

MATEUSZ GDANIEC*

Uniwersytet Pomorski, Polska, Słupsk



**KLUCZOWE POZASŁUŻBOWE CZYNNIKI MOTYWACYJNE W PRACY
DZIELNICOWEGO
KEY NON-DUTY MOTIVATIONAL FACTORS IN THE WORK OF COMMUNITY POLICEMEN**

ABSTRAKT: Motywacja odgrywa kluczową rolę w efektywności zawodowej funkcjonariuszy Policji. Pomimo jej istotności, istnieje wyraźna luka w badaniach dotyczących wpływu czynników motywacyjnych spoza sfery zawodowej na pracę dzielnicowych. w celu wypełnienia tej luki badawczej, przeprowadzono badanie ankietowe wśród funkcjonariuszy z trzech komisariatów w mieście powiatowym oraz jednego komisariatu w mniejszym mieście. Analiza wyników z zastosowaniem analizy wariancji (ANOVA) ujawniła istotne różnice w ocenie określonych motywatorów pozasłużbowych wśród dzielnicowych. Uzyskane wyniki koncentrują się na indywidualizacji strategii motywacyjnych oraz tworzeniu środowiska pracy sprzyjającego rozwijaniu kluczowych motywatorów dla funkcjonariuszy.

SŁOWA KLUCZOWE: Policja, dzielnicowy, motywacja pozasłużbowa, motywatory w pracy policjanta, motywacja dzielnicowych

ABSTRACT: Motivation plays a key role in the professional effectiveness of police officers. Despite its importance, there is a clear gap in research on the impact of motivational factors from outside the professional sphere on the work of community policemen. In order to fill this research gap, a survey was conducted among officers from three police stations in a county town and one police station in a smaller city. Analysis of the results using analysis of variance (ANOVA) revealed significant differences in the assessment of specific non-service motivators among

* **podkom. mgr Mateusz Gdaniec**, Pomeranian University, Poland, Słupsk – a doctoral candidate.

 <https://orcid.org/0000-0002-7489-6036>,  mateusz.gdaniec@gmail.com

Copyright (c) 2024 Mateusz Gdaniec. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

community policemen. The obtained results focus on the individualization of motivational strategies and the creation of a work environment conducive to the development of key motivators for officers.

KEYWORDS: Police, community policeman, off-duty motivation, motivators at work as a policeman, motivation of district officers,

WPROWADZENIE

Motywacja jest procesem regulacji, który pełni funkcję sterowania czynnościami w taki sposób, by prowadziły do osiągnięcia określonego wyniku. Jest to siła skłaniająca do działania, zdeterminowana przez wartości lub użyteczności rezultatu pracy oraz subiektywną ocenę prawdopodobieństwa osiągnięcia pożądanego rezultatu¹. Definicja autorstwa Letkiewicza zwraca uwagę, że motywacja do pracy jest związana z wewnętrznym procesem regulującym zachowania ludzi w procesie pracy, wpływającym na ich decyzje dotyczące uruchamiania, ukierunkowania, podtrzymywania i wygaszania określonych zachowań zmierzających do osiągnięcia celów w sferze aktywności zawodowej. Letkiewicz podkreśla złożoność motywacji jako procesu wewnętrznego, który wpływa na wybór i intensywność podejmowanych działań w pracy dzielnicowych², w której motywacja jest kluczowym elementem efektywności zawodowej, rozumienie mechanizmów motywacyjnych jest niezbędne do tworzenia strategii zarządzania i motywowania.

W kontekście rosnących oczekiwań społecznych wobec funkcjonariuszy Policji, identyfikacja i analiza czynników motywujących ich do pracy nabiera szczególnej wagi. Dotychczasowe badania skupiały się głównie na aspektach zawodowych³, pomijając rolę, jaką w życiu policjantów odgrywają czynniki pozasłużbowe. Niniejszy artykuł ma na celu wypełnienie

¹ Arkadiusz Letkiewicz, Volodymir Ortyński, *Czynniki determinujące motywację do pracy w polskiej Policji*, „Przegląd Policyjny” 2022, nr 2, s. 6-7.

