kot ga je dejansko porabil?	12,3 %	5,1 %	17,1 %	37,4 %	28,1 %	235	5,11	1,76
c) Kako verjetno je, da se boste obrnili na direktorja v zvezi kandidature vašega sorodnika za delovno mesto v njegovem podjetju?	9,0 %	13,2 %	8,5 %	47,6 %	21,7 %	235	5,03	1,64
d) Kako verjetno je, da o pojavu korupcije ne boste obvestili medijev?	17,9 %	5,9 %	12,8 %	42,1 %	21,3 %	235	4,74	1,88

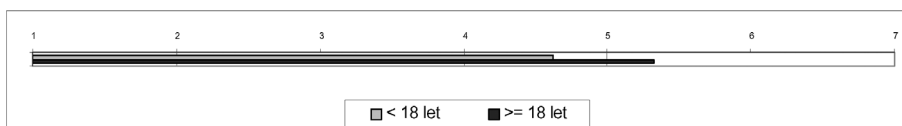
a. Situacija:

»Svoj osebni avto prevzamete v avto-servisu, kjer je bil na popravilu. Ob izdaji računa vam lastnik pove, da vam bo dal 40 % popust, ker ve, da ste delavec policije! Kako verjetno je, da boste sprejeli ponujeni popust?«

Respondenti so z visoko srednjo vrednostjo 4,97 ocenili, da obstaja malo možnosti, oz. da skoraj ni verjetno, da bi sprejeli popust lastnika avtomehanične delavnice. Velika večina respondentov se zaveda, da je nesprejemljivo sprejeti takšen popust, zato ker so delavci policije. Sprejem popusta zaradi omenjenega razloga ni samo v nasprotju s poklicno etiko policijskega poklica, temveč bi povzročil tudi sum koruptivnega dejanja. Statistično značilna je tudi razlika med obema skupinama respondentov v primeru, ko smo jih razdelili na tiste, ki imajo manj kot 18 let delovne dobe v policiji in tiste z več kot 18 let delovne dobe v policiji. Pričakovan rezultat pokaže, da imajo manager-

ji, ki imajo več kot 18 let delovne dobe v policiji, ostrejša/trdnejša stališča od managerjev, ki imajo manj kot 18 let delovne dobe v policiji.

Graf 3: RAZMERJE MED ODGOVORI NA SITUACIJO (A) DVEH SKUPIN, KI SE RAZLIKUJETA PO LETIH DELOVNE DOBE



b. Situacija:

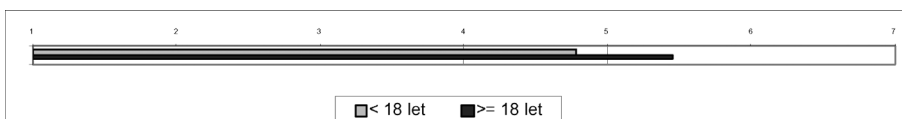
»S svojim neposredno nadrejenim se odpravite na službeno pot. Po vrnitvi na njegovi mizi slučajno opazite zahtevek za povrnitev potnih stroškov, ki je za 5 % večji od zneska, ki mu dejansko pripada. Teden dni kasneje vam telefonirajo iz računovodstva in vas prosijo za ustno potrditev, da je vaš nadrejeni res porabil toliko denarja kot ga zahteva.« Kako verjetno je, da boste prikrili, da vaš nadrejeni zahteva več denarja, kot ga je dejansko porabil?

526

Ob upoštevanju dejstva, da so respondenti policijski managerji, ki so zavezani zakonu in svoji poklicni etiki, bi pri rezultatih opisane situacije pričakovali, da se bo odgovor 5 (sploh ni verjetno) pojavil v veliki večini. Vendar temu ni tako, kar kaže, da policijski managerji na določene kršitve ali celo koruptivna dejanja ne gledajo tako kritično kot bi od njih pričakovali. Skupna srednja vrednost je 5,11.

Tudi rezultati obeh skupin, definiranih glede na delovno dobo v policiji, so statistično značilno različni, ob tem pa so se do pošteno korektnjših stališč opredelili managerji, ki imajo več kot 18 let delovne dobe v policiji.

