

UNIwersytet Zielonogórski

Wydział Pedagogiki, Psychologii i Socjologii

Tomasz Kołodziej

**Formalne i nieformalne uwarunkowania przebiegu karier zawodowych w  
Policji. Analiza socjologiczna**

AUTOREFERAT

**Promotor**

dr hab. Maria Zielińska, prof. UZ

**Promotor pomocniczy**

dr Justyna Nyckowiak

**Recenzenci**

dr hab. Jan Maciejewski, prof. UW r

dr hab. Eugeniusz Moczuk, prof. PRz

## 1. Motywy podjęcia tematu

Policja jest paramilitarną grupą dyspozycyjną, która przeznaczona jest do utrzymania porządku społecznego w określonych obszarach działania<sup>1</sup>. Jest ona jednym z elementów całego systemu bezpieczeństwa. W tym systemie *Policja spełnia rolę szczególną, ponosząc największą odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i porządku publicznego w państwie*<sup>2</sup>. Jest to największa z paramilitarnych grup dyspozycyjnych, funkcjonującą na wszystkich poziomach społecznych i organizacyjnych państwa. Wszystkie grupy dyspozycyjne charakterze militarnym oraz paramilitarnym, w tym również policję, cechuje sformalizowana, hierarchiczna organizacja oraz struktura oparta na systemach rozkazów lub poleceń służbowych. Taka organizacja nie dopuszcza powiązań o charakterze nieformalnym jako potencjalnie dysfunkcjonalnych dla sprawności działania instytucji. Właśnie te cechy, a więc: (1) wyjątkowa rola w systemie zapewnienia bezpieczeństwa i porządku społecznego, (2) paramilitarny charakter oraz wysoki poziom formalizacji organizacji i hierarchiczna struktura oparta na systemie poleceń służbowych, oraz (3) brak akceptacji dla potencjalnie dysfunkcjonalnych czynników nieformalnych, świadczą o wyjątkowości i stały się głównym powodami wyboru Policji jako przedmiotu analiz.

W pracy podjęto problematykę uwarunkowań karier zawodowych funkcjonariuszy policji. Problematyka ta jest w kontekście Policji szczególnie ciekawa poznawczo. Po pierwsze, jak wspomniano policja jako największa paramilitarna grupa dyspozycyjna pełni wyjątkową rolę w społeczeństwie. Po drugie jej sformalizowana struktura znakomicie nadaje się do analiz dotyczących współwystępowania i roli jaką w kształtowaniu karier odgrywają czynniki formalne i nieformalne. Po trzecie, uwzględniając niezwykle bogaty dorobek socjologii grup dyspozycyjnych powstały w ramach funkcjonowania Zakładu Socjologii Grup Dyspozycyjnych w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Wrocławskiego kierowanego przez prof. Maciejewskiego, problematyka karier funkcjonariuszy policji pozostaje obszarem stosunkowo mało rozpoznany. Wszystkie te elementy sprawiają, że jest to, w opinii autora pracy, niezwykle ciekawy obszar badań socjologicznych.

---

<sup>1</sup> Maciejewski, J., Stochmal, M., (red.), (2014), Metodologiczne problemy w badaniach grup dyspozycyjnych, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław.

<sup>2</sup> Pieprzny, S., (2007a), Policja. Organizacja i funkcjonowanie, wyd. 2, Kraków, Oficyna a Wolters Kluwer bussines.

## 2. Cele i problemy badawcze

Rozprawa mieści się przede wszystkim w nurcie rozważań dotyczących funkcjonalności i dysfunkcjonalności instytucji w kontekście formalnych i nieformalnych czynników wpływających na kariery zawodowe ich członków.

W rozprawie postawiono trzy główne cele badawcze:

1. Cel poznawczy rozprawy to identyfikacja formalnych czynników kształtujących ścieżkę kariery funkcjonariusza policji oraz poznanie poziomu wiedzy i opinii, biorących udział w zrealizowanym badaniu policjantów, na temat formalnych i nieformalnych czynników warunkujących ścieżkę kariery zawodowej funkcjonariusza policji.
2. Celem empirycznym rozprawy jest rekonstrukcja przebiegu karier zawodowych funkcjonariuszy w kontekście posiadanej przez nich wiedzy na temat formalnych uwarunkowań przebiegu kariery oraz opinii na temat nieformalnych czynników kształtujących przebieg ich karier.
3. Cel teoretyczny rozprawy polega na próbie dokonania aplikacji założeń nowej analizy instytucjonalnej do wyjaśnienia uwarunkowań przebiegu karier w Policji jako grupie dyspozycyjnej.

Realizacja przedstawionych celów wymagała sformułowania szeregu pytań badawczych, które umożliwiły wyodrębnienie i uwzględnienie dwoistego-objektywnego i subiektywnego, charakteru kariery zawodowej.