² Podstawy prawne działań dzielnicowych stanowią m.in.: Ustawa o Policji z dn. 8.04.1990 z późn. zmianami (w szczególności art. 8a, art. 13, art. 14); Zarządzenie nr 5 KGP z 20.06.2016 w sprawie metod i form wykonywania zadań przez dzielnicowego i kierownika dzielnicowych. Więcej o pracy dzielnicowych patrz: Biedrzycki Wojciech, *Rola i zadania dzielnicowego i kierownika dzielnicowych w Policji*, Legionowo 2020; Kamiński A., *Rola dzielnicowego w zapewnieniu bezpieczeństwa społeczności lokalnej*, „Przegląd Policyjny” 2018, s. 136-147; Copik J., *Rola dzielnicowego w profilaktyce i probacji w środowisku lokalnym*, „Resocjalizacja Polska (Polish Journal of Social Rehabilitation)” 2013, 5, s. 203-217.

³ Patrz m.in. Dariusz Knopp, *Czynniki motywacyjne w służbach mundurowych*, „Kwartalnik Bellona” 2021, t. 704, nr 1, s. 61-76. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0014.8640>; Paweł Karabela, *Struktura i funkcje sformalizowanego systemu motywowania w policji*, „Przegląd Policyjny” 2021, nr 1(141), s. 121-135.

tej luki badawczej poprzez zbadanie, jak pozasłużbowe aspekty życia wpływają na motywację i efektywność pracy dzielnicowych. Dostępna literatura naukowa w temacie wybiórczo traktuje o czynnikach motywacji policjantów. Wiele pozycji implikuje znaczenie czynników pozasłużbowych w kształtowaniu tożsamości zawodowej policjantów, choć nie analizuje ich bezpośrednio⁴. Większość piśmiennictwa w temacie skupia się na szeroko pojętej motywacji, ale nie identyfikuje bezpośrednich odniesień do czynników pozasłużbowych motywujących policjantów. Badania do tej pory koncentrowały się raczej na systemach motywowania w jednostkach, strukturze organizacyjnej i tradycjach motywacyjnych, co może pośrednio wpływać na rozumienie motywacji, jednak nie wskazuje na czynniki zewnętrzne. Warto zwrócić również uwagę na brak w literaturze naukowej bezpośrednich badań dotyczących motywacji pozasłużbowej dzielnicowych.

Artykuł ma na celu przedstawienie wyników badań ankietowych przeprowadzonych wśród dzielnicowych. Zbadano jak prestiż zawodu, możliwość wykorzystywania wiedzy i umiejętności w życiu prywatnym, balans między życiem prywatnym a zawodowym, zdrowie fizyczne i psychiczne, posiadanie klarownych celów życiowych, świadomość bezpośredniego wpływu na poprawę bezpieczeństwa społeczności lokalnej oraz spełnienie w życiu osobistym wpływają na motywację i efektywność pracy badanych dzielnicowych. Wpływ tych czynników na codzienne funkcjonowanie funkcjonariuszy może dostarczyć cennych wskazówek dla twórców polityk i programów motywacyjnych w Policji. Przez zastosowanie interdyscyplinarnego podejścia, łączącego teorie psychologii pracy i zarządzania zasobami ludzkimi z praktyką specyfiki pracy w Policji, praca dąży do zgłębienia mechanizmów motywacyjnych i proponowania rozwiązań, które mogą przyczynić się do zwiększenia efektywności działania dzielnicowych. Artykuł przedstawia wyniki badań empirycznych, analizę zgromadzonych danych oraz rekomendacje praktyczne.

Analiza empiryczna

Dzielnicowi w polskiej Policji pełnią istotną rolę w strukturze sił bezpieczeństwa, działając jako bezpośredni łącznik między społecznością a organami ścigania. Ich praca różni się

⁴ Janusz Gierszewski, Mariusz Sokołowski, Grzegorz Gudzbeler, *Tożsamość zawodowa policjantów*, „Barometr Regionalny. Analizy i Prognozy” 2023, 19 (2):125-34. <https://doi.org/10.56583/br.2245>; Dariusz Knopp, op. cit., s. 61-62.

znacznie od tradycyjnych ról w Policji, takich jak patrołowanie czy praca w jednostkach specjalistycznych, co czyni ich warunki pracy szczególnie interesującymi pod kątem badań nad motywacją. Wśród kluczowych aspektów roli dzielnicowego należy wymienić bliską współpracę ze społecznością. Dzielnicowi są odpowiedzialni za monitorowanie bezpieczeństwa w przypisanych do nich obszarach (własnym rejonie dzielnicowych), co wymaga od nich budowania trwałych relacji ze społecznością lokalną. Współpraca ta ma na celu nie tylko reagowanie na przestępstwa, ale także ich zapobieganie przez rozwiązywanie problemów społecznych, które mogą prowadzić do przestępczości. Mają oni pewną swobodę w decydowaniu o sposobach realizacji swoich zadań, co wymaga od nich nie tylko znajomości prawa, ale również umiejętności interpersonalnych, negocjacji i mediacji. Praca dzielnicowego wiąże się z szerokim zakresem obowiązków, od interwencji w sprawach rodzinnych i sąsiedzkich, przez organizowanie spotkań z mieszkańcami, po działania profilaktyczne i edukacyjne w szkołach. Ta różnorodność może być źródłem zarówno satysfakcji, jak i stresu.

