

TOMASZ KOŁODZIEJ
ORCID: 0000-0003-1358-0270
Uniwersytet Zielonogórski
t.kolodziej@is.uz.zgora.pl

Możliwość aplikacji modelu *homo agens-institutionalist* w badaniach Policji

<https://doi.org/10.19195/2083-7763.10.5>

Abstrakt

Artykuł koncentruje się na możliwościach zastosowania, osadzonego w neoinstytucjonalnej perspektywie, modelu *homo agens-institutionalist* w badaniach Policji i policjantów. Tekst prezentuje założenia modelu zaproponowanego przez Piotra Chmielewskiego. Model ten pozwala analizować decyzje i działania funkcjonariuszy Policji jako członków organizacji działających w określonym porządku instytucjonalnym. Uwzględnia ograniczenia, które uniemożliwiają funkcjonariuszowi podejmowanie decyzji i działań w sposób całkowicie racjonalny, który charakteryzuje model *homo oeconomicus*. Wskazuje on ograniczenia wynikające z subiektywnego postrzegania rzeczywistości, ograniczonej wiedzy i ograniczonej zdolności przetwarzania informacji pochodzących z zewnątrz, emocji odczuwanych przez każdą osobę i jej oportunistycznym. Ponadto zakłada, że każda jednostka działa umyślnie i dąży do racjonalności. Jednocześnie uwzględniony jest fakt, że każdy człowiek działa w wielu organizacjach i instytucjach. Zastosowanie prezentowanego modelu pozwala na wielowymiarową analizę na wszystkich poziomach — makro-, mezo- i mikrospołecznym. Umożliwia również włączenie do analiz instytucji, organizacji i poszczególnych podmiotów.

Słowa kluczowe: model *homo agens-institutionalist*, neoinstytucjonalizm, Policja, grupy dyspozycyjne

Wstęp

Znaczenie powstałej na gruncie socjologii wojska koncepcji grup dyspozycyjnych wydaje się szczególnie istotne obecnie, gdy rola tych grup rośnie wprost proporcjonalnie do zagrożenia zarówno zewnętrznego, jak i wewnętrznego bezpieczeństwa państwa. Wraz z ich rosnącym znaczeniem grupy dyspozycyjne stają się coraz częściej przedmiotem pogłębionych analiz naukowych. Na szczególną uwagę

zasługuje opracowanie Jana Maciejewskiego, które nie tylko dostarcza definicji grupy dyspozycyjnej, lecz także wprowadza rozbudowaną ich typologię. W tym ujęciu grupy dyspozycyjne są „zespolonymi w sposób rozmyślny strukturami społecznymi, o których dyspozycyjności możemy mówić w wąskim znaczeniu ze względu na ich wyspecjalizowany i specyficzny charakter działań w stosunkowo ograniczonym zakresie”¹. Wśród nich można wyodrębnić trzy rodzaje: militarne, paramilitarne oraz cywilne. Głównym zadaniem militarnych grup dyspozycyjnych jest obrona suwerenności państwa. Grupy paramilitarne przeznaczone są przede wszystkim do zapewnienia bezpieczeństwa wewnętrznego państwa. W sytuacjach kryzysowych mają wspierać grupy o charakterze militarnym. Trzecim typem grup dyspozycyjnych są grupy cywilne, które mogą mieć również charakter dobrowolnych zrzeszeń. Grupy te nie mają militarnych i paramilitarnych elementów². Badania grup dyspozycyjnych wymagają przyjęcia określonej perspektywy teoretycznej, co z kolei wiąże się z licznymi ograniczeniami teoretycznymi, definicyjnymi i metodologicznymi. Jednym z istotnych wymiarów analizy grup dyspozycyjnych jest zagadnienie funkcjonowania ich członków. Nie tylko sposób rekrutacji, ale również formalne i nieformalne uwarunkowania i czynniki wpływające na funkcjonowanie członków tych grup stają się istotnym zagadnieniem wpisującym się w dyskusję na temat grup dyspozycyjnych.

