

Wrocław, dnia 21 kwietnia 2018 r.

**Recenzja pracy doktorskiej mgra Tomasza Kołodzieja pt.
„Formalne i nieformalne uwarunkowania przebiegu karier
zawodowych w Policji. Analiza socjologiczna”, ss. 289.**

Zgodnie z decyzją Wydziału Pedagogiki, Psychologii i Socjologii Uniwersytetu Zielonogórskiego przedkładałam recenzję pracy doktorskiej mgra Tomasza Kołodzieja. Pracę doktorską pt. *Formalne i nieformalne uwarunkowania przebiegu karier zawodowych w Policji. Analiza socjologiczna* Doktorant zrealizował pod kierunkiem naukowym prof. dr hab. Marii Zielińskiej. W tym przewodzie doktorskim wyznaczony został również promotor pomocniczy, funkcję tę pełniła dr Justyna Nyćkowiak. Całokształt treści zawartych w pracy doktorskiej oceniam pozytywnie i uzasadnię swoje stanowisko w dalszej części recenzji. Recenzowana praca naukowa utrzymana jest w dyscyplinie socjologii, z uwzględnieniem socjologii pracy, socjologii zawodu oraz socjologii organizacji i zarządzania, a także socjologii grup dyspozycyjnych.

Praca doktorska jest 289-stronnicowym monograficznym studium, w którym podjęto problematykę uwarunkowań formalnych i nieformalnych w karier w instytucji Policji. Składa się ze wstępu, ośmiu rozdziałów podzielonych na część (1) teoretyczną, (2) metodologiczną oraz (3) wyniki zrealizowanych badań, z zakończenia, wykazu bibliografii, spisów obiektów oraz aneksów z przedstawionym instrumentarium badawczym. Recenzowana rozprawa została poprawnie opracowana. Zarówno w warstwie rzeczowej, obejmującej m.in. treści merytoryczne i przedmiotowe, jak i w warstwie formalno-językowej (ma logiczną strukturę, jest poprawna gramatycznie, ortograficznie, interpunkcyjnie czy kompozycyjno-stylistycznie, z nielicznymi niedociągnięciami w tym obszarze) nie budzi zastrzeżeń.

Policja jako organ państwowy wyznaczona została do zapewniania bezpieczeństwa poprzez nadzór nad egzekwowaniem obowiązującego prawa. W socjologii





policja stanowi jedną z ważniejszych grup dyspozycyjnych ulokowanych w paramilitarnym systemie bezpieczeństwa państwa. Jest to jeden z ostatnich „bastionów” całozyciowej kariery, możliwej do realizacji na konkurencyjnym rynku pracy. Z kolei funkcjonariusze policji jako profesjonaliści powinni charakteryzować się wysoką specjalistyczną wiedzą, unikalnymi umiejętnościami kształtowanymi w toku doświadczeń zawodowych, charakterystyczną mentalnością umożliwiającą pełnienie tych trudnych ról zawodowych w sferze bezpieczeństwa publicznego. Nie bez powodu sfera „mentalna” została tutaj zaznaczona, bowiem wybór zawodu będącego w istocie służbą na rzecz obrony i ochrony drugiego człowieka zaliczyć należy do najcenniejszych wartości.

Podjęta w pracy doktorskiej problematyka zasługuje na uwagę, bowiem eksploruje zagadnienie uwarunkowań Sorokinowskiej „ruchliwości” w „przestrzeni” niebywale zinstytucjonalizowanej, jaką jest Policja Rzeczypospolitej Polskiej funkcjonująca w obszarze bezpieczeństwa publicznego. Ponieważ Doktorant w pełnym zakresie nabył kompetencje badacza społecznego, dlatego w sposób obiektywny oraz niezwykle interesujący zaprezentował rozwiązania naukowe możliwe do zastosowania w sferze praktyki. Założony przez Doktoranta cel został adekwatnie dostosowany do problematyki badawczej poprzez jego ujęcie pod kątem trzech zasadniczych funkcji: eksploracyjnej (wyjaśniającej), opisującej oraz wyjaśniającej (s. 7).