Podstawową teorię hierarchii potrzeb ustanowił Maslow, który klasyfikuje ludzkie pragnienia w pięciopoziomową piramidę, zaczynając od podstawowych potrzeb fizjologicznych, przez bezpieczeństwo, przynależność i miłość, uznanie, aż po samorealizację na szczycie. w kontekście pracy dzielnicowych, rozumienie i adresowanie tych potrzeb, zarówno w pracy, jak i w życiu pozasłużbowym, może przyczynić się do zwiększenia motywacji i ogólnego zadowolenia z pracy. Natomiast rozważenie tych aspektów w kontekście pracy dzielnicowego podkreśla znaczenie wszechstronnego podejścia do zarządzania zasobami ludzkimi w służbach mundurowych. Biorąc pod uwagę ryzyko zawodowe związane z pracą w Policji, zapewnienie potrzeby bezpieczeństwa jest więc fundamentalne. Podobnie przynależność i uznanie, które mogą być kluczowe dla budowania morale i wspierania współpracy wewnątrz zespołów policyjnych. Wreszcie, możliwość samorealizacji przez rozwój zawodowy i osobisty może być ważnym czynnikiem motywacyjnym⁵.

Innym z kluczowych modeli wyjaśniających, co motywuje pracowników w miejscu pracy jest teoria dwuczynnikowa Fredericka Herzberga, znana również jako teoria motywacji i higieny. Herzberg zidentyfikował dwa zestawy czynników wpływających na satysfakcję zawodową: czynniki higieny i czynniki motywacyjne. Czynniki higieny nie prowadzą do długotrwałej

⁵ Aleksandra Miler-Zawodniak, *Teorie potrzeb jako współczesne teorie motywacji*, „Obronność- Zeszyty Naukowe Wydziału Zarządzania i Dowodzenia Akademii Obrony Narodowej” 2012, 4, s. 101-116.

satysfakcji zawodowej, ale ich brak może powodować niezadowolenie. Są to warunki otoczenia środowiska pracy, takie jak polityka firmy, warunki pracy, wynagrodzenie, bezpieczeństwo pracy i relacje międzyludzkie. w kontekście pracy w Policji, czynniki te mogą obejmować bezpieczeństwo zawodowe, stosunki z przełożonymi i kolegami, a także warunki pracy, takie jak wyposażenie czy dostęp do szkoleń. Natomiast czynniki motywacyjne prowadzą do zwiększenia satysfakcji i są związane z samą pracą. Obejmują one osiągnięcia, uznanie za osiągnięcia, pracę samą w sobie, odpowiedzialność, postęp i rozwój. Dla policjantów, czynniki te mogą obejmować poczucie spełnienia z dobrze wykonanej pracy, możliwości awansu, uznania za odwagę czy zaangażowanie w pracy oraz możliwości rozwoju osobistego i zawodowego⁶.

Różnica między czynnikami motywacyjnymi zawodowymi a pozazawodowymi (w przypadku Policji, pozastużbowymi) leży głównie w sferze ich pochodzenia i wpływu na jednostkę. Czynniki motywacyjne zawodowe są bezpośrednio związane z pracą i środowiskiem zawodowym, w którym jednostka się znajduje, natomiast czynniki pozazawodowe odnoszą się do życia prywatnego, społecznego i osobistych zainteresowań, które wykraczają poza kontekst zawodowy.