Jedną z najistotniejszych grup dyspozycyjnych, o której Stanisław Pieprzny pisał: „spełnia rolę szczególną, ponosząc największą odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i porządku publicznego w państwie”³, jest Policja. Rola Policji we współczesnym państwie prawa, jakim jest Polska, jest jasno określona w podstawowym dokumencie regulującym jej działanie — ustawie o Policji⁴. Już w pierwszym artykule ustawy zaznaczono, że Policję utworzono w celu ochrony bezpieczeństwa ludzi oraz do utrzymywania bezpieczeństwa i porządku publicznego (Art. 1 Ustawy o Policji). W odróżnieniu od Sił Zbrojnych, których podstawowym zadaniem jest ochrona kraju przed zagrożeniem zewnętrznym⁵ i które mają charakter militarnej grupy dyspozycyjnej, Policja jest najważniejszą i największą paramilitarną grupą dyspozycyjną, która ma być gwarantem bezpieczeństwa i ładu wewnętrznego państwa. Zgodnie z danymi udostępnianymi przez Policję na dzień 1 stycznia 2019 roku w niej służyło 98 670 funkcjonariuszy⁶. Funkcjonariusze ci poprzez swoje działania oraz decyzje, które podejmują, jak również przez to, w jaki sposób postrzegają swoją służbę, możliwości rozwoju zawodowego oraz poczucie

¹ J. Maciejewski, *Grupy dyspozycyjne — analiza socjologiczna*, Wrocław 2014, s. 54.

² *Ibidem*.

³ S. Pieprzny, *Policja. Organizacja i funkcjonowanie*, Kraków 2007, s. 7.

⁴ Ustawa o Policji (Dz.U. z 1990 r. Nr 30, poz. 179).

⁵ Art. 3.1. Ustawy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 1967 r. Nr 44, poz. 220).

⁶ <http://www.info.policja.pl/inf/organizacja/stan-zatrudnienia/49216,Stan-zatrudnienia-na-dzien-1-stycznia-2019-roku.html> (dostęp: 28.08.2019).

satisfakcji z wykonywanej pracy, decydują finalnie o skuteczności całej formacji i tym, czy jest ona w stanie realizować stawiane cele. Z tego powodu badania podejmujące tę problematykę mogą okazać się jednym z istotnych obszarów analiz w ramach socjologii grup dyspozycyjnych.

Prezentowany tekst poświęcony został możliwości aplikacji osadzonego w ramach perspektywy neoinstytucjonalnej modelu *homo agens-institutionalist* (człowieka myślącego, intencjonalnego i działającego), zaproponowanego przez Piotra Chmielewskiego, do analizy zachowań i decyzji podejmowanych przez funkcjonariuszy Policji w kontekście ich służby.

1. Policja w perspektywie instytucjonalnej

Neoinstytucjonalizm zmierza do rozwinięcia klasycznego podejścia instytucjonalnego⁷, które popularność zdobyło przede wszystkim w naukach społecznych, wywodzącej się z ekonomii teorii racjonalnego wyboru oraz naukach politycznych⁸. Należy w tym miejscu podkreślić, że ta perspektywa nie jest próbą stworzenia koncepcji konkurencyjnej czy też negującej tak zwany klasyczny instytucjonalizm lub teorię racjonalnego wyboru, lecz opierając się na tych stanowiskach teoretycznych, stara się je rozwinąć i połączyć. Neoinstytucjonalizm jest podejściem, które w centrum uwagi stawia instytucję, ale jednocześnie przypisuje im większą niż w tradycyjnym instytucjonalizmie gotowość do zmian oraz dopasowania do działających w jej ramach organizacji⁹. W tym kontekście najczęściej przywoływaną definicją instytucji jest ta zaproponowana przez Douglasa C. Northa, który stwierdza, że instytucje to „wytworzone przez ludzi ograniczenia, które regulują polityczne, ekonomiczne i społeczne interakcje. Składają się na nie zarówno nieformalne ograniczenia (sankcje, tabu, zwyczaje, tradycje i kodeksy postępowania) jak również formalne zasady (konstytucje, prawa, prawa własności)”¹⁰. Podejście to koncentruje się również na funkcjonujących w ramach instytucji i organizacji jednostkach, których działania mają racjonalny i celowy charakter. Racjonalność tych jednostek ma jednak — w odróżnieniu od klasycznej koncepcji racjonalnego wyboru — charakter ograniczony wiedzą dostępną jednostce¹¹.

⁷ P. Chmielewski *New Institutionalism: a Platform for Productive Integration in Social Sciences*, „Warsaw Forum of Economic Sociology” 1, 2010, nr 1(1), s. 9–89.