W rozdziale pierwszym zaprezentowane zostały problemy badawcze, nawiązujące do postawionych obszarów funkcjonalnych celu badawczego. Problemy badawcze zoperacjonalizowane zostały na kilku poziomach ogólności: formalne uwarunkowania kariery funkcjonariusza policji (s. 14-15), poziom makrospołeczny (s. 15-16), poziom mezospołeczny, (s. 16-17) oraz poziom mikrospołeczny, indywidualny (s. 17-18). Autor słusznie odwołuje się do koncepcji *nowego instytucjonalizmu*, określając przemiany charakteryzujące zarówno „stary”, jak i „nowy” koncept, wyznaczające ramy analiz humanistycznych. Bardzo dobrym punktem odniesienia staje się analiza związków między formalnymi i nieformalnymi „faktami społecznymi” składającymi się na tożsamość Policji jako organizacji. Mamy tu na uwadze strukturę organizacyjną, ale także „racjonalność”



wyrażoną w postaci uwarunkowań normatywnych w stosunku do poziomu jawnego organizacji. Po lekturze tej części opracowania mam wątpliwości co do właściwego zrozumienia konceptu *nowego instytucjonalizmu* oraz różnic wynikających z owej *nowej* oraz *starej* perspektywy poznawczej. W mojej opinii rozważania wynikające z *nowego instytucjonalizmu* dotyczyć powinny jednostek, jakimi są funkcjonariusze Policji, a nie Policja jako organizacja – główny podmiot zainteresować *starego instytucjonalizmu*.

Kolejna część rozdziału pierwszego (punkt 1.4.) wprowadza nas w problematykę karier zawodowych oraz koncepcji nakreślonych przez takie indywidualności, jak Douglas T. Hall (*Careers In and Out of Organizations*), Zygmunt Bauman (*Kariera. Cztery szkice socjologiczne*) czy Michael B. Arthur, Douglas T. Hall i Barbara S. Lawrence (*Handbook of Career Theory*). Są to główne dokonania w zakresie karier zawodowych, jednak również interesujące i systematyzujące treści odnajdziemy w *Encyclopedia of Career Development*¹, *Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice*². Natomiast ciekawym uzupełnieniem dla problematyki, jaka pobrzmiewa z wywiadów jakościowych, tematycznym byłyby prace: *From Police to security professional. Guide to a Successful CareerTransition*³ czy *Real Resumes for Police, Law Enforcement and Security Jobs: Including Real Resumes Used to Change Careers and Transfer Skills to Other Industries*⁴.

Rozważania podjęte w rozdziale pierwszym domykają treści związane z analizą orientacji psychospołecznych w badaniach socjologicznych (podrozdział 1.5). Należy zwrócić uwagę, iż komponent psychospołeczny pozostaje jednym z trzech elementów wzoru społecznego danej kategorii zawodowej, który realizuje się na poziomie wzorów

¹ *Encyclopedia of Career Development*, J.H. Greenhaus, G.A. Callanan (eds.), Wyd. SAGE Publications, Inc., London 2006.

² W. Patton, M. McMahon, *Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice*, 3rd Edition, Wyd. Sense Publishers, Rotterdam 2014.

³ M.S. D'Angelo, *From Police to security professional. Guide to a Successful CareerTransition*, Wyd. ORC Press, London 2015.

⁴ A. McKinney, *Real Resumes for Police, Law Enforcement and Security Jobs: Including Real Resumes Used to Change Careers and Transfer Skills to Other Industries*, Wyd. PREP Publishing, US 2002.



osobowych wśród przedstawicieli tegoż zawodu⁵. Zaliczamy do niego uwarunkowania fizyczne (predyspozycje biologiczne, stan zdrowia, sprawność i wydolność organizmu, gesty ciała itp.), uwarunkowania psychiczne (poziom inteligencji, cechy osobowości, odporność na stres, sposoby wyrażania emocji, zdolności itp.), uwarunkowania kulturowe (zachowywanie tradycji, pielęgnowanie kultury, udział w ceremoniałach, kultura itp.) oraz uwarunkowania moralne (postawa moralna, *Esprit de corps*, obyczaje, wartości, preferencje, postawy itp.). Każdy z wyłonionych komponentów wzoru osobowego *funkcjonariusza policji* ma zasadniczy wpływ na przebieg jego kariery zawodowej. Ograniczanie się wyłącznie do sfery psychologicznej jest znaczącym zawężeniem problematyki.

W rozdziale drugim Doktorant przedstawia rys historyczny uwarunkowań karier zawodowych realizowanych w organizacji, jaką była Milicja Obywatelska i jaką jest obecnie Policja RP. Rozważania te w sposób całościowy i moim zdaniem wyczerpujący „szkicują” uwarunkowania instytucjonalne zarówno „dawnych”, jak i „współczesnych” karier zawodowych możliwych do realizowania przez zatrudnionych w nich policjantów.