Proces motywacji będący kluczowym elementem zarządzania zasobami ludzkimi wymaga głębokiego zrozumienia ludzkich potrzeb i preferencji, które są zróżnicowane i podlegają ciągłym zmianom⁷. Skuteczne motywowanie pracowników wymaga opracowania systemów motywacyjnych, które są na tyle elastyczne, aby mogły być dostosowane do indywidualnych oczekiwań i sytuacji życiowej każdego pracownika. Oznacza to, że podejście skierowane do grup jest niewystarczające i nieefektywne. Badania Daghim'a wykazały, że pracownik na początku swojej kariery zawodowej może być motywowany przez możliwości rozwoju i awansu, pragnąc zdobyć jak najwięcej wiedzy i umiejętności, które pozwolą mu szybko piąć się po szczeblach kariery. Dla takiej osoby, system motywacyjny oparty na dostępie

⁶ Więcej zobacz: Katarzyna Michalik, *Typologia czynników motywacji*, „Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie” 2009, nr 2, 13, s. 373-387. Autorka dokładnie omawia różne aspekty motywacji w kontekście zarządzania przedsiębiorstwem, przedstawiając kluczowe teorie i klasyfikacje czynników motywacyjnych. Skupia się na typologii czynników motywacyjnych, wyróżniając dwa główne rodzaje: czynniki higieny i motywatory, oparte na teorii dwuczynnikowej Herzberga. Czynniki higieny dotyczą warunków zewnętrznych pracy i mają zapobiegać niezadowoleniu, podczas gdy motywatory są związane z samą pracą i prowadzą do zadowolenia oraz lepszej wydajności.

⁷ Hajar Daghami, *Exploring the Dynamics of Leadership Style, Employee Commitment, Work Motivation, and Work Climate: Implications for Satisfaction and Performance*. „Curr Trends Business Mgmt” 2024, nr 2(1), s. 2-3;5.

do szkoleń, warsztatów i konferencji branżowych będzie szczególnie wartościowy⁸. Z kolei doświadczony pracownik, który spędził wiele lat w danej branży, może bardziej cenić stabilność zatrudnienia, dobre warunki pracy czy elastyczne godziny, które pozwolą mu lepiej równoważyć życie zawodowe z osobistym. Dla tej grupy pracowników, pakiet motywacyjny zawierający elastyczny czas pracy, dodatkowe dni wolne czy programy wsparcia zdrowia psychicznego będzie miał znaczenie motywacyjne⁹.

Innym przykładem mogą być pracownicy z różnych kultur, dla których ważne są różne aspekty życia zawodowego. Osoba z kultury, w której wysoko ceni się wspólnotowość i współpracę, może być motywowana przez działania zespołowe i integracyjne, takie jak firmowe wyjazdy integracyjne czy zespołowe projekty rozwojowe. W przeciwieństwie, pracownik pochodzący z kultury promującej indywidualizm i osiągnięcia osobiste może lepiej reagować na systemy motywacyjne podkreślające indywidualne osiągnięcia, takie jak premie za wyjątkowe wyniki czy publiczne uznanie osiągnięć. W kontekście zmieniających się warunków pracy, takich jak przechodzenie na model pracy zdalnej, motywacja może również wymagać dostosowania. Pracownicy pracujący zdalnie mogą potrzebować innych form wsparcia, na przykład lepszych narzędzi do pracy zdalnej, programów budowania zaangażowania na odległość czy możliwości regularnych spotkań online z zespołem, aby poczuć się częścią wspólnoty i utrzymać motywację. Skuteczne systemy motywacyjne wymagają indywidualnego podejścia i zrozumienia, że różni pracownicy będą motywowani przez różne czynniki. Dostosowanie metod motywacji do osobowości, etapu życia, kultury i specyficznych warunków pracy jest kluczowe dla zbudowania zaangażowanego i produktywnego zespołu¹⁰.

Badanie ankietowe- założenia

Istotą badania motywacji wśród dzielnicowych jest fakt, iż ich efektywność zależy nie tylko od umiejętności zawodowych, ale od motywacji do pracy z ludźmi i dla ludzi. Celem badania było rozpoznanie wpływu różnych czynników pozasłużbowych na motywację i efektywność pracy dzielnicowych. W szczególności, badanie miało na celu zrozumienie, jak prestiż zawodu, możliwość wykorzystywania wiedzy i umiejętności w życiu prywatnym,

⁸ *Ibidem*, s. 1.

⁹ *Ibidem*, s. 3.

¹⁰ *Ibidem*, s. 6-7.

balans między życiem prywatnym a zawodowym, zdrowie fizyczne i psychiczne, posiadanie klarownych celów życiowych, świadomość bezpośredniego wpływu na poprawę bezpieczeństwa społeczności lokalnej oraz spełnienie w życiu osobistym wpływają na motywację i efektywność pracy dzielnicowych.