⁸ G. Skapska, *Nowy instytucjonalizm*, [w:] *Encyklopedia socjologii*, t. 2, red. Z. Bokszański et al., Warszawa 1999, s. 323–328.

⁹ L. Sałaciński, *Neoinstytucjonalizm — nowa perspektywa dla wyjaśnień funkcjonowania szkoły jako instytucji edukacyjnej*, „Studia z Teorii Wychowania” 2, 2011, nr 2, s. 284–297.

¹⁰ D.C. North, *Institutions*, „Journal of Economic Perspectives” 5, 1991, nr 1, s. 97.

¹¹ J.W. Meyer, *Reflections on institutional theories of organizations*, „The Sage Handbook of Organizational Institutionalism” 2008, s. 790–811.

Perspektywa neoinstytucjonalna pozwala postrzegać Policję w kategoriach instytucji, ale również jako sieć organizacji. Rozróżnienie to jest szczególnie istotne przy uwzględnieniu wskazanego przez Jana Maciejewskiego szerokiego i wąskiego zakresu pojęcia dyspozycyjności oraz rosnącej roli procesów rekrutacji nowych członków¹². W takim ujęciu dyspozycyjność Policji i innych grup dyspozycyjnych może być związana z poziomem społecznym, na którym dokonywane są analizy. Policja jako instytucja charakteryzuje się szerokim zakresem dyspozycyjności, podczas gdy poszczególne jej jednostki będące organizacjami cechować się będą w większym stopniu dyspozycyjnością w wąskim ujęciu. Rozróżnienie to pozwala jednocześnie uwzględnić w analizach otoczenie społeczne, w którym Policja funkcjonuje. Otoczenie to jest zróżnicowane i różna jest pozycja, w jakiej znajduje się w nim Policja w zależności od tego, czy analizy mają charakter makro-, mezo- czy mikrospołeczny¹³.

2. Model *homo agens-institutionalist*

Model ten dotyczy człowieka jako istoty działającej, intencjonalnej oraz myślącej i ma na celu uwzględnienie tych czynników, które wpływają na podejmowane przez niego decyzje. Zdaniem Piotra Chmielewskiego nie jest to model tak elegancki jak na przykład model *homo oeconomicus*, jednak wynika to z jego interdyscyplinarnego charakteru¹⁴. W praktyce model ten osadzony jest bowiem w ramach interdyscyplinarnego podejścia teoretycznego i odwołuje się do różnych dyscyplin naukowych¹⁵. Liczba jego cech konstytutywnych przekracza także listę cech charakteryzujących model *socioeconomicus*¹⁶. W swoim podstawowym założeniu model ma na celu bliższe odniesienie do prawdziwych ludzi „z krwi i kości”, niż ma to miejsce w przypadku dwóch przywołanych modeli. W takim rozumieniu autor modelu dąży do stworzenia swoistego narzędzia mogącego posłużyć do analiz rzeczywistości takiej, jaką ona jest, wraz z jej ograniczeniami, a nie do analiz sztucznie wykreowanej wizji rzeczywistości. Model oparty jest na dziewięciu założeniach.

2.1. Założenie pierwsze — subiektywność

Pierwsze założenie dotyczy tego, że między zewnętrznym światem, z którego napływają do człowieka bodźce, a reakcją (wewnętrzną) jednostki znajduje się

¹² J. Maciejewski, *op. cit.*

¹³ T. Kołodziej, *Rola organów administracji rządowej i samorządowej w procesie powoływania komendantów policji*, [w:] *Globalne i lokalne perspektywy bezpieczeństwa państwa*, red. J. Maciejewski et al., Wrocław 2018, s. 217–328.

¹⁴ P. Chmielewski, *Homo agens. Instytucjonalizm w naukach społecznych*, Warszawa 2011, s. 341.

¹⁵ G. Jackson, *Actors and institutions*, [w:] *The Oxford Handbook of Comparative Institutional Analysis*, red. G. Morgan et al., Oxford 2010.

