

Ewa Maria Marciniak

Uniwersytet Warszawski, Polska

e-mail: e.marciniak@uw.edu.pl

ORCID: 0000-0001-7686-8509

Tomasz Godlewski

Uniwersytet Warszawski, Polska

e-mail: tomasz.godlewski@uw.edu.pl

ORCID: 0000-0001-7506-8884

POSTAWY MŁODYCH WOBEC SŁUŻBY CYWILNEJ

THE YOUTH'S ATTITUDES TOWARDS CIVIL SERVICE

Abstract

Research into the attitudes towards the state institutions always provides answers to questions about the status and direction of development of the social environment in which these institutions operate. The study of the attitudes towards the civil service is no different. The centenary of the civil service in Poland provides a good opportunity to look at how it functions in the opinion and assessment of young people (aged 18-34). This is because attitudes reflect civic education on the one hand, and on the other practical experience of contacts with offices and corps members. The identification of factors forming attitudes towards the civil service of young people and the diagnosis of their beliefs are the basic objectives of this article. Studies of attitudes of young people towards the civil service indicate a relatively good level of recognition of this service and positive beliefs about its functioning. It is noteworthy that in the youngest group of respondents the opinions about the civil service are better, compared with those of all the respondents and the young working people. This state of affairs may be indicative of relatively high

attractiveness of the corps and the potential of the civil service as an employer. However, attitudes towards the civil service are not onesided. The perception of strengths is accompanied by a realistic view of the problems faced by both a civil servant himself and his clients. This twosided perspective gives hope that young people, whether as clients or as employees, have an educated view of the functioning of the civil service in Poland.

KEYWORDS

civil service, youth, attitudes, perception, evaluation

SŁOWA KLUCZOWE

służba cywilna, młodzież, postawy, postrzeganie, ocena

WSTĘP

Badanie postaw wobec instytucji państwa zawsze daje odpowiedź na pytania o stan i kierunek rozwoju tych instytucji. Nie inaczej jest z badaniem postaw wobec służby cywilnej. Wobec zmieniającej się rzeczywistości rola i zadania służby cywilnej również ulegają zmianie i – jak zauważa Jolanta Itrich-Drabarek – służba cywilna jest pośrednikiem pomiędzy interesariuszami sektora publicznego i prywatnego¹. Ale służba cywilna funkcjonuje również jako pośrednik między urzędami i klientami indywidualnymi. Z perspektywy prezentowanych badań interesują nas zwłaszcza ci ostatni. Mowa tutaj o postawach, jakie prezentują młodzi klienci i interesariusze².

Postawa jako kategoria teoretyczna daje szczególne pole do różnorodnych eksploracji. Pozwala bowiem na określenie złożoności społecznych odniesień do wspomnianych instytucji.

W przedstawionych analizach przyjęto, że postawa jest ogólnym pozytywnym lub negatywnym nastawieniem wobec kogoś lub czegoś. Nastawienie to znajduje swoje odzwierciedlenie w przekonaniach, emocjach oraz zamierzonych zachowaniach³.

100-lecie służby cywilnej w Polsce stanowi dobrą przesłankę, aby przyjrzeć się problematyce jej funkcjonowania, ale w szczególnym aspekcie. Interesuje

¹ J. Itrich-Drabarek, *Służba cywilna w Polsce. Koncepcje i praktyka*, Warszawa 2012.

² Interesujące badania na temat służby cywilnej prowadzili również Robert Sobiech i Jacek Kozłowski – zob. R. Sobiech, J. Kozłowski, *Służba cywilna dziś i jutro. Kluczowe problemy i propozycje rozwiązań*, <https://monitorkonstytucyjny.eu/archiwa/15345> (dostęp: 14.09.2022).

³ D.G. Meyers, *Psychologia społeczna*, Poznań 2003, s. 152.

nas, jakie nastawienia do służby cywilnej mają młodzi ludzie. Dodatkowo istotną przesłanką identyfikowania postaw młodych wobec służby cywilnej jest przekonanie, że w postawach tych odzwierciedla się z jednej strony edukacja obywatelska, zaś z drugiej strony – praktyczne doświadczenia związane ze specyficznymi cechami aktywności zawodowej, która wymaga styczności z urzędami i urzędnikami. Identyfikacja czynników tworzących postawy oraz diagnoza przekonań są podstawowymi celami tego artykułu. Osiągnięciu tych celów będą służyły następujące pytania badawcze:

1. Jakie są źródła i poziom wiedzy o służbie cywilnej?
2. Jakie wyobrażenia mają młodzi na temat służby cywilnej oraz jak oceniają jakość usług publicznych przez nią świadczonych?
3. Jaki jest profil kompetencyjny pracowników służby cywilnej?
4. Jakie wartości przypisuje się pracownikom służby cywilnej oraz jakie wymagają poprawy?