Badanie zostało przeprowadzone za pomocą kwestionariusza ankietowego, który został rozesłany internetowo dzielnicowym pracującym w trzech wybranych komisariatach miejskich oraz w jednym komisariacie w małym mieście do 20 tys. mieszkańców. Badanie zostało przeprowadzone zgodnie z zasadami etyki badawczej, zapewniając pełną anonimowość i dobrowolność udziału, oraz przestrzegając wszelkich przepisów dotyczących ochrony danych osobowych. Dane zebrane z ankiet zostały poddane analizie statystycznej za pomocą analizy wariancji (ANOVA). Analiza miała na celu zidentyfikowanie istotnych związków między czynnikami pozasłużbowymi a motywacją oraz efektywnością pracy dzielnicowych.

Zakres badania obejmował następujące czynniki:

- Prestiż zawodu dzielnicowego i wzbudzenie społecznego podziwu.
- Możliwość wykorzystywania wiedzy, kompetencji i umiejętności zdobytych w służbie w życiu prywatnym i pozasłużbowym.
- Balans między życiem prywatnym a zawodowym.
- Zdrowie fizyczne i psychiczne.
- Posiadanie klarownych celów życiowych poza pracą.
- Świadomość bezpośredniego wpływania na poprawę bezpieczeństwa lokalnej społeczności i pomaganie ludziom w rozwiązywaniu ich problemów.
- Spełnienie w życiu osobistym.

Do pomiaru każdego z wymienionych czynników została wykorzystana skala Likerta, gdzie respondenci proszeni zostali o ocenę stopnia, w jakim dany czynnik wpływa na ich motywację i efektywność pracy. Skala obejmowała wartości od 1 do 5, gdzie:

1- Brak wpływu

2- Mały wpływ

3- Średni wpływ

4- Duży wpływ

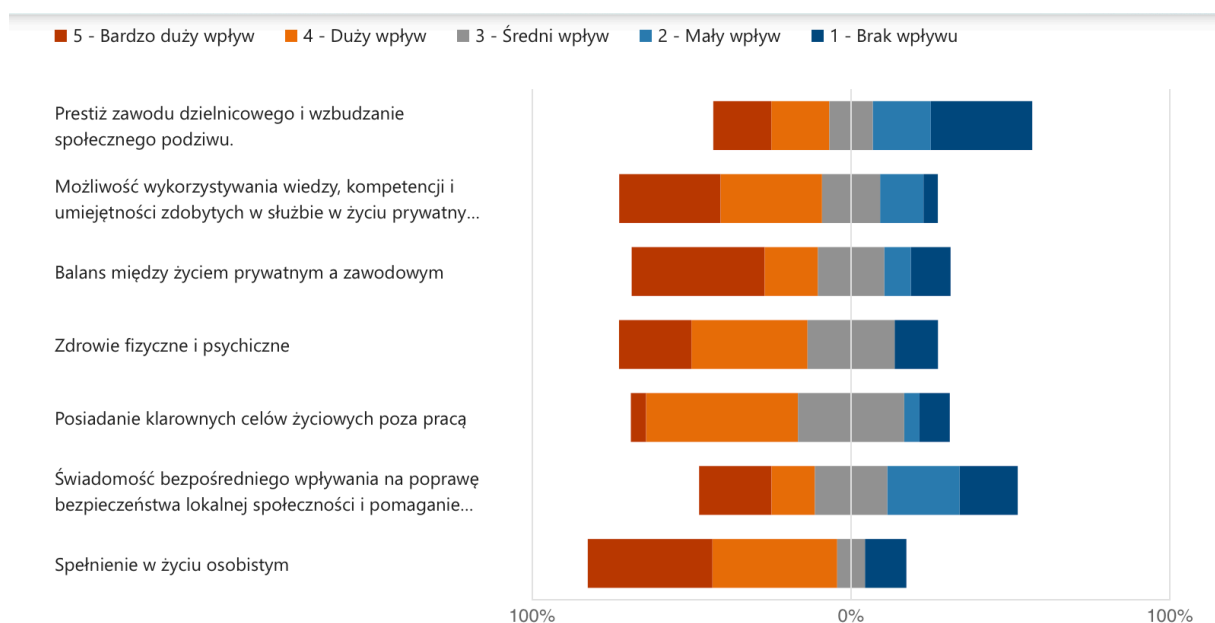
5- Bardzo duży wpływ.

Dodatkowo, w celu uzupełnienia, na końcu kwestionariusza ankietowani mogli wpisać inne niewymienione pozasłużbowe czynniki motywacyjne, które uważają za szczególnie istotne.