Formułując pytania badawcze należało uwzględnić fakt, że organizacja Policji oparta została o sieć powiązanych ze sobą jednostek organizacyjnych funkcjonujących na różnym poziomie administracji państwowej. Jednostki te funkcjonują jako aktorzy na różnych poziomach organizacyjnych i są względem siebie w pewnym stopniu niezależne i autonomiczne. Zróżnicowanie to uwzględnione zostało podczas formułowania pytań badawczych i podczas prowadzonych z badanymi wywiadów.

### ***Formalne uwarunkowania kariery funkcjonariusza policji***

1. Jakie czynniki formalne warunkują przebieg kariery zawodowej funkcjonariuszy Policji? Jakie kryteria muszą zostać przez nich spełnione by mogli otrzymać awans związany z zajęciem wyższego stanowiska i/ lub stopnia służbowego?

### ***Poziom makrospołeczny***

2. Jakim zdarzeniom z poziomu makrospołecznego badani policjanci przypisują znaczenie w oddziaływaniu na ścieżki karier zawodowych funkcjonariuszy Policji? Jakiego rodzaju jest to oddziaływanie i jakie czynniki formalne i nieformalne odgrywają w nim zdaniem badanych kluczową rolę?

### ***Poziom mezospołeczny***

3. Jakie czynniki formalne i nieformalne, zgodnie z wiedzą i opiniami badanych funkcjonariuszy, wpływają na szanse i możliwości rozwoju kariery zawodowej.
4. W jakich elementach relacji przełożony-podwładny badani upatrują najistotniejszych czynników mogących wpłynąć na przebieg kariery zawodowej funkcjonariusza policji?

### ***Poziom mikrospołeczny***

5. W jaki sposób przebiegały kariery zawodowe badanych funkcjonariuszy ?
6. Jakie czynniki warunkowały kariery badanych funkcjonariuszy oraz jak kształtują się ich dalsze plany zawodowe?

## **3. Ramy teoretyczne pracy**

W pracy przyjęto ramy teoretyczne wyznaczone przez perspektywę nowej analizy instytucjonalnej. Podejście to stanowi rozwinięcie klasycznego instytucjonalizmu i podobnie stawia w centrum rozważań instytucję. W przyjętej w pracy definicji, instytucje mają postać zespołów reguł i norm, które stwarzają dla organizacji i jednostek paletę dostępnych alternatyw w zakresie działań, jakie może ona podjąć. Ponadto instytucja może stać się pośrednikiem, który umożliwia dostęp do możliwych do osiągnięcia celów (alternatyw), które są zewnętrzne w stosunku do samej instytucji. W ramach instytucji działają aktorzy średniego poziomu czyli organizacje w których funkcjonują aktorzy indywidualni czyli jednostki ludzkie. Aplikując przyjętą perspektywę do przedmiotu badań- policji, można powiedzieć, że jako instytucja nie jest ona obiektem fizycznym. Jest to zespół norm i wartości i ograniczeń wyznaczających regulujących funkcjonowanie, współpracę, oraz strukturę zależności pomiędzy działającymi w jej ramach organizacjami- poszczególnymi komendami różnego szczebla, a także komisariatami i posterunkami. Uregulowania te dotyczą oczywiście w takim samym stopniu funkcjonariuszy działających w ramach poszczególnych jednostek

organizacyjnych. W takim rozumieniu zarówno organizacje jak i jednostki funkcjonują w określonym porządku instytucjonalnym i to instytucja określa reguły i zasady, do których aktorzy muszą się dostosować. Jednym z elementów, który podlega tym uregulowaniom są ścieżki karier funkcjonariuszy.

Karierę jako pojęcie należy definiować przez pryzmat dwóch wymiarów. Z jednej strony i takie rozumienie przyjęte zostało w pracy, kariera stanowi sekwencję następujących po sobie doświadczeń zawodowych i może obejmować zarówno awanse, degradacje, zmiany horyzontalne jak i przerwy w pracy<sup>3</sup>. W tym wypadku karierę postrzega się przez pryzmat obiektywnych faktów z życia zawodowego jednostki. Z drugiej strony karierę należy również postrzegać poprzez subiektywne wyobrażenie jednostki o tej karierze<sup>4</sup>. W swoich wyobrażeniach i ocenach ludzie nie muszą odnosić się do kryteriów obiektywnych. W sytuacji, w której niemożliwy się staje rozwój kariery zgodnie z wyznacznikami przewidzianymi w ramach instytucjonalnych uwarunkowań, aktorzy mogą szukać innych punktów odniesienia uzasadniających ich miejsce w strukturze organizacji.

#### **4. Metodologia**

Realizacja celu badawczego wymagała jednoczesnego wykorzystania kilku metod i technik badawczych. Wymóg ten podyktowany został charakterem danych niezbędnych do odpowiedzi na postawione pytania i realizacji założonych celów badawczych.