¹⁶ P. Chmielewski, *op. cit.*

złożony układ zmiennych składających się na symboliczną reprezentację świata. Indywidualne intencje i działania, jakie podejmuje jednostka, są funkcją tej reprezentacji. Owe reprezentacje i interpretacje oraz subiektywne konstrukcje poznawcze są rezultatem tworzenia idei, przedstawienia świata, w którym funkcjonują jednostki¹⁷. Założenie to podkreśla rolę indywidualnej, subiektywnej interpretacji oraz wyobrażenia sobie przez jednostkę tego, w jakim otoczeniu funkcjonuje oraz jakie tym otoczeniem rządzą prawa. Istotne jest zatem nie tylko to, by dążyć do odkrycia rzeczywistości takiej, jaką ona jest, lecz także do tego, by odkryć to, w jaki sposób widzą ją badani.

Jeśli funkcjonariusz interpretuje swój brak awansu nie jako na przykład wynik niedostatecznych kwalifikacji lub wyników w dotychczasowej służbie, ale jako efekt nepotycznych działań przełożonych, to może mieć istotny wpływ na jego dalsze postępowanie oraz podejście do służby i obowiązków. Może wystąpić zatem rozdźwięk między tym, jakiej rzeczywistości badacz mógłby oczekiwać na podstawie analizy formalnych dokumentów oraz źródeł danych, a tym, jak tę rzeczywistość widzą badani w swoich wypowiedziach.

2.2. Założenie drugie — uczenie się

Człowiek funkcjonujący w danej organizacji w określonym porządku instytucjonalnym dokonuje wyborów na podstawie posiadanej wiedzy. Wiedza ta i zdobyte informacje pochodzą z dwóch źródeł: złożonych struktur poznawczych będących wewnętrznymi informacjami człowieka oraz ze źródeł zewnętrznych. Struktury poznawcze opierają się na wcześniejszych doświadczeniach człowieka i dotyczą określonych scenariuszy i schematów postępowania oraz zawierają mapy poznawcze, które tworzą modele mentalne. Na podstawie tych doświadczeń jednostka interpretuje informacje i bodźce napływające z zewnątrz i podejmuje określone działania. W sytuacji gdy posiadane scenariusze i schematy postępowania przynoszą zadowalające efekty jednostka nie podejmuje dalszych działań. Jeśli okazuje się, że są one niewystarczające do satysfakcjonującego rozwiązania danej sytuacji, jednostka podejmuje wysiłek ich modyfikacji i dostosowania do nowych warunków. Ten proces prowadzi do powstawania nowych modeli mentalnych, a zatem uczenia się przez jednostkę nowych schematów postępowania i działania w określonych sytuacjach. Zmiany te następują najczęściej podczas komunikacji między jednostkami oraz gdy w danej sytuacji występują elementy wyróżniające się i mocno oddziałujące na jednostkę¹⁸.

Można założyć, że w wypadku funkcjonariuszy Policji, którzy w większym stopniu narażeni są na sytuacje nagłe, drastyczne i wymagające modyfikacji dotychczasowych wzorów postępowania, procesy uczenia się przez modyfika-

¹⁷ *Ibidem*, s. 343–344.

¹⁸ *Ibidem*, s. 444–448.

cję dotychczasowych modeli mentalnych będą zachodzić szybciej i częściej. Jednocześnie przedstawione założenie wskazuje na niezwykle istotną rolę doświadczeń funkcjonariuszy. Należy spodziewać się, że funkcjonariusze o dłuższym stażu służby będą w stanie szybciej i efektywniej znaleźć rozwiązanie danej sytuacji oraz sprawniej poszukiwać rozwiązań dla sytuacji nowych.

2.3. Założenie trzecie — emocje

Jak zauważa Chmielewski, człowiek jest istotą emocjonalną, a emocje te mogą mieć zarówno pozytywny, jak i negatywny wpływ na podejmowane decyzje. Emocje powiązane z wypowiedzianymi słowami, czynnościami, gestami oddziałują nie tylko na sferę umysłową człowieka, ale również na jego sferę emocjonalną. Wymiary te współwystępują i nie mogą zostać całkowicie rozdzielone. Należy zatem przyjąć, że emocje będą wpływały na sposób przetwarzania przez człowieka napływających do niego informacji¹⁹. W kontekście działania podejmowanego przez funkcjonariusza Policji wpływ ten może mieć istotne konsekwencje. Z jednej strony pożądanym jest pewien stopień empatii, niezbędny podczas kontaktów z ofiarami przestępstw lub nawet podczas rozmowy ze sprawcami nieumyślnych wykroczeń. Umiejętność uwzględnienia emocji może pozwolić udzielić skuteczniejszej pomocy bądź dopasować wysokość kary do okoliczności popełnienia danego czynu. Z drugiej strony przesadna skłonność do poddawania się emocjom może być w wielu wypadkach czynnikiem dyskwalifikującym jednostkę jako funkcjonariusza Policji, od którego oczekuje się opanowania, racjonalności, obiektywizmu oraz odwagi.