Badanie ankietowe – wyniki

Badanie ankietowe przeprowadzone na trzech komisariatach w mieście powiatowym zebrало 34 odpowiedzi. Ankieta została sporządzona w formie elektronicznej i zawierała jedno pytanie zamknięte oraz jedno otwarte. Pierwsze pytanie brzmiało: Oceń jaki wpływ na Twoją motywację do pracy ma dany aspekt. Ankietowani dzielnicowi określili, że najsilniejszym motywatorem pozazawodowym jest spełnienie w życiu osobistym. Na drugim miejscu wskazywali możliwość wykorzystania w życiu prywatnym umiejętności i wiedzy zdobytych w służbie. Jako istotne wskazywali również zdrowie psychiczne i fizyczne oraz balans między życiem zawodowym a prywatnym. Natomiast prestiż zawodu dzielnicowego oraz świadomość wpływania na bezpieczeństwo społeczne były najczęściej wskazywane jako mało istotne. Żaden z ankietowanych nie wskazał przy pytaniu otwartym innych aspektów motywacji pozazawodowej, która na nich wpływa.

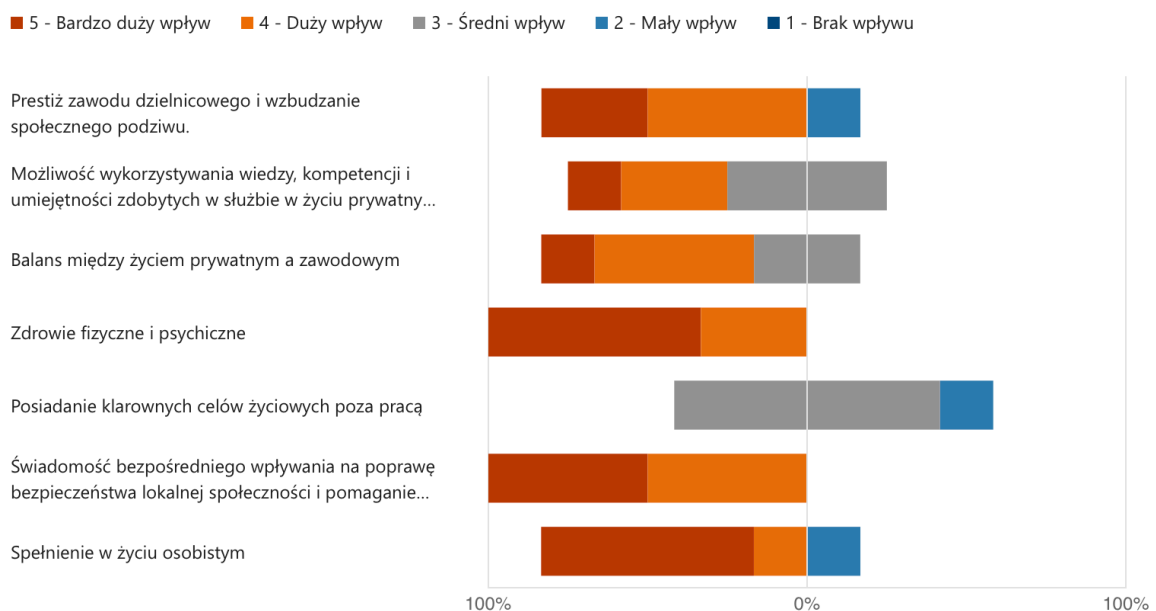
Fig. 1. Wynik badania ankietowanego w mieście powiatowym



Źródło: opracowanie własne.

Ten sam formularz ankiety został przesłany za pośrednictwem Internetu do dzielnicowych z komisariatu w małym mieście. Uzyskano 6 odpowiedzi. Mimo niewielkiej próby, wyraźnie widać tendencję do wyboru podobnych odpowiedzi wśród ankietowanych. Zdecydowana większość własne zdrowie fizyczne i psychiczne oraz świadomość wpływania na poprawę bezpieczeństwa lokalnej społeczności określiła jako motywator o bardzo dużym lub dużym wpływie. Silnym motywatorem dla większości jest również spełnienie w życiu osobistym. Balans między życiem prywatnym a zawodowym oraz możliwość wykorzystania poza służbą zdobytych tam wiedzy i umiejętności zdobytych, są głównie wskazywane jako motywatory o dużym i średnim wpływie. Posiadanie klarownych celów życiowych poza pracą jest najmniej motywujące dla ankietowanych funkcjonariuszy. Dwie z osób wskazały motywatory pozasłużbowe w pytaniu otwartym: „bliskość pracy od miejsca zamieszkania” oraz „ogólne poważanie społeczne zawodu policjanta w mojej miejscowości”.