Graf 4: RAZMERJE MED ODGOVORI NA SITUACIJO (B) DVEH SKUPIN, KI SE RAZLIKUJETA PO LETIH DELOVNE DOBE

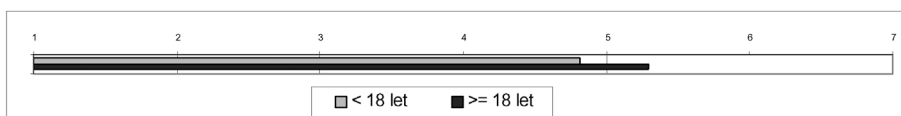


c. Situacija:

»Podjetje razpisuje prosto delovno mesto, na katerega kandidira vaš bližnji sorodnik. Direktorju omenjenega podjetja ste pred mesecem dni močno olajšali in pospešili postopek pred vašim organom in mu s tem prihranili nevšečnosti. Kako verjetno je, da se boste obrnili na direktorja v zvezi kandidature vašega sorodnika za delovno mesto v njegovem podjetju?«

Opisana situacija velja za tipično in pogosto koruptivno dejanje v javni upravi. Vseeno pa ugotovljeni rezultati temu ne pritrjujejo, saj so srednje vrednosti v pozitivno smer dokaj visoke. Srednja vrednost pri strateških managerjih znaša 5,79, pri operativnih managerjih pa 4,99. Skoraj 70 % respondentov je odgovorilo, da je malo ali sploh ni verjetno, da bi storili kaj takega. Možnost storitve takšnega ravnanja oz. dejanja je prisotna pri 22,2 % respondentov. Pri primerjavi rezultatov med skupinama, ločenima z delovno dobo v policiji, so razlike statistično značilne. Prav tako se ohranja trend, ko imajo managerji z več kot 18 let delovne dobe v policiji višjo srednjo vrednost odgovorov in posledično tudi strožja stališča do koruptivnih oziroma nepoštenih ravnanj.

Graf 5: RAZMERJE MED ODGOVORI NA SITUACIJO (B) DVEH SKUPIN, KI SE RAZLIKUJETA PO LETIH DELOVNE DOBE



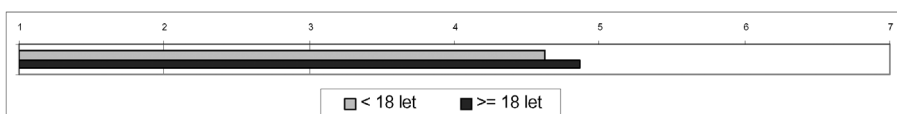
d. Situacija:

»V organizaciji prevladuje nepisana zahteva, da korupcija ne sme za nobeno ceno priti v časopise. Kako verjetno je, da o pojavu korupcije ne boste obvestili medijev?«

Pri zgornji situaciji je izpostavljena organizacijska kultura, v kateri je zapoved, da pojavi korupcije v policijski organizaciji ne smejo priti v javnost. Vprašanje raziskuje, v kolikšni meri bi managerji odstopali od interne zapovedi in obvestili medije o pojavu korupcije. Rezultati srednjih vrednosti kažejo, da managerji v policiji takšne zapovedi večinoma ne bi upoštevali in bi kljub interni zapovedi pojav korupcije sporočili javnosti oz. medijem. Res-

ponentov, ki menijo, da je manj, malo ali sploh ni verjetno, da bi pojave korupcije prikrivali pred mediji je kar 64,4 %. Na podlagi rezultata lahko sklepamo, da je v policiji zelo težko prikriti pojave interne korupcije pred mediji. V primerjavi razlik med ciljnim skupinama tistih, ki imajo več kot 18 let delovne dobe v policiji in tistih, ki imajo manj kot 18 let delovne dobe, slednja statistično ni značilna. Bolj dosledni pri obveščanju medijev o pojavih korupcije bi bili managerji, ki imajo več kot 18 let delovne dobe v policiji. Obstaja večja verjetnost, da bodo managerji, ki imajo več kot 18 let delovne dobe v policiji, pojave korupcije sporočili medijem in javnosti.

