

STRESZCZENIE ROZPRAWY DOKTORSKIEJ W JĘZYKU POLSKIM

Celem badań rozprawy pt. „System bezpieczeństwa personalnego w Państwowej Straży Pożarnej” było określenie czynników wpływających na budowanie poczucia bezpieczeństwa personalnego pracowników cywilnych i funkcjonariuszy Państwowej Straży Pożarnej. Celem poznawczym była identyfikacja komponentów i determinant systemu bezpieczeństwa personalnego, prowadzących do określenia poziomu istotności i relacji między poszczególnymi czynnikami a poczuciem bezpieczeństwa personalnego, w kontekście teorii i praktyki zarządzania. Zaś cel pragmatyczny to stworzenie koncepcji zmian odnośnie do systemu bezpieczeństwa personalnego w Państwowej Straży Pożarnej.

Dysertacja składa się z pięciu rozdziałów. Dwóch o charakterze teoretycznym, dwóch zawierających analizę wyników badań własnych oraz stworzonego na ich podstawie rozdziału zawierającego koncepcję usprawnień systemu bezpieczeństwa personalnego w PSP.

W rozdziale 1 szczegółowo opisano organizację i jej formy, dokonano przeglądu definicji bezpieczeństwa personalnego. Bezpieczeństwo personalne na potrzeby niniejszej rozprawy przyjęto jako indywidualne poczucie komfortu funkcjonowania jednostki na każdej płaszczyźnie organizacji. Dodatkowo szeroko rozwinięto temat zarządzania zasobami ludzkimi jako fundament kształtowania systemu bezpieczeństwa personalnego. Poszerzono teorię zarządzania zasobami ludzkimi o kluczowe formy odpowiedzialności organizacji wobec pracowników.

Z kolei w rozdziale 2 dla potrzeb dalszych badań wybranych i szczegółowo omówionych zostało kilka aspektów zarządzania zasobami ludzkimi pod kątem wpływu na zaangażowanie w zadania i poczucie bezpieczeństwa personalnego pracowników. Były to kultura organizacyjna, motywowanie (czynniki materialne i niematerialne), przywództwo w kontekście dowodzenia i kierowania, komunikacja rozumiana jako przepływ informacji.

Rozdział 3 zawiera charakterystykę Państwowej Straży Pożarnej jako organizacji hierarchicznej. Zawiera także opis elementów funkcjonującego systemu bezpieczeństwa personalnego na podstawie dokumentów formalnych oraz aktów prawnych, a także dostępnych badań dotyczących tego zagadnienia w PSP. Ważnym elementem tego rozdziału jest opis zmian kształtujących bezpieczeństwo personalne w Państwowej Straży Pożarnej, które stały się przyczynkiem do napisania rozprawy. Dodatkowo w tym rozdziale ujęto także opis statystyczny próby badawczej. Badanie ankietowe przeprowadzono wśród 344 funkcjonariuszy PSP i 44 pracowników cywilnych. Następnie wnioski z badań poddano weryfikacji w wywiadach z 10 ekspertami.

Rozdział 4 prezentuje wyniki badań empirycznych w obszarze bezpieczeństwa personalnego w Państwowej Straży Pożarnej wyłonionych w poprzednich rozdziałach. Każdy podrozdział zawiera opis komponentów i determinant bezpieczeństwa personalnego w odniesieniu do PSP na podstawie wniosków z analizy wyników badań własnych (analizy aktów prawnych i regulacji PSP, badań ankietowych i wywiadów eksperckich).

Rozdział 5 to podjęcie próby stworzenia koncepcji zmian systemu bezpieczeństwa personalnego na podstawie analizy wyników badań własnych. Rozdział rozpoczęto od pokazania potrzeby wprowadzenia zmian w świetle wyników badań własnych. Następnie rozdział zawiera koncepcje usprawnień systemu bezpieczeństwa personalnego w czterech badanych obszarach (kultura organizacyjna, system motywacyjny, przywództwo i komunikacja). Dalej wskazuje na ograniczenia oraz praktyczne zastosowanie wyników. Zaproponowano dodatkowo dalsze kierunki badań w obszarze bezpieczeństwa personalnego w PSP, które wynikły z naturalnych ograniczeń metod badawczych, wniosków z badań czy pojawiających się pytań podczas procesu badawczego.