2.4. Założenie czwarte — intencjonalne działanie

Jednostka jest istotą racjonalną, której działania mają charakter intencjonalny. Nie oznacza to, że jednostka posługuje się racjonalnością, jaką przypisano jej w modelu *homo oeconomicus*, ale że jej działania opierają się na określonych czynnikach motywacyjnych i kulturowych. Jednocześnie nie można w tym wypadku oddzielić wpływu racjonalnego rozumowania od wpływu emocji²⁰. Jednostka, interpretując otrzymane w danej sytuacji i otoczeniu informacje i podejmując na ich podstawie działanie, nie kieruje się jedynie rachunkiem zysków i strat, ale kierowana określoną intencją działa również pod wpływem emocji.

2.5. Założenie piąte — racjonalność

Człowiek, jak stwierdza Chmielewski: „jest racjonalny jedynie w swoich zamiarach, natomiast jego zdolności i możliwości poznawcze [...] są ograniczone”²¹.

¹⁹ *Ibidem*, s. 448–450.

²⁰ *Ibidem*, s. 450–451.

²¹ *Ibidem*, s. 351.

Zgodnie z założeniami Chmielewskiego ograniczenia te wynikają z czterech podstawowych przeszkód, uniemożliwiających osiągnięcie jednostce racjonalności charakterystycznej dla modelu *homo oeconomicus*. Po pierwsze, człowiek ma ograniczone możliwości przetwarzania informacji i bodźców, jakie docierają do niego z zewnątrz. Spowodowane jest to konstrukcją biopsychiczną mózgu. Po drugie, najczęściej człowiek, znajdując się w danej sytuacji, nie dysponuje wiedzą na temat wszystkich możliwości działania lub też napływająca do niego liczba informacji jest tak duża, że nie potrafi ich wszystkich przeanalizować. Po trzecie, w codziennych sytuacjach czas na interpretację informacji oraz bodźców często jest zbyt krótki. Po czwarte, ograniczeniem jest sytuacja, w której wybory dokonywane przez jednostkę mogą być wzajemnie sprzeczne albo stać w sprzeczności z oczekiwaniami grupy, której jednostka jest członkiem. Ograniczona wskazanymi czynnikami jednostka, nawet opierając się na racjonalnych zamiarach, nie może spełnić wymogów racjonalności stawianych w modelu *homo oeconomicus*. Jednocześnie rzeczywisty człowiek dąży, zdaniem Chmielewskiego, nie do znalezienia rozwiązania optymalnego, lecz do znalezienia rozwiązania satysfakcjonującego²².

Odnosząc to założenie do funkcjonariuszy, należałoby wskazać, że ich działania i decyzje, które podejmują w trakcie służby, wpisują się wyraźnie we wskazane cztery ograniczenia. Sytuacje, w jakich znajdują się policjanci, w zdecydowanej większości wymagają uwzględnienia wielu zewnętrznych informacji i okoliczności dotyczących więcej niż jednej osoby oraz związane są z presją i ograniczeniem czasowym. Dysponując określonym zakresem swobody w decyzji odnośnie do sankcji przewidzianych za dane zdarzenie i jednocześnie oczekiwaniami ze strony kolegów i przełożonych, a także obywateli, funkcjonariusz może podjąć decyzję będącą w sprzeczności z tymi oczekiwaniami. Ponadto istotnym ograniczeniem zdaje się poziom wiedzy funkcjonariuszy, a zatem znajomość przepisów i uregulowań prawnych.