Graf 6: RAZMERJE MED ODGOVORI NA SITUACIJO (D) DVEH SKUPIN, KI SE RAZLIKUJETA PO LETIH DELOVNE DOBE



Rezultati odgovorov na vprašanja o stališču do etično dvomljivih situacij v policijski praksi na podlagi multidimenzionalne lestvice, zasnovane po Reidenbachu in Rodinu.

V vprašalniku smo respondente spraševali o njihovem stališču do posameznega opisa realne situacije. V njej oseba stori potencialno dejanje oz. ravnanje, ki je etično dvomljivo. Svoje stališče do situacije in ravnanja so morali respondenti opredeliti z vrednotenjem med nasprotnima poloma pošteno – nepošteno in pravilno – nepravilno z ocenjevalno lestvico med 1 in 5. Pri vsaki situaciji so respondenti za vsak od obeh vidikov obkrožili številko na lestvici, ki najbolj opisuje njihova stališča in občutke do opisanega ravnanja.

a) Notranji nadzor je ugotovil nezakonito delovanje organa. Po navodilu nadrejenega je delavec uničil dokazno gradivo o nezakonitem delovanju.

Tabela 2: REZULTATI ODGOVOROV NA VPRAŠANJE O STALIŠČU DO ETIČNO DVOMLJIVE SITUACIJE (A)

	1	2	3	4	5		srednja vrednost – skupaj
Pošteno	2,7 %	0,5 %	3,2 %	8,1 %	85,5 %	Nepošteno	4,7
Pravilno	2,6 %	0,4 %	3,5 %	4,8 %	88,5 %	Nepravilno	4,8

Kot je razvidno iz tabele 2, respondenti ocenjujejo opisano ravnanje kot nepošteno in napačno. Opisana situacija z vidika poklicne etike ni dvomljiva.

va, saj je uničenje dokazov o nezakonitem dejanju nezakonito dejanje samo po sebi. Zato tudi ne presenečajo visoke srednje vrednosti rezultatov. Že v uvodnem komentarju smo ugotovili, da so respondenti ravnanje opisali kot skrajno nepošteno in nepravilno. Gre za tipično kaznivo dejanje, ki se preganja po uradni dolžnosti. Kot takega so ga respondenti tudi prepoznali in posledično tudi tako ocenili. Pri vidiku pošteno – nepošteno jih je ravnanje z oceno 5 ocenilo 85,5 % respondentov. Pri vidiku pravilno – nepravilno je ravnanje z oceno 5 ocenilo še nekoliko več respondentov, in sicer 88,5 %.

b) Delavec, ki ima še dve leti do upokojitve, bi moral biti zaradi nedopustnega ravnanja odpuščen, vendar mu vodstvo omogoči, da odide predčasno v pokoj.

Tabela 3: REZULTATI ODGOVOROV NA VPRAŠANJE O STALIŠČU DO ETIČNO DVOMLJIVE SITUACIJE (B)

	1	2	3	4	5		srednja vrednost - skupaj
Pošteno	11,6 %	13,4 %	22,3 %	18,8 %	33,9 %	Nepošteno	3,5
Pravilno	9,3 %	8,0 %	22,2 %	16,9 %	43,6 %	Nepravilno	3,8

Respondenti ocenjujejo opisano ravnanje bolj nepošteno kot pošteno in bolj nepravilno kot pravilno. Politika predčasnega upokojevanja je bila v policiji zelo pogost pojav vse do leta 1998; »nedopustna dejanja« so velikokrat imela močan političen predznak. V današnjem času se predčasno upokojevanje pojavlja v nekoliko manjšem obsegu. Interna javnost mu ni bila nikoli naklonjena, kar se kaže tudi v zgornjih rezultatih. V primerjavi s prejšnjo situacijo so srednje vrednosti nižje, saj so respondenti ravnanje vodstva ocenili manj kritično. Več kot polovica (52,7 %) jih je ravnanje ocenila z ocenama 4 in 5 na polu nepošteno, medtem ko je takšno ravnanje z ocenama 1 in 2 na polu nepošteno, ocenilo 25 % oz. četrtnina vseh respondentov. Bolj kritično so ravnanje ocenili z vidika pravilnosti oz. nepravilnosti ravnanja, saj je 60,5 % respondentov označilo oceni 4 ali 5, ki poudarjata stališče, da je ravnanje nepravilno. 17,3 % jih je obkrožilo oceni 1 ali 2, ki poudarjata stališče, da je ravnanje pravilno. Rezultati kažejo, da so respondenti ocenili ravnanje za bolj nepravilno kot nepošteno.