Przed przystąpieniem do badań terenowych oraz po ich zakończeniu wykorzystywano analizę danych zastanych. Analiza ta umożliwiła, po pierwsze ustalić ścieżkę zmian, jakie

---

<sup>3</sup> Słomczyński, K.M., (2007) Modelowanie karier zawodowych, [w:] (red.) Słomczyński, K.M., Kariera i Sukces, Zielona Góra-Warszawa, pp. 21-37.; Hall, D.T., (2002), Careers In and Out of Organizations, Sage publications.

<sup>4</sup> Springer, J., & Zdrojewski, E. (2010). Kształtowanie kariery pracownika w organizacji, [w:] Zeszyty Naukowe Wydziału Nauk Ekonomicznych Politechniki Koszalińskiej, (14), 47-59.; Cybal-Michalska, A. (2012). Kariera jako „własność” jednostki– rozważania teoretyczne nad definicyjnym credo, [w:] KULTURA–SPOŁECZEŃSTWO– EDUKACJA Nr 1 / 2 0 1 2, Poznań.; Nyćkowiak, J. (2013). Perspektywa neoinstytucjonalna w analizach przebiegu karier politycznych. Acta Universitatis Lodziensis. Folia Sociologica, nr 46/2013.

dokonały się w przepisach regulujących formalną organizację oraz funkcjonowanie Policji, po drugie zrekonstruować zmiany dotyczące instytucjonalnego otoczenia Policji. W analizach uwzględniono przede wszystkim ustawy oraz rozporządzenia właściwych ministrów i Komendantów Głównych Policji, dotyczące funkcjonowania Policji, oraz dokumenty formalno-prawne innych organów administracyjnych, których ustanowienie wpłynęło na funkcjonowanie i organizację Policji. Podstawowym aktem prawnym brany pod uwagę w analizach jest Ustawa o policji<sup>5</sup>, która jest podstawowym dokumentem regulującym zasady funkcjonowania tej instytucji. Tego typu źródła Antoni Sułek określa specyficznym rodzajem dokumentów urzędowych, które zakreślają *normatywne ramy życia społecznego - jedne w samych tworzących je instytucjach (regulaminy wojskowe, reguły zakonne), a drugie w szerszym środowisku (prawo)*<sup>6</sup>. Dzięki analizie danych zastanych możliwe było zidentyfikowanie przepisów, zasad i reguł związanych z awansami zawodowymi, stopniami służbowymi oraz obejmowaniem i pełnieniem stanowisk służbowych. Pozwoliło to na rekonstrukcję formalnych uwarunkowań przebiegu karier zawodowych.

Badania terenowe realizowano z wykorzystaniem dwóch rodzajów wywiadu - swobodnego i kwestionariuszowego. Ponadto na zakończenie wywiadu stosowano także formularz do samodzielnego wypełnienia. Podczas wywiadów gromadzono informacje dotyczące przebiegu służby rozmówców, ich doświadczeń zawodowych i wiedzy na temat formalnych i nieformalnych reguł funkcjonujących w Policji. Ponadto, zgodnie z przyjętymi założeniami teoretycznymi podjęto próbę ustalenia wybranych cech psychospołecznych funkcjonariuszy poprzez zadawanie pytań, tworzących skalę, na podstawie której możliwe było odczytanie poziomu badanych cech osobowościowych. Ostatnia część badania obejmowała informacje dotyczące stanowisk służbowych oraz stopni służbowych funkcjonariuszy<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> Ustawa o Policji z dnia 6 kwietnia 1990 roku wraz z późniejszymi zmianami, w treści obowiązującej na dzień 01.06.2015 roku.

<sup>6</sup> Sułek, A., (2002), Ogród metodologii socjologicznej, Warszawa, SCHOLAR.

<sup>7</sup> Kvale, S., (2010), Prowadzenie wywiadów, Seria: Niezbędnik badacza, Warszawa, PWN.; Sztumski J., (2005), Wstęp do metod i technik badań społecznych, Katowice.; Sołoma, L., (1999), Metody i techniki badań socjologicznych, Olsztyn, Wyd. WSP.

## 5. Wnioski

### *Realizacja celu poznawczego*

Kariera funkcjonariusza policji wyznaczana jest przez dwa podstawowe kryteria- zajmowane stanowisko oraz stopień służbowy. Stanowisko służbowe ma charakter pierwotny wobec stopnia, ponieważ to zajęcie określonego stanowiska umożliwia otrzymanie określonego stopnia. Zgodnie z regulacjami wynikającymi m.in. z Ustawy o policji, funkcjonariusz przed otrzymaniem awansu musi spełniać wymagania w zakresie:

1. poziomu wykształcenia cywilnego,
2. kwalifikacji zawodowych,
3. stażu pracy
4. posiadania pozytywnej opinii przełożonego.