2.6. Założenie szóste — oportunizm

W prezentowanym modelu oportunizm staje się jedną z cech człowieka. Oportunizm jest tu rozumiany jako „przebiegłe dążenie do realizacji własnego celu”²³ i jest powodem zachwiania wiarygodności między aktorami. W związku z tym muszą istnieć instytucje, takie jak prawo, które będą dbały o przestrzeganie przez aktorów reguł formalnych kształtujących scenariusze i zasady kontaktów i interakcji. Człowiek postrzegany jest więc jako aktywny aktor, który dąży do osiągnięć własnych celów oraz celów wynikających ze swojej przynależności grupowej. Związany z tą aktywnością oportunizm staje się czynnikiem motywującym

²² *Ibidem*, s. 351–353.

²³ O.E. Williamson, *Ekonomiczne instytucje kapitalizmu: firmy, rynki, relacje kontraktowe*, Warszawa 1998, s. 60.

jednostkę do dostosowania się do zasad i norm społecznych, ale też do testowania ich granic oraz przekraczania ich i modyfikowania²⁴.

Funkcjonariusze związani są w swoich czynnościach obowiązującymi przepisami prawa, można jednak dopuścić prawdopodobieństwo wystąpienia sytuacji, w której policjant, kierując się dążeniem do osiągnięcia własnego celu, zdecyduje się testować lub przekroczyć obowiązujące granice. Jednocześnie w swoich codziennych kontaktach z obywatelami funkcjonariusze muszą być świadomi, że ci mogą próbować złamać obowiązujące normy i zasady, by osiągnąć cel, jakim jest na przykład uniknięcie kary.

2.7. Założenie siódme — ramy instytucjonalne

Zgodnie z tym założeniem człowiek zawsze działa w pewnym otoczeniu instytucjonalnym. Instytucje, w ramach których jednostki funkcjonują, wpływają na ich działania, wybory i zachowania. Stopień i zakres tego oddziaływania jest różny i zależy od rodzaju instytucji, niemniej zawsze stanowi ramy, w których jednostka funkcjonuje. Człowiek jako jednostka działająca intencjonalnie i racjonalnie jest zatem ograniczany strukturami tych instytucji i dąży do pokonania tych ograniczeń. Jednocześnie instytucje stwarzają jednostce możliwości i okazje do przekraczania swoich dotychczasowych osiągnięć.

Policja jako instytucja oddziałuje na funkcjonariuszy nie tylko w wymiarze ich służby, lecz także poza nią, wkraczając w każdy niemal aspekt ich życia²⁵. Ogranicza działania funkcjonariuszy w sposób bardzo wyraźny poprzez przepisy prawa. Jednocześnie daje możliwości awansów oraz rozwoju kariery w różnych kierunkach.

2.8. Założenie ósme — instytucje i organizacje

Każdy człowiek jest członkiem różnych grup i organizacji, w których zajmuje określone pozycje i realizuje przypisane do nich funkcje. To właśnie uczestnictwo w tych grupach i organizacjach jest tym czynnikiem, przez który społeczeństwo kształtuje jednostki i buduje ich tożsamość. Perspektywa neoinstytucjonalna wprowadza wyraźne rozróżnienie między instytucjami i organizacjami. W takim ujęciu, odwołując się do metafory sportowej, instytucje stanowią reguły gry, podczas gdy organizacje są graczami, którzy według tych reguł funkcjonują²⁶.

²⁴ P. Chmielewski, *op. cit.*, s. 353–355.

²⁵ W. Krawczyk, A. Modrzejewska, Z. Parafiński, *Model edukacyjny pracy w Policji uwzględniający możliwość godzenia życia rodzinnego i zawodowego*, Warszawa 2010; A. Dziedzic, *Problemy funkcjonariusza Policji związane z codzienną służbą—badania ankietowe*, „Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka” 2013, nr 7, s. 16–18; M. Żak, *Życie rodzinne w sferze zawodów wysokiego ryzyka: na przykładzie zawodu policjanta*, Katowice 2015.

²⁶ P. Chmielewski, *op. cit.*, s. 358–359.

W takim ujęciu Policja jako instytucja będzie się składać z regulujących jej funkcjonowanie aktów prawnych, takich jak ustawa o Policji, natomiast organizacje funkcjonujące w tworzonym przez instytucję porządku to poszczególne jednostki organizacyjne Policji. Jednocześnie funkcjonariusze funkcjonują i funkcjonowali przed wstąpieniem do policji również w innych organizacjach i innych porządkach instytucjonalnych. Również te grupy wywarły i wywierają na nich wpływ i kształtują ich tożsamość. Należy zatem uwzględnić też otoczenie, jego rolę i wpływ na to, jakim policjantem będzie dana jednostka.