W obszarze kultury organizacyjnej zbadano m.in. wartości, jakimi kierowali się pracownicy wstępując do PSP, poczucie utożsamiania się z organizacją, zalety i wady pracy w organizacji, atmosferę w pracy także między poszczególnymi grupami pracowniczymi, istnienie rywalizacji w grupie pracowniczej, istnienie przyjaźni w pracy, styl pracy oczekiwany przez pracownika i przez przełożonego, gwarę także jako element komunikacji.

Pytania dotyczące systemu motywacyjnego pozwalały ocenić pracownikowi każdy z wzorcowych czynników motywacji materialnej i niematerialnej jak m.in. nagrody rzeczowe, ordery, nagrody pieniężne, pochwała, list gratulacyjny, dodatki motywacyjne, zniżki, ubezpieczenia, możliwość przyznania laptopa, telefonu czy auta służbowego itd. Pracownicy w badaniu odnieśli też się do oczekiwanej kwoty wynagrodzenia, która przeważnie plasowała się na poziomie 5000 zł (u kobiet o ok. 1000 zł niżej). Określili także poziom satysfakcji z możliwości rozwoju i co wpływa na awans pracowniczy. Pracownicy przyznali też, że w większości system motywacyjny nie jest jasny i nie jest motywująco używany. Niezbędne jest precyzyjne powiązanie celów organizacji z zadaniami pracowników poprzez odpowiednio dobrane czynniki motywujące i szerokie informowanie o tym pracowników.

W badaniu na potrzeby stworzenia koncepcji zmian systemu bezpieczeństwa personalnego zbadano także obszar przywództwa tj. czy jest jasno określona struktura i zależność przełożony-podwładny, czy pracownicy są doceniani przez przełożonych i kolegów, czy otrzymują wsparcie zawodowe i ludzkie od swoich przełożonych, czy mogą się łatwo z nimi komunikować, czy znają nawzajem swoje oczekiwania, czy przyjaźnią się

z przełożonymi. Wykazano także, że właściwie mentoring w PSP nie istnieje, a na pewno mentoring oficjalny jest wprowadzany rzadko dla nowych pracowników oraz rzadko jest postrzegany jako dodatkowy obowiązek czy motywator dla osób, które chcą dzielić się wiedzą. Z badań wynika jednoznacznie, że taki mentoring powinien istnieć w różnych obszarach wprowadzania nowego pracownika (jako techniczne i organizacyjne wsparcie w zadaniach, ale też jako łatwiejsze wprowadzenie w grupę pracowniczą). Temat przywództwa można by w dalszych badaniach poszerzyć o zbadanie stylów kierowania i komunikacji przełożonych.

W obszarze komunikacji wyniki badań wskazały na m.in. bariery w komunikacji przełożony-podwładny, pracownicy a kierownictwo, pracownicy mundurowi a pracownicy cywilni. Wykazano również, że przekazywanie informacji zwrotnej, ocena okresowa pracownika czy spotkania podsumowujące zadania właściwie nie istnieją, a są pożądane przez pracowników. Niewątpliwie jest to kolejny obszar do szkolenia w PSP, który wobec wyznawanych wartości i przyczyn wstąpienia do PSP znacząco poprawiłby poczucie zaangażowania w pracę i poczucie bezpieczeństwa personalnego w PSP.

Podsumowując przedmiotem badań było bezpieczeństwo personalne w Państwowej Straży Pożarnej. Cele pracy zostały osiągnięte. Hipotezy zostały zweryfikowane pozytywnie. Na podstawie wyników badań wykazano, że istnieje związek pomiędzy poziomem udziału poszczególnych czynników kształtujących bezpieczeństwo personalne a odczuwaniem tegoż bezpieczeństwa podobnie jak istnieje luka pomiędzy rzeczywistym a oczekiwanym udziałem wskazanych czynników w realizowaniu funkcji personalnej, co uzasadnia konieczność wprowadzenia zmian w modelu bezpieczeństwa personalnego Państwowej Straży Pożarnej.

Łódź, 23.04.2019 r.

