Głównym celem badań była identyfikacja podstawowych uwarunkowań stosowania demokratycznego zarządzania w urzędach gminy. Realizacja głównego celu pracy objęła w szczególności następujące cele poznawcze:

* określenie różnicującego oddziaływania podstawowych cech demograficznych kadry zarządzającej na stosowanie przez nią demokratycznego stylu zarządzania w urzędach gminy;
* zidentyfikowanie wpływu zespołowych form organizacji pracy na stosowanie demokratycznego zarządzania w urzędach gminy;
* określenie wpływu klimatu uczenia się na stosowanie demokratycznego zarządzania w urzędach gminy;
* zidentyfikowanie wpływu szkolenia pracowników na stosowanie demokratycznego zarządzania w urzędach gminy;
* określenie wpływu demokratycznego zarządzania na zaangażowanie organizacyjne pracowników w urzędach gminy;
* określenie wpływu demokratycznego zarządzania na jakość pracy pracowników w urzędach gminy;
* określenie wpływu rodzaju gminy na stosowanie demokratycznego zarządzania przez kadrę zarządzającą.

Postawiono następujące szczegółowe hipotezy badawcze, służące realizacji celów pracy:

* H3: Cechy demograficzne kadry kierowniczej różnicują stosowanie demokratycznego stylu zarządzania w urzędach gminy.
* H3a: Płeć kadry kierowniczej różnicuje stosowanie demokratycznego stylu zarządzania w urzędach gminy.
* H3b: Wiek kadry kierowniczej oddziałuje na stosowanie demokratycznego stylu zarządzania w urzędach gminy.
* H3c: Wykształcenie kadry kierowniczej oddziałuje na stosowanie demokratycznego stylu zarządzania w urzędach gminy.
* H3d: Doświadczenie zawodowe kadry kierowniczej oddziałuje na stosowanie demokratycznego stylu zarządzania w urzędach gminy.
* H4: Zespołowe formy organizacji pracy dodatnio wpływają na stosowanie demokratycznego zarządzania w urzędach gminy.
* H5: Klimat uczenia się dodatnio oddziałuje na stosowanie demokratycznego zarządzania w urzędach gminy.
* H6: Szkolenie pracowników dodatnio wpływa na stosowanie demokratycznego zarządzania w urzędach gminy.
* H7: Demokratyczne zarządzanie dodatnio wpływa na zaangażowanie organizacyjne pracowników w urzędach gminy.
* H8: Demokratyczne zarządzanie dodatnio oddziałuje na jakość pracy pracowników w urzędach gminy.
* H9: Rodzaj gminy (gmina wiejska, miejska, miejsko-wiejska) dodatnio oddziałuje na stosowanie demokratycznego zarządzania przez kadrę kierowniczą urzędu gminy.

Sformułowano następujące pytania badawcze:

Oznaczenia zmiennych w arkuszu:

* Zarządzanie demokratyczne (konstrukt złożony):
  + Partycypacja = zd\_p\_1…
  + Styl kierowania = zd\_s\_1…
  + Komunikacja = zd\_k\_1…
* Zespołowe formy organizacji pracy = zd\_z\_1…
* Klimat uczenia się = zd\_kl\_1…
* Szkolenie = zd\_sz\_1…
* Jakość pracy = zd\_j\_1…
* Zaangażowanie organizacyjne = zd\_za\_1…
* wiek = zd\_w\_1,
* płeć = zd\_pl\_1,
* wykształcenie = zd\_wy\_1,
* stanowisko = zd\_zs\_1,
* staż pracy = zd\_sp\_1,
* miejsce pracy = zd\_ppm\_1,
* średnia liczba pracowników w urzędzie = zd\_ślp\_1,
* rodzaj gminy = zd\_g\_1

Metryczka:

zd\_w\_1 = zarządzanie demokratyczne\_wiek\_1

w latach

zd\_pl\_1 = zarządzanie demokratyczne\_płeć\_1

1 = kobieta

2 = mężczyzna

zd\_wy\_1 = zarządzanie demokratyczne\_wykształcenie\_1

1 = podstawowe

2 = zawodowe

3 = średnie (średnie techniczne)

4 = licencjat (inżynier)

5 = wyższe magisterskie

zd\_zs\_1 = zarządznie demokratczne\_zajmowane stanowisko\_1

1 = kierownicze

2 = wykonawcze

zd\_sp\_1 = zarządzanie demokratyczne\_staż pracy\_1

w latach

w1 = demokratyczne zarządzanie\_poprzednie miejsce pracy\_1

1 = sektor publiczny

2 = sektor prywatny

3 = trzeci sektor

zd\_ślp\_1 = zarządzanie demokratyczne\_średnia liczba pracowników w urzędzie\_1

zd\_g\_1 = zarządzanie demokratyczne\_rodzaj gminy\_1

1 = gmina miejska

2 = gmina wiejska

3 = gmina miejsko-wiejska

Rys. 4.1. Model badawczy

Rodzaj gminy (H9)

- wiejska

- wiejsko-miejska

-miejska

Efekty

- zaangażowanie organizacyjne (H7)

- jakość pracy (H8)

**DEMOKRATYCZNE ZARZĄDZANIE (H1)**

Wymiary demokratycznego zarządzania (H2)

- otwartość komunikacyjna

- demokratyczny styl kierowania

- partycypacja pracownicza

H9

Uwarunkowania organizacyjne

- zespołowe formy organizacji pracy (H4)

- klimat uczenia się (H5)

- szkolenie pracowników (H6)

H4 H7

H5

H6 H8

H3

Cechy demograficzne kadry zarządzającej (H3)

- płeć (H3a)

- wiek (H3b)

- wykształcenie (H3c)

- doświadczenie zawodowe (H3d)