c) Vaša policijska organizacija bo za službene potrebe kupila plovilo. Uvoznik plovil, ki se je prijavil na javni razpis, vas povabi na svoje stroške, na tridnevno križarjenje s podobnim plovilom, da bi se prepričali, da je plovilo res kvalitetno. Njegovo ponudbo sprejmete!

Tabela 4: REZULTATI ODGOVOROV NA VPRAŠANJE O STALIŠČU DO ETIČNO DVOMLJIVE SITUACIJE (C)

	1	2	3	4	5		srednja vrednost - skupaj
Pošteno	4,5 %	2,2 %	13,9 %	15,2 %	64,1 %	Nepošteno	4,3
Pravilno	6,7 %	3,6 %	12,1 %	13,8 %	63,8 %	Nepravilno	4,3

Ravnanje je bilo s strani večine respondentov ocenjeno kot nepošteno in nepravilno. Pri takšnem povabilu gre lahko za sum koruptivnega dejanja, saj uvoznik poskuša na sumljiv način priti do prednosti pred konkurenti. Glede na moč odločanja so tarča takšnega vabila praviloma deležni managerji. Policijski managerji so takšno ravnanje nedvomno prepoznali kot potencialno koruptivno in ga ocenili kot nepošteno in nepravilno. Opisano ravnanje je 6,7 % respondentov ocenilo z 1 ali 2 pri vidiku pošteno - nepošteno in dobra desetina (10,3 %) z enakimi ocenami pri vidiku pravilno - nepravilno. To pomeni, da bi potencialno desetina slovenskih managerjev sprejela vabilo uvoznika.

530

d) *Policija je odkrila storilca vloma in ukradene predmete iz stanovanjske hiše premožnega podjetnika. Čez teden dni, vam kot predstojniku, na vaš domači naslov, podjetnik pošlje v zahvalo zapestno uro, v vrednosti vaše mesečne plače.*

Tabela 5: REZULTATI ODGOVOROV NA VPRAŠANJE O STALIŠČU DO ETIČNO DVOMLJIVE SITUACIJE (D)

	1	2	3	4	5		srednja vrednost - skupaj
Pošteno	5,4 %	2,7 %	13,4 %	5,8 %	72,8 %	Nepošteno	4,4
Pravilno	2,7 %	0,0 %	7,6 %	6,7 %	83,0 %	Nepravilno	4,7

Pri opisu situacije ne gre za ravnanje delavca policije ali policista oz. policijskega managerja, temveč za dejanje občana/stranke. Respondenti so takšno ravnanje ocenili kot nepošteno in nepravilno. Posebna uredba, ki ureja sprejemanje daril v državnih organih, takšno obdarovanje prepoveduje, kar očitno poznajo tudi slovenski policijski managerji. Srednja vrednost 4,4 pri razmerju med poštenim in nepoštenim ter srednja vrednost 4,7 kot druga najvišja med vsemi, kažeta na zelo kritičen odnos in stališče do opisanega obdarovanja zaradi dobro opravljenega dela. Na podlagi rezultatov lahko sklepamo, da bi potencialno manj kot desetina vseh respondentov darilo

sprejela. Večina ocen (72,8 %) je skoncentrirana pri oceni 5 pri vidiku pošteno - nepošteno ter kar 83 % pri vidiku pravilno - nepravilno. Če k temu dodamo še odstotke pri oceni 4, dobimo oceno, da 78,6 % respondentov ocenjuje ravnanje kot nepošteno in 89,7 % kot nepravilno.