Fig. 2. Wynik badania ankietowanego w małym mieście (do 20 tys. mieszkańców)



Źródło: Opracowanie własne.

W celu zrozumienia istotności różnic w ocenach motywatorów pozasłużbowych między różnymi grupami funkcjonariuszy, powyższe wyniki poddano analizie ANOVA. w tym celu założono dwie hipotezy badawcze Hipoteza zerowa zakładała, że nie ma istotnych różnic w ocenach

motywatorów pozasłużbowych między grupami dzielnicowych z różnych komisariatów. Hipoteza alternatywna natomiast zakładała, że istnieją istotne różnice w ocenach motywatorów pozasłużbowych między grupami dzielnicowych z różnych komisariatów. Wybrano poziom istotności $\alpha = 0,05$. Jeśli wartość p otrzymana z analizy ANOVA będzie mniejsza niż 0,05, założono odrzucenie hipotezy zerowej na korzyść hipotezy alternatywnej, co będzie oznaczać istnienie istotnych różnic między grupami.

Średnie oceny motywatorów pozasłużbowych dla grupy dzielnicowych z dużego miasta:

- Prestiż zawodu dzielnicowego i wzbudzenie społecznego podziwu: 3,1
- Możliwość wykorzystywania wiedzy, kompetencji i umiejętności zdobytych w służbie w życiu prywatnym i pozasłużbowym: 4,3
- Balans między życiem prywatnym a zawodowym: 4,1
- Zdrowie fizyczne i psychiczne: 4,2
- Posiadanie klarownych celów życiowych poza pracą: 3,8
- Świadomość bezpośredniego wpływania na poprawę bezpieczeństwa lokalnej społeczności i pomaganie ludziom w rozwiązywaniu ich problemów: 3,2
- Spełnienie w życiu osobistym: 4,6

Średnie oceny motywatorów pozasłużbowych dla grupy dzielnicowych z małego miasta:

- Prestiż zawodu dzielnicowego i wzbudzenie społecznego podziwu: 4,5
- Możliwość wykorzystywania wiedzy, kompetencji i umiejętności zdobytych w służbie w życiu prywatnym i pozasłużbowym: 3,7
- Balans między życiem prywatnym a zawodowym: 3,9
- Zdrowie fizyczne i psychiczne: 4,8
- Posiadanie klarownych celów życiowych poza pracą: 2,9
- Świadomość bezpośredniego wpływania na poprawę bezpieczeństwa lokalnej społeczności i pomaganie ludziom w rozwiązywaniu ich problemów: 4,7
- Spełnienie w życiu osobistym: 4,3

Warto zauważyć, że różnice w ocenach motywatorów pozasłużbowych między grupami dzielnicowych z różnych komisariatów mogą być istotne. Funkcjonariusze z małego miasta wykazują wyższe oceny prestiżu zawodu dzielnicowego, zdrowia fizycznego i psychicznego oraz

świadomości bezpośredniego wpływania na poprawę bezpieczeństwa lokalnej społeczności. Natomiast funkcjonariusze z dużego miasta wyżej oceniają możliwość wykorzystania wiedzy, kompetencji i umiejętności zdobytych w służbie w życiu prywatnym i pozasłużbowym oraz balans między życiem prywatnym a zawodowym. Analiza ANOVA wskazuje na istnienie istotnych różnic w ocenach motywatorów pozasłużbowych między grupami dzielnicowych z różnych komisariatów. Te różnice mogą wynikać z różnic w warunkach życia i pracy między dużymi i małymi miastami oraz z indywidualnych preferencji i doświadczeń funkcjonariuszy. Dalsze badania mogą być potrzebne, aby lepiej zrozumieć te różnice i ich implikacje dla motywacji i efektywności pracy funkcjonariuszy.

PODSUMOWANIE

Badanie motywacji funkcjonariuszy Policji, zwłaszcza dzielnicowych, odgrywa istotną rolę w zrozumieniu ich efektywności zawodowej. Wyniki analizy badawczej wykazały istotne różnice w ocenach motywatorów pozasłużbowych między grupami funkcjonariuszy z różnych typów komisariatów. Funkcjonariusze z małego miasta wykazali wyższe oceny prestiżu zawodu dzielnicowego oraz świadomości wpływu na bezpieczeństwo społeczne, podczas gdy ci z dużego miasta ocenili wyżej możliwość wykorzystania wiedzy i umiejętności służbowych w życiu prywatnym. Jednak grupa badawcza dzielnicowych z małego miasta była zbyt mała by móc wysnuć wniosek, że te różnice są reprezentatywne dla większości.