Ustawa dopuszcza sytuacje w których funkcjonariusz nie spełniający wymagań formalnych może zostać awansowany, jednak zgodnie z zapisami powinny to być sytuacje wyjątkowe. Należy jednak zauważyć, że w praktyce możliwość awansu ograniczona jest poprzez brak wolnych etatów w ramach danej organizacji oraz poprzez brak stanowisk w strukturze danej organizacji.

Wiedza badanych na temat wskazanych wyżej formalnych kryteriów jest przeciętna. Wśród badanych powszechna jest wiedza jedynie odnośnie wymogów związanych z wykształceniem cywilnym, pozostałe kryteria nie są już tak oczywiste i wskazywane były zdecydowanie rzadziej. Wydaje się zasadnym pytanie, na ile skutecznie rozmówcy są w stanie planować swoją karierę oraz ścieżki rozwoju nie znając formalnych wymagań, jakie muszą spełnić. Należy zatem zastanowić się nad ryzykiem kompensowania braku wiedzy w tym zakresie przypisywaniem większej roli czynnikom nieformalnym, szczególnie w odniesieniu do tego, jaką rolę mogły one odegrać w awansach innych funkcjonariuszy.

Niemal wszyscy rozmówcy jednoznacznie wskazywali na czynniki nieformalne jako decydujące o tym który policjant zostanie awansowany w jednostce. W wypowiedziach pojawiły się dwie grupy takich nieformalnych czynników. Pierwsza z nich to czynniki, które można określić jako funkcjonalne. Są to zaufanie i subiektywna opinia przełożonego. Zaufanie, w wypowiedziach badanych traktowane było najczęściej jako przeświadczenie przełożonego, że dany podwładny ma wystarczające umiejętności i cechy osobowościowe,

które pozwolą mu efektywnie i szybko wykonać powierzone zadania oraz wypełniać obowiązki. Zaufanie określane jest jako rezultat wcześniejszych doświadczeń współpracy. Opinia przełożonego to kryterium, które w wypowiedziach funkcjonariuszy przyjmuje postać subiektywnej, prywatnej oceny przełożonego na temat pracy podwładnych. Jest to dla rozmówców pewna niewiadoma, która nie zawsze jest możliwa do przewidzenia, a która – czego funkcjonariusze mają świadomość - w decydującym stopniu może zaważyć na ich szansach na awans. Takie postrzeganie tego czynnika wpisuje się w koncepcję ograniczonej racjonalności, która odwołuje się obszaru niepewności, pozostającego poza wiedzą jednostki i uniemożliwiającego racjonalne planowanie kolejnych etapów kariery zawodowej.

Drugą grupę czynników nieformalnych należy określić mianem dysfunkcjonalnych. Zaliczają się do nich zjawiska takie jak nepotyzm, kolesiostwo i polityczne naciski. Odwołania do tych zjawisk pojawiały się w wywiadach wyraźnie rzadziej niż do czynników o charakterze funkcjonalnym. Warto jednak nadmienić, że rozmówcy odwoływali się do nich, również w kontekście własnych doświadczeń. Czynniki te, zdaniem badanych, szczególnie istotną rolę odgrywają w przypadku awansów na najwyższe stanowiska kierownicze w jednostkach na poziomie komend wojewódzkich oraz Komendy Głównej Policji. Należy również w tym miejscu zauważyć, że powszechnym poglądem wśród rozmówców było stwierdzenie, że policja podlega politycznym naciskom, a najwyższe stanowiska kierownicze obsadzone są kandydatami z politycznego nadania. Badani zaznaczali, że z ich perspektywy stanowiska te są w większym stopniu stanowiskami politycznymi niż policyjnymi.

### ***Realizacja celu empirycznego***

Rekonstrukcja uwarunkowań formalnych przebiegu kariery zawodowej funkcjonariuszy pozwoliła na analizę przebiegu karier policjantów biorących udział w badaniu. W pierwszej kolejności analizowano przebieg ich kariery w kontekście zajmowanych stanowisk służbowych. Stanowiskom przypisana została wartość grupy zaszergowania jaka jest do nich przyporządkowana. Grupa zaszergowania jest mnożnikiem bazowej kwoty wynagrodzenia funkcjonariusza. W związku z tym im wyższe stanowisko w strukturze tym wyższa wartość współczynnika. Taka metoda okazała się konieczna ze względu na to, że struktura stanowisk nie jest jasna i hierarchicznie uporządkowana. Część stanowisk występuje tylko w niektórych strukturach policyjnych, inne dostępne są tylko dla określonej grupy specjalistów, jeszcze inne są względem siebie równorzędne. Z tego powodu



to właśnie grupa zaszeregowania wydaje się być najbardziej miarodajnym wyznacznikiem wartości danego stanowiska.

