

## STRESZCZENIE PRACY

Odejścia pracowników to istotna kwestia zarówno z punktu widzenia jednostki, jak i organizacji, dlatego minimalizacja fluktuacji pracowników staje się jednym z głównych celów zarządzania zasobami ludzkimi.

Istnieje szereg czynników, które wpływają na decyzję pracownika o opuszczeniu lub pozostaniu w organizacji. Aby zatrzymać pracowników w organizacji, należy przede wszystkim zbadać, co jest powodem, dla którego chcą oni podjąć decyzję o odejściu z pracy. Jeżeli powody te są związane z działalnością organizacji, należy je dogłębnie poznać, przeanalizować i ocenić, by w przyszłości zapobiec nadmiernej fluktuacji pracowników.

Fluktuacja pracowników jest kosztowna i wywołuje negatywne skutki dla organizacji. Prowadzi zwykle do osłabienia pozycji konkurencyjnej przedsiębiorstwa i pogorszenia się jego sytuacji finansowej. Ponadto, odejścia współpracowników mogą demotywować i źle wpływać na postawy pracowników, którzy pozostają w organizacji. Tak więc jednym z wyzwań, przed jakimi staje pracodawca, jest zapewnienie organizacji takiego stanu i struktury zatrudnienia, które umożliwią jej sprawne funkcjonowanie.

Uwaga badaczy już od wielu lat skupia się na problematyce odejść pracowników, jednak jak dotąd w Polsce nie były prowadzone badania na temat dobrowolnej fluktuacji policjantów. W formacji tej utrzymuje się trend przedwczesnych odejść ze służby, a liczba wakatów wciąż wzrasta. Zdecydowana większość (95,5%) funkcjonariuszy rezygnuje z pracy w policji przed uzyskaniem pełnych praw emerytalnych.

Głównym celem dysertacji stało się zatem opracowanie modelu czynników stabilności zatrudnienia w policji. Celowi głównemu pracy zostały podporządkowane cele szczegółowe, jakimi są:

- a. Prezentacja procedur zatrudnienia w policji.
- b. Wskazanie czynników determinujących proces fluktuacji i stabilizacji (retencji) funkcjonariuszy w policji.
- c. Identyfikacja czynników pozytywnie i negatywnie wpływających na stabilność zatrudnienia w policji.
- d. Opracowanie modelu uwarunkowań stabilności zatrudnienia w policji i wskazanie rekomendacji praktycznych dla jego implementacji.

W świetle prezentowanego przedmiotu i celu badań główny problem badawczy został sformułowany w postaci pytania: dlaczego policjanci odchodzą ze służby przed uzyskaniem

pełnych praw emerytalnych? Dotychczasowe badania nie dają jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie. Istnieje zatem luka teoretyczno-empiryczna wyrażająca się niewystarczającym rozpoznaniem przyczyn przedwczesnego odejścia funkcjonariuszy ze służby w policji.

Na podstawie literatury przedmiotu oraz własnych doświadczeń zawodowych autor rozprawy wysunął hipotezę główną:

HG. Charakter pracy w policji i czynniki organizacyjne są przyczyną odejść funkcjonariuszy ze służby przed uzyskaniem pełnych praw emerytalnych oraz sformułował dodatkowo następujące hipotezy cząstkowe:

- H1: Możliwości rozwoju zawodowego w policji wpływają negatywnie na decyzję odejścia.
- H2: Poziom satysfakcji z pracy funkcjonariuszy wpływa negatywnie na decyzję odejścia.
- H3: System wynagradzania w policji wpływa negatywnie na decyzję odejścia.
- H4: Atmosfera w pracy w policji wpływa negatywnie na decyzję odejścia.
- H5: Relacje interpersonalne w policji wpływają negatywnie na decyzję odejścia.
- H6: Warunki pracy w policji wpływają negatywnie na decyzję odejścia.

W celu weryfikacji postawionych hipotez przeprowadzono badania ilościowe i jakościowe. Badaniem zostali objęci emerytowani funkcjonariusze policji z województwa małopolskiego, którzy w latach 2012–2014 zrezygnowali z pracy. Uzyskane informacje zostały poddane szczegółowej analizie, która pozwoliła na wysunięcie wniosków, opracowanie modelu uwarunkowań stabilności zatrudnienia w policji i sformułowanie rekomendacji.

Przedstawione w niniejszej dysertacji rozważania z pewnością nie zamykają dyskusji o stabilności zatrudnienia w policji. Zamierzeniem autora było zaprezentowanie głównych uwarunkowań polityki zarządzania zasobami ludzkimi oraz jej wpływu na fluktuację policjantów i znalezienie rozwiązań, które pomogą zatrzymać najbardziej wartościowych, wyszkolonych i doświadczonych pracowników w organizacji.