

Anonimowa samoocena kultury uczciwości w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów – 2017 r.

Kiedy i dlaczego?

W 2017 roku dyrektor generalny KPRM powołał trzyosobowy Zespół Doradców Etycznych KPRM. Jednym z pierwszych działań, które Zespół planował zrealizować w 2017 r. było przeprowadzenie anonimowej samooceny kultury uczciwości wśród reprezentatywnej grupy pracowników organizacji. Celem badania było zebrać informacje o tym, jak pracownicy postrzegają poziom kultury uczciwości w KPRM i co według nich wymaga poprawy. Wyniki analizy danych miały pomóc Dyrektorowi Generalnemu i innym przedstawicielom kierownictwa organizacji, a także Zespołowi wyznaczać dalsze kierunki działania.

Jak?

Do badania wykorzystano „*Questionnaire Perception of Integrity*”¹. Jego zaletą jest sposób formułowania pytań. Potrzeba uzyskania aprobaty społecznej dla udzielonej odpowiedzi² może zniekształcić wynik badania. Zastosowany sposób formułowania pytań pozwala to ryzyko zminimalizować.

W kwestionariuszu zadano pytania projekcyjne³. Zachęcają one, aby poprzez ocenę zachowania współpracowników, bezpośrednich przełożonych i kierownictwa organizacji a nie samego respondenta, ujawnić własne nastawienie. Takie wyniki można uznać za bardziej wiarygodne, w większym stopniu odzwierciedlające rzeczywistą sytuację w zakresie uczciwości. Dlatego są też bardziej użyteczne w projektowaniu polityki uczciwości. Za zgodą autorów kwestionariusza Zespół mógł kontynuować prace – przetłumaczyć kwestionariusz, dostosować go do polskich warunków prawnych i wykorzystać go na potrzeby KPRM.

O badaniu Zespół poinformował pracowników organizacji tydzień wcześniej, wykorzystując do tego intranet. W komunikacie wyjaśnił, dlaczego planuje przeprowadzić badanie i jak będzie ono wyglądało. Zgodnie z założeniami badanie miało objąć grupę reprezentatywną dla całego urzędu, a nie wszystkich pracowników. Aby zapewnić kryterium reprezentatywności, Zespół zastosował metodę próby losowej, z wykorzystaniem funkcji Excel „LOS”. W próbie znalazło się w sumie 80 osób, czyli znacznie ponad 10% zatrudnionych pracowników. Bezpośrednio po losowaniu Zespół mejlowo zaprosił wylosowanych pracowników do udziału w badaniu (każdego z osobna).

Zespół przeprowadził badanie 24 maja 2017 r. metodą audytoryjną, w jednej z sal KPRM. Aby zapewnić uczestnikom badania anonimowość, zastosowano dwa mechanizmy:

- uczestnicy badania wypełniali ankietę takimi samymi ołówkami,
- wypełnione ankiety wrzucali do zaklejonych pudełek.

Zebrano 70 ankiet.

¹ Kwestionariusz został opracowany w ramach programu Interspiegel na zlecenie holenderskiego Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Relacji Królestwa.

² Skłonność do świadomego lub nieświadomego fałszowania informacji o sobie, powszechna w badaniach opartych na danych subiektywnych.

³ Są one rodzajem pytania kwestionariuszowego. Istotą tych pytań jest to, że próbują one dotrzeć do wiedzy o respondencie poza jego [świadomością](#). Uruchamia się tu proces [projekcji](#).

Co dalej z badaniem?

Zespół wprowadził zebrane dane do opracowanego w tym celu formularza, co znacznie uprościło analizę. W oparciu o wyniki Zespół opracował propozycje zaleceń, a następnie spotkał się z Dyrektorem Generalnym KPRM, aby omówić przeanalizowane dane.

W pierwszej kolejności wyniki zostały zaprezentowane kadrze kierowniczej KPRM na spotkaniu z DG KPRM, podczas którego wspólnie je przeanalizowano. Jednym z efektów tej analizy było zorganizowanie seminarium na temat znaczenia etycznego przywództwa dla kadry zarządzającej organizacji.

Następnie Zespół Doradców zaplanował cykl spotkań z pracownikami komórek organizacyjnych KPRM, na których prezentował wyniki badań. To, jak ważne dla organizacji są zagadnienia etyczne, pokazywał udział dyrektora generalnego KPRM w tych spotkaniach. Zespół przeprowadził w sumie 12 spotkań, z których każde trwało około godziny. Omawiano na nich cel i wyniki badania. Zespół akcentował głównie mocne strony i wskazywał te obszary, które organizacja powinna wzmocnić.

Wyniki badania wykorzystano też w pracach nad Programem Zarządzania Zasobami Ludzkimi na lata 2019-2021. W 2019 roku planuje się przeprowadzić kolejne badanie. Samoocena, jeśli przeprowadzi się ją z wykorzystaniem takiej samej ankiety, tą samą metodą, pozwoli porównać dane. Pokaże też, czy i na ile dotychczasowe działania w zakresie budowy i promocji kultury uczciwości w organizacji są efektywne. Dla członków Zespołu Doradców Etycznych KPRM szczególnie ważne będą wnioski dotyczące promocji kultury uczciwości w urzędzie.

Zespół Doradców Etycznych KPRM