2.9. Założenie dziewiąte — uczestnik kultury

Człowiek w perspektywie neoinstytucjonalnej staje się nośnikiem kultury. W tym podejściu kultura rozumiana jest jako system wiedzy i podzielanych przez ludzi idei, który lokowany jest wewnątrz jednostek, a nie poza nimi. Kultura ta poprzez schematy i scenariusze postępowania oraz modele mentalne oddziałuje na podejmowane przez jednostki decyzje i działania²⁷.

3. Aplikacja modelu *homo agens-institutionalist* w badaniach funkcjonariuszy Policji

Aplikacja zaprezentowanego modelu wymaga przyjęcia perspektywy neoinstytucjonalnej. Prawidłowa aplikacja modelu powinna uwzględnić następujące elementy:

1. szczegółową analizę formalnych uwarunkowań funkcjonowania danej instytucji. Formalne zasady i reguły obowiązujące w ramach danej instytucji stanowią ważne założenie analizy neoinstytucjonalnej. W wypadku Policji wymaga to analizy regulacji prawnych, a więc między innymi ustaw, rozporządzeń i regulaminów, które organizują strukturę, przeznaczenie, uprawnienia, ograniczenia funkcjonowania Policji oraz zasady regulujące służbę (w tym zasady dotyczące rozwoju zawodowego i odpowiedzialności służbowej) funkcjonariuszy Policji. Analiza ta umożliwi określenie ram instytucjonalnych, w których działają poszczególne organizacje oraz funkcjonariusze. Pozwala to stworzyć punkt odniesienia będący swoistym typem idealnym obrazującym, jak powinna wyglądać rzeczywistość organizowana przez daną instytucję, jakie są jej granice i określenie, w jaki sposób odbiegają od niej rzeczywiste działania, motywacje i wyobrażenia funkcjonariuszy;

2. dobór metod i technik badawczych oraz opracowanie narzędzi badawczych umożliwiających zebranie danych dotyczących subiektywnego wyobrażenia

²⁷ *Ibidem*, s. 359.

funkcjonariuszy o rzeczywistości służby w Policji, zasad nią rządzących, ale również poziomu wiedzy na temat formalnych uregulowań instytucjonalnych;

3. narzędzia badawcze powinny uwzględniać zebranie informacji dotyczących stażu służby w Policji policjanta, co bezpośrednio wiąże się z założeniem o uczeniu się funkcjonariuszy oraz roli doświadczeń nabywanych wraz z czasem funkcjonowania w danej organizacji lub organizacjach działających w ramach danej instytucji;

4. narzędzia badawcze powinny również uwzględniać zebranie (choćby w ograniczonej postaci) informacji dotyczących doświadczeń uczestnictwa funkcjonariusza w innych grupach i organizacjach z innych porządków instytucjonalnych;

5. podczas badania powinny zostać zebrane dane umożliwiające stworzenie swoistego profilu funkcjonariusza, który obejmowałby podstawowe cechy osobowości, jakimi się charakteryzuje. Umożliwia to stworzenie kontekstu przydatnego przy interpretacji zachowań racjonalnych i intencjonalnych jednostek.

Podsumowanie

Wykorzystanie zaprezentowanego modelu w badaniach Policji pozwala na wielowymiarową analizę funkcjonowania Policji jako instytucji oraz sieci organizacji, jednak przede wszystkim pozwala zbadać i zinterpretować działania i decyzje podejmowane przez funkcjonariuszy. Policjant w tym ujęciu nie jest wszytkowiedzącym, zimno kalkulującym *homo oeconomicus*. Model *homo agens-institutionalist* umożliwia traktowanie funkcjonariuszy jako jednostki intencjonalne i racjonalne, choć ich racjonalność (jak każdego człowieka) ma charakter ograniczony. Staje się on refleksyjnym aktorem, który uczy się na podstawie swoich przeżyć i doświadczeń, odczuwa emocje, które nie pozostają bez wpływu na jego decyzje. Jednocześnie wrodzony oportunizm sprawia, że zwraca on uwagę na swój własny interes i dąży, czasem przekraczając obowiązujące normy i reguły, do osiągnięcia własnych celów. Policjant staje się człowiekiem funkcjonującym w ramach wielu różnych grup i instytucji poza Policją, które wywierają wpływ na to, jakim jest człowiekiem i jakie decyzje i działania podejmuje. Jednocześnie jako jednostka intencjonalna i refleksyjna, która jest nośnikiem kultury swego środowiska, dąży do przekraczania narzucanych na niego przez instytucje ograniczeń i do zmian obowiązujących zasad i reguł. Staje się on więc nie tylko przedmiotem oddziaływań, lecz także źródłem zmian.