Tabela 1 Kolejno zajmowane stanowiska służbowe

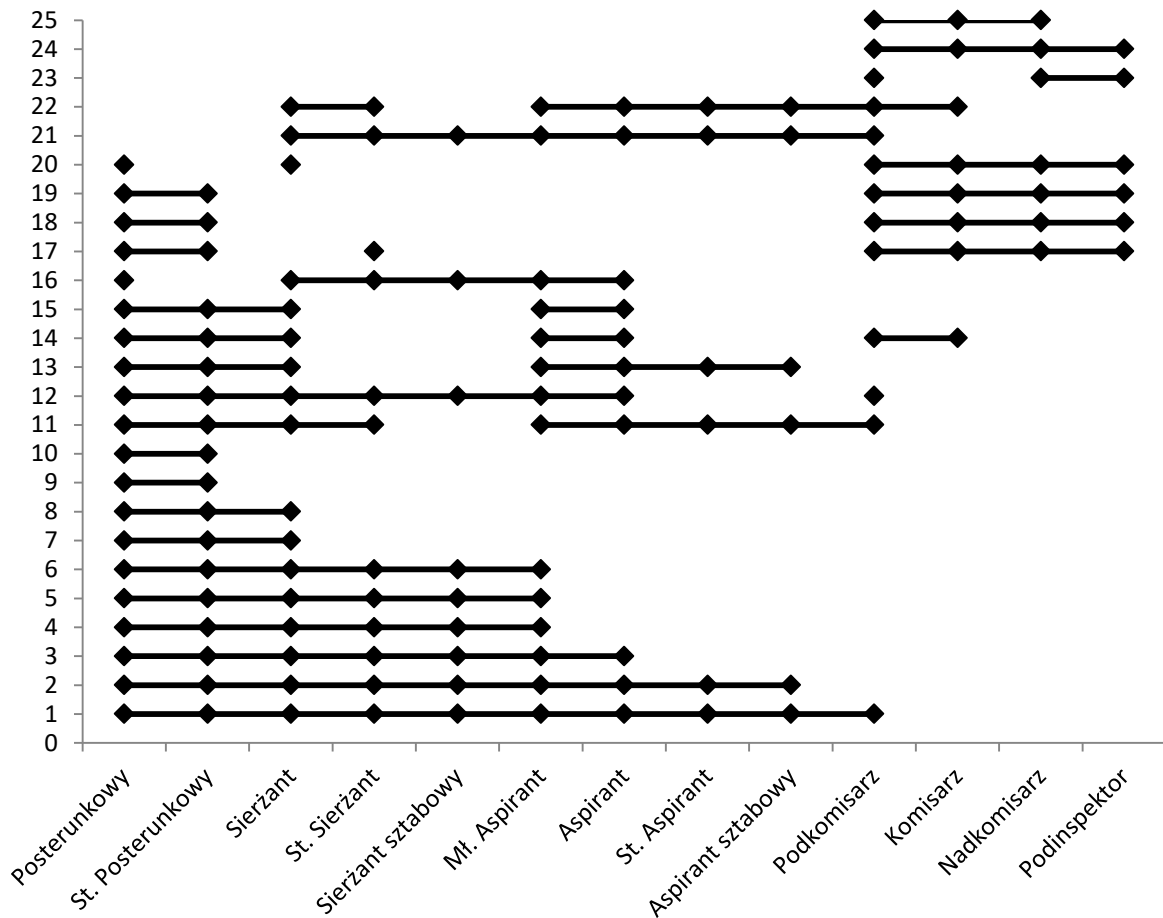
	STAN1	STAN2	STAN3	STAN4	STAN5	STAN6	STAN7	STAN8	STAN9
A	1	2 <b>(+1)</b>	2	3 <b>(+1)</b>	5 <b>(+2)</b>	5			
B	1	2 <b>(+1)</b>	2	3 <b>(+1)</b>	5 <b>(+2)</b>				
C	1	2 <b>(+1)</b>	3 <b>(+1)</b>	6 <b>(+3)</b>					
D	1	2 <b>(+1)</b>	3 <b>(+1)</b>	4 <b>(+1)</b>					
E	1	2 <b>(+1)</b>	3 <b>(+1)</b>	5 <b>(+2)</b>	6 <b>(+1)</b>				
F	1	2 <b>(+1)</b>	4 <b>(+2)</b>	5 <b>(+1)</b>					
G	1	2 <b>(+1)</b>	4 <b>(+2)</b>						
H	1	2 <b>(+1)</b>	3 <b>(+1)</b>	5 <b>(+2)</b>					
I	1	2 <b>(+1)</b>	4 <b>(+2)</b>	6 <b>(+2)</b>	7 <b>(+1)</b>	8 <b>(+1)</b>			
J	1	6 <b>(+5)</b>	6	6					
K	1	2 <b>(+1)</b>	2	5 <b>(+3)</b>	6 <b>(+1)</b>	8 <b>(+2)</b>			
L	1	5 <b>(+4)</b>	6 <b>(+1)</b>						
M	1	2 <b>(+1)</b>	3 <b>(+1)</b>	5 <b>(+2)</b>	8 <b>(+3)</b>				
N	1	2 <b>(+1)</b>	3 <b>(+1)</b>	3	6 <b>(+3)</b>	5 <b>(-1)</b>	6 <b>(+1)</b>	8 <b>(+2)</b>	9 <b>(+1)</b>
O	1	2 <b>(+1)</b>	2	3 <b>(+1)</b>	5 <b>(+2)</b>	6 <b>(+1)</b>	7 <b>(+1)</b>	6 <b>(-1)</b>	8 <b>(+2)</b>
P	1	2 <b>(+1)</b>	4 <b>(+2)</b>	3 <b>(-1)</b>	5 <b>(+2)</b>	6 <b>(+1)</b>	9 <b>(+3)</b>	8 <b>(-1)</b>	8
R	1	2 <b>(+1)</b>	6 <b>(+4)</b>	8 <b>(+2)</b>	9 <b>(+1)</b>	9			
S	1	2 <b>(+1)</b>	6 <b>(+4)</b>	9 <b>(+3)</b>	6 <b>(-3)</b>	9 <b>(+3)</b>			
T	1	2 <b>(+1)</b>	3 <b>(+1)</b>	6 <b>(+3)</b>	9 <b>(+3)</b>	8 <b>(-1)</b>			
U	1	2 <b>(+1)</b>	5 <b>(+3)</b>	6 <b>(+1)</b>	8 <b>(+2)</b>	9 <b>(+1)</b>	9	6 <b>(-3)</b>	
W	1	2 <b>(+1)</b>							
X	1	2 <b>(+1)</b>							
Y	1	2 <b>(+1)</b>							
Z	1	2 <b>(+1)</b>							