W artykule wykorzystano wyniki badań zrealizowanych z okazji 100-lecia służby cywilnej w Polsce przez zespół pod kierownictwem J. Itrich-Drabarek⁴. Badanie ilościowe przeprowadzono na reprezentatywnej próbie dorosłych mieszkańców Polski z wykorzystaniem techniki wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo (CATI). Dla potrzeb analizy jako segment tzw. młodych określono osoby w wieku od 18 do 35 roku życia. Podzielono je jednocześnie na dwie grupy zróżnicowane pod względem cyklu życia: osoby w wieku 18–24 lat (nazwane w tekście „młodymi uczącymi się”) oraz osoby w wieku 25–34 lat (nazwane „młodymi pracującymi”).

1. POZIOM I ŹRÓDŁA WIEDZY O SŁUŻBIE CYWILNEJ

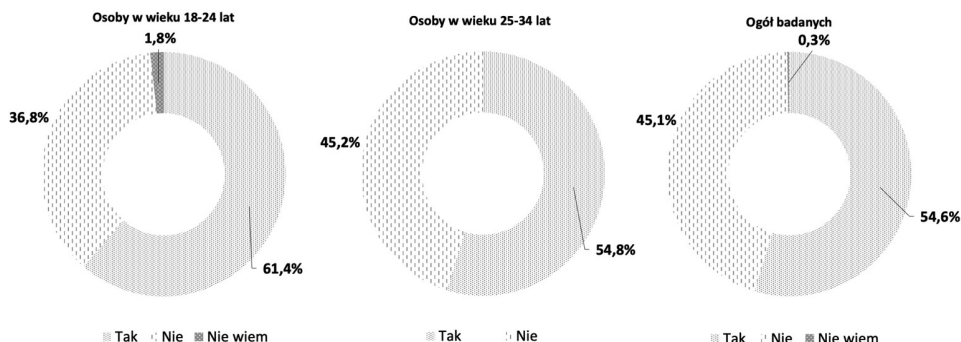
Młodzi ludzie mają relatywnie wysoką znajomość funkcjonowania korpusu służby cywilnej. Spontanicznie o służbie cywilnej słyszała ponad połowa przedstawicieli analizowanych segmentów. Zaznaczyć należy przy tym, że paradoksalnie wyższą deklarowaną znajomość mają młodszy (18–24 lata). Wśród młodzieży w większości uczącej się lub studiującej poziom znajomości wyniósł 61%. Jest to wynik o blisko 7 pp. wyższy od ogółu badanych.

W grupie młodych pracujących (25–34 lata) nie zanotowano takiego zróżnicowania. Odsetek wskazywanej znajomości w tym segmencie był niemal identyczny (54,8%) jak w przypadku wszystkich uczestników badania (54,6%).

⁴ J. Itrich-Drabarek, K. Mroczka, D. Mider, *Służba cywilna w świadomości Polaków 2022. Analiza wyników ilościowych badań wizerunku służby cywilnej w stulecie jej istnienia*, Warszawa 2022.

Rysunek 1. Spontaniczna znajomość funkcjonowania korpusu służby cywilnej

P.1 Proszę powiedzieć, czy kiedykolwiek słyshał(a) Pan(i) o służbie cywilnej? - znajomość spontaniczna

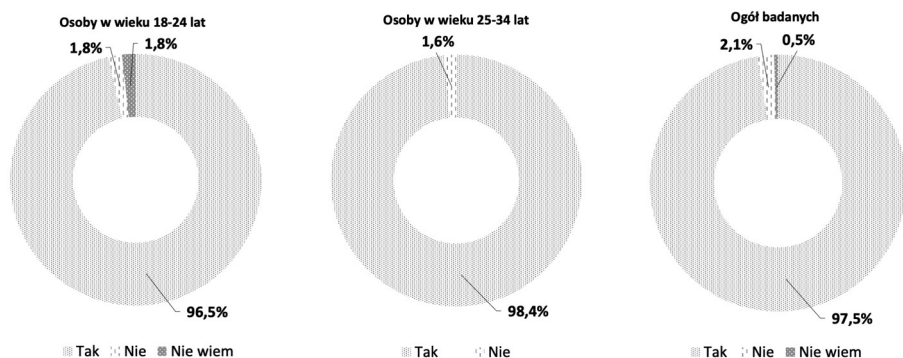


Źródło: opracowanie własne.

Test wspomaganej znajomości (odczytano informację o służbie cywilnej) ukazuje powszechność identyfikacji istnienia oraz funkcji, jakie wypełnia korpus służby cywilnej w naszym kraju. Świadczyć to może o silnym, wręcz stereotypowym zakotwiczeniu się wizerunku urzędnika państwowego w świadomości Polaków – i to bez względu na wiek oraz fazę życia. Jest to bez wątpienia jeden z sukcesów transformacji systemowej, w wyniku której rozpoczęto długotrwały proces przywracania pierwotnego etosu i wizerunku służby – jako apolitycznej formacji mającej na celu obsługę szeroko rozumianego aparatu państwowego.

