

Promotor: prof. dr hab. Dagmara Lewicka
Promotor pomocniczy: dr Joanna Dzieńdziora

Streszczenie pracy doktorskiej

MODEL ZARZĄDZANIA ZAUFANIEM INTERPERSONALNYM W POLICJI

mgr inż. Adam Piontek

We współczesnych realiach każda organizacja zmuszona jest do dostosowania się do potrzeb i oczekiwań zarówno społeczeństwa, jak i pracowników. Organizacja Policji jako organ administracji państwowej należy do grupy tzw. zawodów zaufania publicznego. W związku z tym, stawiane są jej wysokie wymagania, mające szczególne znaczenie dla bezpieczeństwa wewnętrznego państwa oraz dla gwarancji praw i wolności obywateli. Jednak niezbędnym warunkiem spełniania tej misji wydaje się zagwarantowanie zaufania w środowisku wewnętrznym organizacji, które staje się kluczowym warunkiem dla budowania zaufania w relacjach z otoczeniem zewnętrznym organizacji.

Podjęty przez autora dysertacji problem badawczy jest zagadnieniem istotnym zarówno z teoretycznego jak i praktycznego punktu widzenia, ze względu na to, iż niezbędnym jest, wskazanie kierunków zmian w zarządzaniu Policją, które zmierzałyby do wypracowania modelu zarządzania, który w większym stopniu uwzględniałby elementy współpracy i budowania relacji w oparciu o wzajemne zaufanie.

Przy tak sformułowanym problemie badawczym główny cel badawczy sprowadza się do opracowania modelu zarządzania zaufaniem interpersonalnym w Policji.

Sformułowano także cele szczegółowe teoretyczne, metodyczne, poznawcze i praktyczne. Cele teoretyczne zostały zrealizowane poprzez uporządkowanie aparatu pojęciowego odnoszącego się do zaufania i zarządzania zaufaniem interpersonalnym oraz zaprezentowanie koncepcji zarządzania zaufaniem interpersonalnym w organizacji wraz z określeniem czynników wpływających na poziom zaufania wertykalnego i horyzontalnego w organizacji. Cele poznawcze odnoszą się do zidentyfikowania motywujących praktyk organizacyjnych, wpływających na poziom zaufania w Policji, wpływ zaufania interpersonalnego na wartości organizacyjne oraz efekty pracy, weryfikacja komponentów zaufania interpersonalnego (takich jak: kompetencje, życzliwość, rzetelność) mających największy wpływ na poziom satysfakcji, atmosfery oraz efekty pracy. Natomiast cel metodyczny i praktyczny obejmuje opracowanie narzędzi badawczych (kwestionariusz ankiety i scenariusz wywiadu pogłębionego IDI) oraz modelu zarządzania zaufaniem interpersonalnym w Policji i wskazanie rekomendacji dla jego implementacji.

Dysertacja składa się ze wstępu, sześciu rozdziałów oraz zakończenia. We wstępie określono przedmiot badań, problem badawczy, cele i pytania badawcze oraz metody analizy naukowej. W rozdziale pierwszym przedstawiono uwarunkowania funkcjonowania organizacji Policji, omówiono zagadnienia związane z procesem zarządzania formacją i stosowanych w niej motywujących praktykach organizacyjnych. Zaprezentowano także elementy tworzące kulturę organizacyjną i wpływające na odczuwanie satysfakcji z pracy w Policji oraz wskazano kryteria oceny efektywności pracy funkcjonariuszy Policji. W drugim rozdziale wyjaśniono znaczenie zaufania i zarządzania zaufaniem w organizacji, omówiono proces budowy zaufania w organizacji i scharakteryzowano wybrane modele zaufania w organizacji. Trzeci rozdział dysertacji poświęcony został celom badawczym wraz ze wskazaniem przyjętego postępowania badawczego, opisano cele i hipotezy badawcze, metody badań oraz proces operacjonalizacji zmiennych i narzędzia służące do ich pomiaru, a także scharakteryzowano próbę badawczą i narzędzia statystyczne wraz ze wskaźnikami służącymi do analizy wyników. W rozdziale czwartym zaprezentowano wyniki badań ilościowych przeprowadzonych wśród funkcjonariuszy OPP i SPPP, omówiono wyniki analizy komponentów zaufania interpersonalnego na poszczególne zmienne i modelowania strukturalnego oraz analizy regresji wielorakiej. Rozdział ten kończy podsumowanie, w którym przedstawiono udział poszczególnych konstruktów przyjętych w założonym modelu. Rozdział piąty zawiera wyniki badań przeprowadzonych wśród funkcjonariuszy Policji biorących udział w Wojewódzkich Zawodach Policjantów Prewencji „Patrol Roku”. Dokonano w nim charakterystyki turnieju, przedstawiono cele i przebieg przeprowadzonego badania oraz najistotniejsze czynniki kształtujące zaufanie horyzontalne. Omówiono także proces budowy zaufania interpersonalnego i zidentyfikowano bariery w budowie zaufania w zespole i w relacjach z przełożonym. Weryfikacji przyjętych hipotez badawczych dokonano w szóstym rozdziale. Przedstawiono w nim interpretację uzyskanych wyników oraz skonstruowano model zarządzania zaufaniem interpersonalnym w Policji, a także wskazano rekomendacje praktyczne wraz z ograniczeniami przyjętego podejścia badawczego i kierunkami dalszych badań. W zakończeniu dokonano podsumowania analizowanych treści i wskazano zrealizowane cele szczegółowe w omawianym przedmiocie badawczym.

Słowa kluczowe: Policja, zaufanie, zaufanie interpersonalne, zarządzanie zaufaniem, motywujące praktyki organizacyjne, satysfakcja z pracy, atmosfera pracy, efekty pracy.