Źródło: Opracowanie własne

Wśród badanych funkcjonariuszy powszechnym zjawiskiem były kilkustopniowe awanse. Niektórzy spośród rozmówców w trakcie swojej kariery awansowali na stanowisko o cztery lub pięć grup zaszeregowania wyższe od zajmowanego.

W drugim kroku analizy objęły przebieg karier badanych w kontekście ich stopni służbowych. Struktura stopni służbowych ma charakter hierarchiczny i nie występują w niej stopnie równorzędne. W związku z tym analiza tego wymiaru kariery jest bardziej przejrzysta.

Wykres 1 Kolejno zajmowane przez funkcjonariuszy stopnie służbowe



Źródło: Opracowanie własne

Dane zamieszczone na wykresie uwidaczniają, że podobnie jak w przypadku stanowisk, tak i w przypadku stopni służbowych, awanse niektórych badanych były kilkustopniowe. W określonych wypadkach mogło to wynikać z faktu, że funkcjonariusz przed wstąpieniem do policji służył w innych grupach dyspozycyjnych (np. wojsko) i w związku z tym po wstąpieniu do policji otrzymał stopień adekwatny do posiadanego.

Na podstawie dwóch przedstawionych wymiarów wyodrębniono wśród badanych cztery typy trajektorii karier. **Pierwszym** jest kariera początkowa, która charakteryzuje funkcjonariuszy w służbie przygotowawczej a więc takich, których staż służby nie jest dłuższy niż trzy lata. Funkcjonariusze ci nie mieli jeszcze możliwości by w ich historii zawodowej pojawiły się istotniejsze zmiany wykraczające poza przewidziane w Ustawie o Policji oraz rozporządzeniach schematy rozwoju ścieżki zawodowej. Typ **drugi** to kariera stabilna, w której zarówno w wymiarze stanowisk służbowych, jak i stopni służbowych funkcjonariusz przechodzi kolejne szczeble w hierarchii służbowej, a w historii zawodowej

nie pojawiały się momenty awansów o kilka stanowisk lub stopni w jednym momencie czasu. Typ **trzeci** opisuje karierę dynamiczną, w której zarówno w wymiarze stanowisk służbowych, jak i stopni służbowych występują epizody dynamicznych, kilkustopniowych awansów. Typ drugi i trzeci występują zarówno u funkcjonariuszy z krótszym (poniżej 15 lat), jak i dłuższym (powyżej 15 lat) stażem służby. Jednocześnie przede wszystkim ten typ kariery charakteryzuje funkcjonariuszy na stanowiskach kierowniczych. **Czwarty** z wyróżnionych typów to typ mieszany, w którym w jednym z wymiarów kariera badanego funkcjonariusza przebiegała w sposób stabilny, podczas gdy w drugim wymiarze miała charakter dynamiczny.