Ugotovitve in sklepi

Če ugotovitve raziskave apliciramo na posamezne hipoteze, ki smo jih opredelili v 2. poglavju, potem je naša temeljna ugotovitev, da lahko potrdimo vse tri hipoteze. Policijski managerji so družino kot najpomembnejši dejavnik izbrali v 78,3 % in le slabih 10 % družine ni postavilo med tri najpomembnejše dejavnike. Drugi najpomembnejši dejavnik je po mnenju respondentov šola, ki jo je na prvo mesto uvrstilo 6 %, na drugo mesto pa dobra polovica (52,8 %) vseh vprašanih, dobra četrtina (27,7 %) je ni uvrstila med tri najpomembnejše dejavnike. Na tretjem mestu so sredstva javnega obveščanja, katera je kot najpomembnejši dejavnik izbralo 5,5 % anketirancev, 17 % jih je uvrstilo na drugo mesto po pomembnosti in 34 % na tretje. 43,3 % anketiranih med prve tri najpomembnejše dejavnike ni uvrstilo sredstev javnega obveščanja. To se ujema s podatki raziskav o vrednotah med Slovenci, ki prav tako družino kot vrednoto postavljajo na prvo mesto. Pri tem je pomembno poudariti tudi dejstvo, da živi (93,6 %) respondentov v zakonski ali izvenzakonski skupnosti in le 6,4 % jih živi samih. Prav gotovo na dejstvo, da je za respondente najpomembnejša vrednota družina, vpliva tudi podatek, da je velika večina respondentov (87,6 %) staršev. Delež tistih, ki otrok nimajo (12,4 %), je večji od tistih, ki živijo sami, iz česar lahko sklepamo, da določeno število respondentov živi v zakonski ali izvenzakonski skupnosti brez otrok.

Iz rezultatov je tudi jasno razviden kritičen odnos respondentov, torej policijskih managerjev v slovenski policiji do pojavov nepoštenosti pri njihovem delu. V vseh treh situacijah (a., b. in c.) v poglavju 3.2, ko smo jih postavili v položaj, kjer so se morali izjasniti ali bi ravnali nepošteno ter obenem tudi koruptivno, so bili odgovori velike večine odklonilni, kar pomeni, da so možnost nepoštenega ravnanja v veliki večini odločno odklonili. Prav tako pa je pomemben podatek rezultata situacije d. (poglavje 3.2), kjer sprašujemo respondente o možnosti, da koruptivnih dejanj v policiji ne bodo sporočili javnosti, saj kar 64 % respondentov meni, da je manj, malo ali sploh ni verjetno, da bi pojave korupcije prikrivali pred mediji. Na podlagi rezultata lahko sklepamo, da je v policiji zelo težko prikriti pojave interne korupcije pred mediji, čeprav skoraj četrtina (23,8 %) respondentov meni, da bi bolj ali manj verjetno pojave korupcije poskušala skriti pred mediji in bi interno zapoved upoštevala. Pri zgornji situaciji je izpostavljena organizacijska kultura, v kateri velja zapoved, da pojavi korupcije v policijski organizaciji ne smejo

priti v javnost. Tudi v drugem sklopu opisov štirih situacijah (poglavje 3.3) vidimo, da je velika večina respondentov kritična do opisanih koruptivnih in nepoštenih situacij, ki pa se zelo pogosto pojavljajo pri policijskem vsakdanjem delu. Glede na predstavljene rezultate lahko potrdimo tudi drugo hipotezo, saj je razvidno, da ima velika večina policijskih managerjev v slovenski policiji kritičen odnos do pojavov nepoštenosti pri njihovem delu.