Z kolei w następnym, trzecim rozdziale Autor prezentuje treści dotyczące uwarunkowań „formalnych” i „nieformalnych” karier zawodowych funkcjonariuszy Policji. Zostały one zoperacjonalizowane w bardzo dobry sposób. Do formalnych uwarunkowań zaliczono wszystko to, co zostało określone formalnie (s. 71 i dalsze), w tym stopień zaszeregowania służbowego (sześć korpusów osobowych w Policji oraz przynależne do nich stopnie policyjne), kwalifikacje zawodowe, stanowiska służbowe odzwierciedlające struktury organizacyjne Policji czy obowiązujące akty normatywne. Podejmując próby określenia uwarunkowań „nieformalnych” wpływających na kariery zawodowe, Autor opisuje procesy niejako je „wytwarzające”; są to wszelkiego rodzaju „mechanizmy” regulujące nieformalnie więzi łączących stosunki społeczne. Są to wszelkie negatywne mechanizmy regulujące stosunki społeczne, będące dla danych instytucji

⁵ J. Maciejewski, *Grupy Dyspozycyjne. Analiza socjologiczna*, Wyd. UWr, Wrocław 2014.

destruktywne, takie jak wadliwa polityka kadrowa instytucji zbiurokratyzowanych, przejawiająca się w klientelizmie czy wszelkich formach dyskryminacji. Nie do końca jednak zostały owe „nieformalne” uwarunkowania karier zdiagnozowane socjologicznie, choćby z punktu widzenia socjologii grup dyspozycyjnych. Raczej określono je bardzo szkicowo, ale w moim odczuciu doskonałym uzupełnieniem są przeprowadzone wywiady jakościowe, zmierzające do ich jednoznacznego „ujawnienia”.

Następnie w rozdziale czwartym mamy prezentację metodologicznych założeń własnych badań naukowych Autora. Zastosowana w pracy badawczej swoista triangulacja wykorzystanych metod badawczych, a także zróżnicowane techniki stanowią świadectwo opanowania socjologicznego warsztatu realizacji badań naukowych. Narzędziem badawczym był wywiad swobodny oparty na wytycznych niezbędnych do poruszenia podczas wywiadów z funkcjonariuszami (s. 91). Uzasadnieniem tej techniki było zebranie „najpełniejszego materiału dotyczącego subiektywnych opinii dotyczących funkcjonujących w Policji reguł, tak formalnych jak i nie formalnych” (s. 92). Natomiast „druga część wywiadu, dotycząca cech psychospołecznych badanych, realizowana była przy pomocy techniki wywiadu kwestionariuszowego” (s. 91) oraz pytań metryczkowych.

Zastosowanie narzędzia badawczego autorstwa zespołu pracującego pod kierunkiem naukowym K.M. Słomczyńskiego, a dotyczące postaw prospołecznych jest ciekawym rozwiązaniem, które niedostatecznie zostało jednak zoperacjonalizowane w treści metodologicznej. Zostały wyłonione kategorie zmiennych latentnych dotyczących: (1) autorytaryzmu – 8 twierdzeń; (2) odpowiedzialności moralnej – 4 twierdzenia; (3) aprobaty zmiany – 4 twierdzenia; (4) zaufanie do innych – 4 twierdzenia; (5) konformizm opinii – 4 twierdzenia; samoocena (bez żadnych twierdzeń!); (6) pewność siebie – 5 twierdzeń; (7) poczucie niższości – 4 twierdzenia; (8) poczucie lęku – 10 twierdzeń; (9) fatalizm – 5 twierdzeń. Nie zaprezentowano pełnej metodologii do tegoż narzędzia, budzi jednak moje zainteresowanie to, w jakim zakresie pomiar tych postaw realizowany jest za



pomocą skali Reinsa Likerta⁶. Wątpliwości tyczą wyznaczenia skali pomiarowej na kontinuum „zdecydowanie się zgadzam – zdecydowanie się nie zgadzam” (w mojej ocenie oryginalna skala była odwrotna w przedziale od skrajnie negatywnych do pozytywnych w celu uniknięcia sugerowania w kontekście twierdzeń pozytywnych, a odwracana w przypadku twierdzeń negatywnych). Czy zrealizowane badania potwierdziły jednowymiarowość skali pomiarowej oraz jej rzetelność? Rozdział ten, czwarty, dopełniają informacje na temat techniki zbierania danych, analiz danych ilościowych oraz jakościowych, a także charakterystyka funkcjonariuszy Policji uczestniczących w badaniach.

W rozdziale piątym Doktorant przedstawia wyniki badań w zakresie formalnych uwarunkowań umożliwiających awans w strukturach Policji RP oraz analizę cech psychospołecznych. Materiał ten jest interesujący poznawczo, proponuję jednak zmianę tytułu rozdziału w przypadku późniejszej publikacji doktoratu w postaci książki. Tytuł „Uwarunkowania ograniczonej racjonalności funkcjonariuszy policji” zupełnie nie pasuje do zawartych tam treści. W odniesieniu do analizy orientacji prospołecznych brakuje także określenia, jakie wartości uzyskano w tabeli 10 (s. 114) w kontekście wyników wysokich, przeciętnych i niskich. Niekoniecznie przedstawienie tych wyników wnosi cokolwiek do analizy socjograficznej, na ich podstawie nie można wyciągnąć żadnych racjonalnych wniosków. Deklaracja, iż „Otrzymane dane pozwalają stwierdzić, że badani funkcjonariusze policji charakteryzują się bardzo zbliżonym obrazem własnej osoby”, nie może być przez Czytelnika w żaden sposób zweryfikowana. Nie przedłożono także żadnych analiz potwierdzających bardziej zaawansowane metodyki analizy narzędzia, które w swojej naturze przygotowane jest m.in. do analiz czynnikowych. Podobny uwagi tyczą się danych ujętych w tabelach 11 oraz 12.