Tabela 2 Typy karier badanych funkcjonariuszy z uwzględnieniem stanowisk i stopni służbowych

Typ kariery funkcjonariusza Policji	Typ kariery rozumianej jako kolejno zajmowane stanowiska służbowe	Typ kariery rozumianej jako kolejno zajmowane stopnie służbowe
Początkowa	Początkowa	Początkowa
Stabilna	Stabilna	Stabilna
Dynamiczna	Dynamiczna	Dynamiczna
Mieszana	Stabilna	Dynamiczna
	Dynamiczna	Stabilna

*Źródło: Opracowanie własne*

Odwołując się do różnego rodzaju czynników jako odgrywających istotną rolę w ich awansach, funkcjonariusze wskazywali podstawowe kryteria formalne, a więc wykształcenie, kwalifikacje zawodowe i staż pracy jako brane pod uwagę, ale nie odgrywające decydującej roli. Największą rolę rozmówcy przypisywali opinii służbowej przełożonego. To właśnie ten czynnik w oczach badanych decyduje o tym kogo awansować. Opinia służbowa w wypowiedziach funkcjonariuszy nie ma formy notatki służbowej opartej o merytoryczne i formalne kryteria, sporządzanej przez przełożonego zgodnie z zapisami ustawy i innych aktów prawnych. Postrzegana jest ona jako subiektywna opinia przełożonego na temat pracy podwładnego. Opinia ta budowana jest w oparciu o doświadczenia wspólnej pracy i jest zmienna w czasie.

## ***Realizacja celu teoretycznego***

Perspektywy nowej analizy instytucjonalnej wydaje się być doskonale dopasowana do badania przebiegu karier w tak sformalizowanej strukturze organizacyjnej, jaką jest Policja. Struktura Policji wyklucza możliwość występowania czynników nieformalnych jako potencjalnie dysfunkcyjnych dla sprawności działania instytucji. W tym kontekście analiza Policji jako instytucji, oraz jednostek policji jako organizacji działających w ramach instytucji, stwarza możliwość zaobserwowania roli oraz znaczenia czynników nieformalnych w perspektywie przyjętych rozwiązań formalnych. Podejście instytucjonalne pozwala na precyzyjną analizę struktury instytucji, obowiązujących w jej ramach norm zasad oraz formalnych uwarunkowań funkcjonowania organizacji i jednostek.

Nowa analiza instytucjonalna dostarczyła bazy teoretycznej umożliwiającej realizację założonych celów w oparciu o inspiracje z teorii racjonalnego wyboru i wprowadzając kategorię ograniczonej racjonalności. Koncepcja ograniczonej racjonalności aktorów wydaje się być szczególnie przydatna i wartościowa w kontekście analiz karier zawodowych, oraz biografii zawodowych w grupach dyspozycyjnych. W tych grupach obszar niepewności, z jakim muszą zmierzyć się ich członkowie, wydaje się być szczególnie widoczny i silnie oddziałujący na szanse rozwoju zawodowego. Sytuacja taka sprzyja tworzeniu i wykorzystywaniu nieformalnych rozwiązań sprzyjających rozwojowi kariery. Silnie zhierarchizowana i podlegająca uregulowaniom prawnym struktura, w której relacje pomiędzy poszczególnymi pozycjami oparte są na zasadach podległości i poleceń służbowych, jest więc ciekawym polem badań zjawisk o charakterze nieformalnym.

Perspektywa nowego instytucjonalizmu i model *homo agens-institutionalist* autorstwa Piotra Chmielewskiego, pozwala nie tylko na osadzenie analizy przekonań i działań funkcjonariuszy policji w kontekście koncepcji ograniczonej racjonalności, ale również wymaga uwzględnienia subiektywnych wyobrażeń i przekonań policjantów na temat tego czym jest kariera, a zwłaszcza kariera w Policji. Dzięki temu możliwe staje się ukazanie w jakim stopniu rozbieżne są formalne uregulowania, jednostkowe doświadczenia i wyobrażenia na temat funkcjonowania organizacji.