Tretja hipoteza je temeljila na ugotovitvah raziskav (Musek, 2003), da se človeku skozi njegov osebnostni razvoj utrdi odnos do tradicionalnih vrednot, med katere spada tudi poštenost. To se je izkazalo tudi pri rezultatih raziskave (poglavje 3.3), kjer so respondenti, ki imajo 18 ali več let delovne dobe oblikovali bolj kritična stališča do koruptivnih in nepoštenih ravnanj, kot kolegi, ki imajo manj kot 18 let delovne dobe. Pri tem smo statistično značilno razliko ugotovili pri situacijah a., b. in c., medtem ko pri situaciji d., kjer sprašujemo respondente o možnosti, da koruptivnih dejanj v policiji ne bodo sporočili javnosti, nismo ugotovili statistično značilnih razlik. Prav gotovo je razveseljiva ugotovitev, da so policijski managerji situacije, kjer gre za nepoštena in koruptivna dejanja, kot take tudi v veliki večini prepoznali. V slovenski policiji so managerji do takšnih ravnanj oziroma vedenj zavzeli kritičen in obenem odklonilen odnos. Vsekakor gre za situacije/dejanja, ki se pojavljajo v vsakdanjem policijskem delu, zato je omenjeni podatek še toliko bolj pomemben.

Raziskava je pokazala, kako pomemben je hierarhični sistem vrednot v policijski organizaciji in pri posameznem članu te organizacije. Zato morajo policijske organizacije izdatno prilagajati, negovati in nenehno utrjevati svoj vrednotni sistem, kajti najpomembnejši segment policijske etike v dobi globalne soodvisnosti varnostne situacije je policist z drugačnim delovnim ethosom. Poleg regulatorne dejavnosti, ki poskuša vzpostaviti ravnotežje med močjo in pravičnostjo – moč brez pravice je nasilje, pravica brez moči pa je neučinkovita (Anžič, Grizold, 1997), pa lahko ravnotežje med močjo in pravičnostjo vzpostavlja tudi pozitiven vrednotni sistem policista kot posameznika in policije kot varnostne organizacije. Policijske organizacije, ki delujejo v vedno bolj kompleksnem, spremenljivem in nepredvidljivem okolju, morajo postati socio-tehnični sistemi, ki se aktivno odzivajo na potrebe družbenega okolja, varnostnih razmer ter potreb svojih zaposlenih. Policija, kot ključni sistem v družbi za zagotavljanje stabilnosti, je moralno-etično odgovorna družbi v kateri deluje. Organizacijska filozofija policijske organizacije bo morala biti v prihodnosti usmerjena v celovit razvoj osebnosti policistov in njene moralno-etične vsebine, slednji pa bo mogoč le v organizacijski kulturi, za katero so značilni kooperativni odnosi. Policija kot organizacija bo morala še bolj poudarjati medsebojne odvisnosti med organizacijo in družbo ter na podlagi doslednega spoštovanja človekovih in državljanskih pravic in svoboščin, demonstrirati spoštovanje različnosti v družbi. Zgoraj našete

cilje lahko vzamemo za okvir znotraj katerega se lahko ustvarjalno uresničuje kakovost storitev policijske organizacije. Da bo lahko slovenska policija dosegla opisane cilje oziroma usmeritve, pa bo morala v svoje redno delo kontinuirano vključiti učinkovite metode diagnosticiranja organizacijske kulture. S takšnimi metodami bo mogoče oceniti osnovne značilnosti kulture organizacije in opredelitev tipov in funkcij kulture. Tako se oblikuje opis elementov kulture organizacije in opredelitev kulture kot celote v primerjavi s kulturami drugih organizacij, v primerjavi z obstoječimi klasifikacijami in tipologijami kultur in v odnosu do ciljev organizacije. Dolgoročno usmerjene policijske organizacije v razvitih državah razvijajo svoje napisane in ne-napisane etične programe v smeri dinamičnega razmerja med osebno moralo zaposlenih in skupnimi vrednotami organizacije. Odličen policist je tisti, ki stori pravo dejanje, na pravi način, ob pravem času in iz pravih razlogov. Pri tem policist dojema policijsko etiko kot okvir, v katerem sme delovati tako da je delovanje še dopustno, ne samo normativno, ampak tudi etično in ne samo v poklicnem, ampak tudi v zasebnem življenju. Ravnanje v skladu z etičnimi normami je pomembna odgovornost vsakega delavca policije in policije kot institucije do posameznika in družbe – naročnika in plačnika varnostnih storitev. Z razumevanjem tega se tudi poslanstvo policije in vloga policista, kot enega od konkretnih nosilcev varnostnih storitev, osvetli iz drugega zornega kota. Podatki iz raziskave v prispevku ponujajo pregled stališč managerske populacije v slovenski policiji. Za bodoče raziskave v slovenski policiji na tem področju pa bo prav gotovo zanimivo ciljno skupino razširiti tudi na populacijo policistov. Primerjava med stališči teh dveh ciljnih skupin – na eni strani policijski management, na drugi strani pa policisti – bi prinesla zanimiva in uporabna izhodišča. V primeru, da bi se stališča pomembno razlikovala, lahko v tem iščemo težave v sistemu manageranja in vodenja v hierarhično strukturirani organizaciji. V nasprotnem primeru pa lahko iščemo vplive podobnih stališč na organizacijsko kulturo in klimo v policijski organizaciji. Tako rezultati predstavljene raziskave, kot tudi razširjene raziskave, ki jo ponujamo kot idejo, je/bi dopolnila znanstvena izhodišče pri preučevanju policije in odnosa med njo ter družbo. Prav tako lahko rezultate tovrstne raziskave uporablja policija pri strateškem načrtovanju svojega razvoja ter vzpostavljanju pozitivne organizacijske kulture.