Bibliografia

- Chmielewski P., *Homo agens. Instytucjonalizm w naukach społecznych*, Warszawa 2011.
Chmielewski P., *New Institutionalism: a Platform for Productive Integration in Social Sciences*, „Warsaw Forum of Economic Sociology” 1, 2010, nr 1(1).

- Dziedzic A., *Problemy funkcjonariusza Policji związane z codzienną służbą-badania ankietowe*, „Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka” 2013, nr 7.
- Jacson G., *Actors and institutions*, [w:] *The Oxford Handbook of Comparative Institutional Analysis*, red. G. Morgan, J. Campbell, C. Crouch, O.K. Pedersen, R. Whitley, Oxford 2010.
- Kołodziej T., *Rola organów administracji rządowej i samorządowej w procesie powoływania komendantów policji*, [w:] *Globalne i lokalne perspektywy bezpieczeństwa państwa*, red. J. Maciejewski et al., Wrocław 2018.
- Krawczyk W., Modrzejewska A., Parafiński Z., *Model edukacyjny pracy w Policji uwzględniający możliwość godzenia życia rodzinnego i zawodowego*, Zarząd Wojewódzki NSZZ Policjantów, Warszawa, 2010.
- Maciejewski J., *Grupy dyspozycyjne — analiza socjologiczna*, Wrocław 2014.
- Meyer J.W., *Reflections on institutional theories of organizations*, „The Sage Handbook of Organizational Institutionalism” 2008.
- North D.C., *Institutions*, „Journal of Economic Perspectives” 5, 1991, nr 1.
- Pieprzny S., *Policja. Organizacja i funkcjonowanie*, Kraków 2007.
- Sałaciński L., *Neoinstytucjonalizm — nowa perspektywa dla wyjaśnień funkcjonowania szkoły jako instytucji edukacyjnej*, „Studia z Teorii Wychowania” 2, 2011, nr 2.
- Skąpska G., *Nowy instytucjonalizm*, [w:] *Encyklopedia socjologii*, t. 2, red. Z. Bokszański et al., Warszawa 1999.
- Williamson O.E., *Ekonomiczne instytucje kapitalizmu: firmy, rynki, relacje kontraktowe*, Warszawa 1998.
- Żak M., *Życie rodzinne w sferze zawodów wysokiego ryzyka: na przykładzie zawodu policjanta*, Katowice 2015.

Akty prawne

- Ustawa o Policji (Dz.U. z 1990 r. Nr 30, poz. 179).
- Ustawa o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 1967 r. Nr 44, poz. 220).

Źródła internetowe

- <http://www.info.policja.pl/inf/organizacja/stan-zatrudnienia/49216,Stan-zatrudnienia-na-dzien-1-stycznia-2019-roku.html> (dostęp: 28.08.2019).

The possibility of applying the *homo agens-institutionalist* model in studies on Police

Summary

The article focuses on the possibilities of applying, embedded in the neo-institutional perspective, the *homo agens-institutionalist* model in research on the police and policemen. The article presents the assumptions of the model presented by Piotr Chmielewski. The *homo agens-institutionalist* model allows for the analysis of decisions and actions of police officers as members of an organization operating within a specific institutional order. It takes into account the limitations that

prevent an officer from making decisions and actions in a perfectly rational manner as assumed by the *homo oeconomicus* model. The model indicates the limitations resulting from the subjective perception of reality, limited knowledge and limited ability to process information coming from outside, emotions that each person feels and his opportunism. In addition, it indicates that each person is an individual acting intentionally and striving for rationality. At the same time, it functions in many organizations and institutions that affect it. The use of this model allows multi-dimensional analysis at all levels — macro-, meso- and micro-social. It allows you to include institutions, organizations and individual actors.

Keywords: *homo agens-institutionalist* model, neo-institutionalism, Police, dispositional groups