## 6. Literatura

1. Arthur, M.B., Hall, D.T., Lawrence, B.S., (2004) Generating new directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach, [w:] (red.) Arthur, M.B., Hall, D.T., Lawrence, B.S., Handbook of Career Theory, Cambridge University Press, pp. 7-25.
2. Chmielewski P. (2010) New Institutionalism: a Platform for Productive Integration in Social Sciences, [w:] Warsaw Forum of Economic Sociology, Vol. 1, No. 1(1), Spring 2010, pp 9-89.
3. Chmielewski, P. (2011) Homo agenis. Instytucjonalizm w naukach społecznych, Warszawa, Poltekst.
4. Cybal-Michalska, A. (2012). Kariera jako „własność” jednostki– rozważania teoretyczne nad definicyjnym credo, [w:] KULTURA– SPOŁECZEŃSTWO– EDUKACJA Nr 1 / 2 0 1 2, Poznań.
5. DiMaggio, P.J., Powell, W.W., (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Field. [w:] American Sociological Review, Vol. 48, Issue 2, pp 147-160.
6. Dojwa, K., (2009), Socjologia grup dyspozycyjnych,. Kwartalnik Bellona, 3, 185-186.
7. Dojwa, K. Maciejewski, J. (red.), ( 2007), Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa: socjologiczna analiza udziału i roli kobiet w wojsku, policji oraz w innych grupach dyspozycyjnych (Vol. 40). Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
8. Gadowska, K., (2002), Zjawisko klientelizmu polityczno-ekonomicznego, Kraków, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
9. Giddens A., (2005), Socjologia, PWN, Warszawa.
10. Hall, D.T., (2002), Careers In and Out of Organizations, Sage publications.
11. Hołyst, B., (2013), Policja na świecie wyd. 2, Warszawa, LexisNexis.
12. Kohn M.L., Słomczyński, K.M., (1988), Sytuacja pracy i jej psychologiczne konsekwencje : polsko-amerykańskie analizy porównawcze, Wrocław : Zakład Narodowy im. Ossolińskich. Wydawnictwo PAN.
13. Kwiatkowski, M. (2005). Działania pozorne w systemie postmonocentrycznym,[w:] Normatywność współczesnej Polski, red. J. Kwaśniewski, IPSIR UW, Warszawa.
14. Kwiatkowski, M. (2011). Nieprzejrzystość: Bariery merytokracji kadrowej w sektorze publicznym. Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego.
15. Kvale, S., (2010), Prowadzenie wywiadów, Seria: Niezbędnik badacza, Warszawa, PWN.
16. Maciejewski, J., Nowaczyk, O., (red.), (2005), Bezpieczeństwo narodowe a grupy dyspozycyjne, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław.
17. Maciejewski, J., (2006), Grupy dyspozycyjne społeczeństwa polskiego, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław.

18. Maciejewski, J., Wolska-Zogata, I., (red.), (2013), *Teraźniejszość i przyszłość grup dyspozycyjnych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław.
19. Maciejewski, J., Stochmal, M., (red.), (2014), *Metodologiczne problemy w badaniach grup dyspozycyjnych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław.
20. March, J.G., Olsen, J.P., (1984), *The New Institutionalism: Organizational Factors in Political Life*, *The American Political Science Review*, Vol. 78, No. 3, pp. 734-749.
21. Misiuk, A., (2008a), *Historia Policji w Polsce. Od X wieku do współczesności*, Warszawa, WAP.
22. Moczuk, E., (2013), *Policja. Socjologiczne studium funkcjonowania instytucji*, Rzeszów, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego.
23. North, D. C. (1991), *Institutions*, *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 5, No. 1, pp 97-112.
24. Nyćkowiak, J. (2013). *Perspektywa neoinstytucjonalna w analizach przebiegu karier politycznych*. *Acta Universitatis Lodzianis. Folia Sociologica*, nr 46/2013.
25. Pawlak, M., Srokowski, Ł., (2014). *Instytucje i organizacje. Przekraczanie paradygmatów w badaniach*
26. Pieprzny, S., (2007), *Policja. Organizacja i funkcjonowanie*, wyd. 2, Kraków, Oficyna a Wolters Kluwer bussines.
27. Radzka B. (2009), *Stary i nowy instytucjonalizm. Spotkanie socjologii i ekonomii*, *Master Of Business Administration*, 2(97), s.62-74.
28. Scott, C., J., (1972), *Patron-Client Politics and Political Change in Southeast Asia*, [w:] *The American Political Science Review*, Vol. 66. No. 1 (Mar., 1972), pp. 91-113.
29. Skapska G., (1999), *Nowy instytucjonalizm*, [w:] *Encyklopedia socjologii*, T2, (red.) Bokszański, Z., (et. All), Warszawa, Oficyna Naukowa, pp 323-328.
30. Słomczyński, K.M., (2000) *Pozycja społeczna a cechy osobowości: o wzajemnych relacjach w okresie transformacji systemowej*. Wydawnictwo IFiS PAN.
31. Słomczyński, K.M., (2007) *Modelowanie karier zawodowych*, [w:] (red.) Słomczyński, K.M., *Kariera i Sukces*, Zielona Góra-Warszawa, pp. 21-37.
32. Sołoma, L., (1999), *Metody i techniki badań socjologicznych*, Olsztyn, Wyd. WSP.
33. Springer, J., & Zdrojewski, E. (2010). *Kształtowanie kariery pracownika w organizacji*, [w:] *Zeszyty Naukowe Wydziału Nauk Ekonomicznych Politechniki Koszalińskiej*, (14), 47-59.
34. Sułek, A., (2002), *Ogród metodologii socjologicznej*, Warszawa, SCHOLAR.
35. Szczepański J., (1972), *Elementarne pojęcia socjologii*, Warszawa, PWN.
36. Sztompka P., (2007), *Zaufanie. Fundament społeczeństwa*, Kraków: Znak.
37. Sztumski J., (2005), *Wstęp do metod i technik badań społecznych*, Katowice.
38. Zielińska M., (1997) *Kariery zawodowe absolwentów wyższej uczelni*, Zielona Góra, LTN.