LITERATURA

- Anžič, A., Grizold A. (1997): Varnostni sistem Republike Slovenije. Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana.
- Anžič, A. (1997): Nadzorstvo kot oblika in vsebina odnosov med državnim in zasebnim varstvom. Zasebno varovanje in detektivska dejavnost – dileme in perspektive (Anžič, A. urednik), Visoka policijsko varnostna šola, Ljubljana.

- Anžič, A. (1996): Vloga varnostnih služb v sodobnih parlamentarnih sistemih - nadzorstvo. Enotnost, Ljubljana.
- Grizold, A. (1992): Razpوتا nacionalne varnosti : obramboslovne raziskave v Sloveniji, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
- Kolenc, T. (2002): Slovenska policija, MNZ RS, Policija, Ljubljana.
- Mekinc, J. (2007): Model etičnih stališč na ravneh strateškega in operativnega managementa v slovenski policiji, doktorska disertacija. Fakulteta za organizacijske vede, Univerza v Mariboru, Kranj.
- Musek J. (2003): Raziskovanje vrednot v Sloveniji in vrednotni univerzum Slovencev, Pogovori o prihodnosti Slovenije pri predsedniku Slovenije. Dostopno preko <http://www.prihodnost-slovenije.si/up-s/ps.nsf/krf/6E9DC6507D449582C1256E940046C554?>
- Newton, L.H. (2005): Doing Good and Avoiding Evil:Principles and Reasoning of Applied Ethics. Program in Applied Ethics, Fairfield University. Dostopno preko <http://funrsc.fairfield.edu/enaser/dgea/good-evil.html>.
- Ovsenik, M., Ambrož, M. (1999): Neprofitni autopoetični sistemi. Institut za samorazvoj d. o. o., Škofja Loka.
- Pagon, M. (1993): Policijski cinizem: vzroki, značilnosti in posledice. Revija Policija, 13 (4-5), MNZ RS, Ljubljana.
- Rus, V., Toš, N. (2005): Vrednote Slovencev in Evropejcev: analiza vrednotnih orientacij Slovencev ob koncu stoletja. Fakulteta za družbene vede, Univerza v Ljubljani.
- Skolnick, J. H. (2000): Code Blue. Prosecuting Police Brutality Requires Penetrating the Blue Wall of Silence. The American Prospect, March 27.-April 10. 2000, 49-53.
- Toš, N. (2005): Zaupanje v institucije sistema, Fakulteta za družbene vede, IDV, Center za raziskovanje javnega mnenja in množičnih komunikacij. Dostopno preko http://www.cjm.si/sites/cjm.si/files/File/e-dokumenti/Zaupanje_v_institucije_SJM.pdf
- Trautman, N.E. (2000): The police code of silence facts revealed. Annual Conference International Association of Chiefs of Police. Dostopno preko <http://www.aele.org/loscode2000.html>
- Weisburd, D., Greenspan et al. (2000): Police Attitudes Toward Abuse of Authority: Findings from a National Study. National Institute of Justice Research in Brief, May 2000.