Wiedza o różnicach w ocenie czynników motywacyjnych przez funkcjonariuszy z różnych środowisk pozwala na dostosowanie strategii motywacyjnych do indywidualnych potrzeb i preferencji pracowników. Można rozwijać elastyczne programy motywacyjne, uwzględniając preferowane przez funkcjonariuszy aspekty motywacji pozasłużbowej, co może zwiększyć ich zaangażowanie i efektywność zawodową. Wartość, jaką funkcjonariusze przypisują pozasłużbowym motywatorom, może być wykorzystana do tworzenia bardziej atrakcyjnych warunków pracy, a dążenie do zapewnienia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, wspieranie rozwoju osobistego i wykorzystanie zdobytej w służbie wiedzy i umiejętności w życiu pozasłużbowym mogą przyczynić się do zwiększenia satysfakcji z pracy i lojalności wobec organizacji. Dodatkowo, systematyczne monitorowanie oceny czynników motywacyjnych przez funkcjonariuszy oraz ich wpływu na zaangażowanie i efektywność

zawodową może dostarczyć informacji zwrotnej na temat skuteczności stosowanych strategii motywacyjnych. na tej podstawie można wprowadzać korekty i doskonalić programy motywacyjne, aby lepiej odpowiadały zmieniającym się potrzebom i oczekiwaniom funkcjonariuszy.

Wnioski z badań sugerują, że motywacja dzielnicowych jest złożonym procesem, determinowanym przez różnorodne czynniki, zarówno wewnętrzne, jak i zewnętrzne. Istotne jest uwzględnienie tych różnic przy projektowaniu strategii motywacyjnych, aby lepiej dostosować je do potrzeb i preferencji różnych grup funkcjonariuszy. Wyniki potwierdzają kompleksowy charakter motywacji, który jest kształtowany przez różnorodne czynniki, takie jak prestiż zawodu, możliwość wykorzystania umiejętności służbowych w życiu prywatnym czy świadomość wpływu na bezpieczeństwo społeczne. Zrozumienie tych mechanizmów motywacyjnych może przyczynić się do skuteczniejszego zarządzania personelem w Policji oraz poprawy efektywności działania dzielnicowych.

REFERENCES LIST

PIŚMIENNICTWO

LITERATURE

Biedrzycki Wojciech, *Rola i zadania dzielnicowego i kierownika dzielnicowych w Policji*, Legionowo 2020.

Copik Jacek, *Rola dzielnicowego w profilaktyce i probacji w środowisku lokalnym*, „Resocjalizacja Polska (Polish Journal of Social Rehabilitation)” 2013, 5, s. 203-217.

Hajar D., *Exploring the Dynamics of Leadership Style, Employee Commitment, Work Motivation, and Work Climate: Implications for Satisfaction and Performance*. “Curr Trends Business Mgmt” 2024, 2(1), s. 1-8.

Letkiewicz A., Ortyński V., *Czynniki determinujące motywację do pracy w polskiej Policji*, „Przegląd Policyjny” 2022, nr 2, s. 5-12.

Gierszewski J., Sokołowski M., Gudzbeler G., *Tożsamość zawodowa policjantów*, „Barometr Regionalny. Analizy i Prognozy” 2023, nr 19 (2), s. 125-34. <https://doi.org/10.56583/br.2245>.

Kamiński Andrzej, *Rola dzielnicowego w zapewnieniu bezpieczeństwa społeczności lokalnej*, „Przegląd Policyjny” 2018, s. 136-147.

Knopp D., *Czynniki motywacyjne w służbach mundurowych*, „Kwartalnik Bellona” 2021, t. 704, nr 1, pp. 61-76. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0014.8640>;

Michalik K., *Typologia czynników motywacji*, „Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie” 2009, nr 2, 13, s. 373-387.

Miler-Zawodniak Aleksandra, *Teorie potrzeb jako współczesne teorie motywacji*, „Obronność- Zeszyty Naukowe Wydziału Zarządzania i Dowodzenia Akademii Obrony Narodowej” 2012, nr 4, s. 101-116.

OPEN  **ACCESS**

Copyright (c) 2024 Mateusz Gdaniec



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.