W rozdziale VI mgr Tomasz Kołodziej zaprezentował treści określające „Makrospołeczne uwarunkowania karier funkcjonariuszy policji”. Treści te również dobrze

⁶ A.N. Oppenheim, *Kwestionariusze, wywiady, pomiary postaw*, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań 1992, s. 226 i dalsze.



można było zebrać w części teoretycznej, jednak rozumiem logikę ich umieszczenia w tej części opracowania.

Rozdział VII (podobnie jak rozdział V) charakteryzuje się niezbyt komunikatywnym i nietrafnie dobranym tytułem, do tego stopnia, iż zupełnie odwraca uwagę od całego „dobrodziejstwa” w nim ujętego. Tytuł ten brzmi „Uwarunkowania karier w miejscu służby badanych – perspektywa instytucji”. Autor poddaje subiektywnej ocenie formalne kryteria sprzyjające realizacji karier zawodowych funkcjonariuszy, w tym poziom wykształcenia, kwalifikacje zawodowe, staż służby w Policji, opinie przełożonego oraz inne kryteria wskazywane podczas wywiadów. W części drugiej tegoż rozdziału poddano analizie nieformalne uwarunkowania karier policyjnych w podziale na czynniki funkcjonalne i dysfunkcjonalne. Dziwi jednak fakt, iż tak niewielka grupa czynników została w ogóle zdiagnozowana. Interesującym „paramodelem” jest typizacja respondentów ze względu na wagę jawnych i ukrytych stymulantów i destymulantów karier zawodowych (s. 205).

W ostatnim rozdziale (VIII) pt. „Kariery zawodowe badanych funkcjonariuszy policji – perspektywa indywidualna” Doktorant prezentuje bogaty materiał analityczny danych jakościowych w obszarach indywidualnych karier zawodowych, formalnych i nieformalnych uwarunkowań ich przebiegu, dalszych planów zawodowych oraz najistotniejszych czynników sprzyjających rozwojowi zawodowemu. Jestem usatysfakcjonowany w pełni, bowiem wyniki badań własnych i ich analiza są wypracowaną „wartością dodaną” całego projektu doktorskiego Tomasza Kołodzieja, dostrzegam też znaczący nakład pracy dydaktycznej Pani Profesor Marii Zielińskiej.

Mając na uwadze wagę problematyki, jaka została podjęta w pracy doktorskiej, w trybie recenzji formułuję obszarowe zagadnienia, na które oczekuję od Doktoranta odpowiedzi podczas publicznej obrony:

1. Proszę doprecyzować metodologię związaną z zastosowaniem narzędzia badawczego autorstwa zespołu pracującego pod kierunkiem naukowym. K.M. Słomczyńskiego



2. Jakie korzyści lub szkody pociągają za sobą „formalne” i „nieformalne” uwarunkowania karier zawodowych funkcjonariuszy Policji?
3. W jaki sposób dokonałby Pan przekształcenia danych jakościowych uzyskanych w toku wywiadów w kody zgodnie z metodologią teorii ugruntowanej przy pogłębionej analizie uzyskanych danych?
4. Które wyniki Pana badań mogą „realnie” oddziaływać na rzeczywistość społeczną, czy i jak można je wdrożyć do praktyki?

Kończąc moją ocenę, stwierdzam, na podstawie pogłębionej lektury przedłożonej dysertacji doktorskiej, i z całym przekonaniem podkreślam, że poczynione przeze mnie krytyczne uwagi nie ujmują niczego z poniesionego przez Doktoranta całościowego wysiłku badawczego.

Zakładam, iż publiczna obrona utwierdzi moją pozytywną oceną całego doktoratu, będę zatem wnioskował o wyróżnienie.

Podsumowując swoją recenzję, wskazuję, iż zrealizowany projekt doktorski spełnia warunki określone w Ustawie z dnia 14 marca 2003 r., o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz.U. z 2003 r., nr 65, poz. 595 z późn. zm.), co kwalifikuje mgra Tomasza Kołodzieja do uzyskania stopnia naukowego doktora w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie socjologii. Stawiam wniosek o dopuszczenie Doktoranta do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