Rysunek 2. Wspomagana znajomość funkcjonowania korpusu służby cywilnej

P.1 Proszę powiedzieć, czy kiedykolwiek słyshał(a) Pan(i) o służbie cywilnej? - znajomość wspomagana

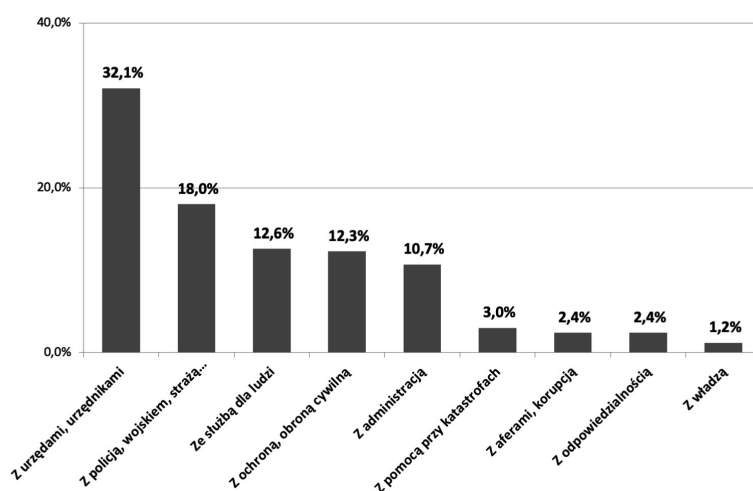


Źródło: opracowanie własne

Skojarzenia związane z pojęciem służby cywilnej są zróżnicowane. Najczęściej badani utożsamiają ją w sposób ogólny z urzędem lub urzędnikami, opisując tym sposobem formę pracy i charakter służby. Często korpus utożsamiano z konkretną formacją (np. policją, wojskiem). Najciekawszy wydaje się być jednak opis służby cywilnej odwołujący się do wartości i elementów etosu urzędnika. Służba dla ludzi czy odpowiedzialność – to atrybuty opisujące współczesnych członków korpusu. Cieszyć może fakt, że taki właśnie sposób opisu zdecydowanie częściej wybierają uczący się młodzi (18–24 lata). Osoby te najrzadziej także kojarzą służbę cywilną z aferami czy korupcją. Oznaczać to może, że najmłodsze pokolenie wyborców ma dobre skojarzenia, które pozwolą w średniej i długiej perspektywie na dalszą pozytywną transformację wizerunku służby cywilnej. W grupie młodych pracujących (25–34 lata) zależność ta nie jest już obserwowana. W segmencie tym przeważają stereotypowe skojarzenia łączące najczęściej służbę cywilną z urzędem i biurokracją.

Rysunek 3. Deklarowane skojarzenia związane z pojęciem służby cywilnej

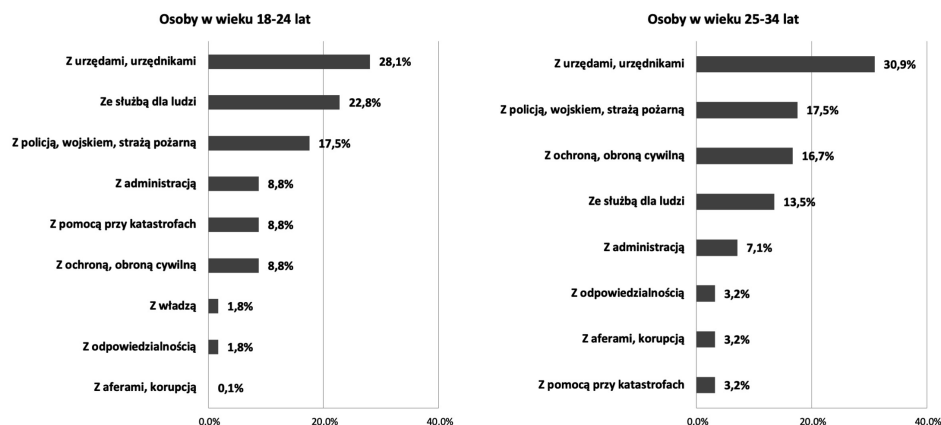
P.2 Z czym kojarzy się Panu pojęcie służby cywilnej? – ogół badanych



Źródło: opracowanie własne.

Rysunek 4. Deklarowane skojarzenia związane z pojęciem służby cywilnej w zależności od wieku respondentów

P.2 Z czym kojarzy się Panu pojęcie służby cywilnej ? – segmenty wiekowe



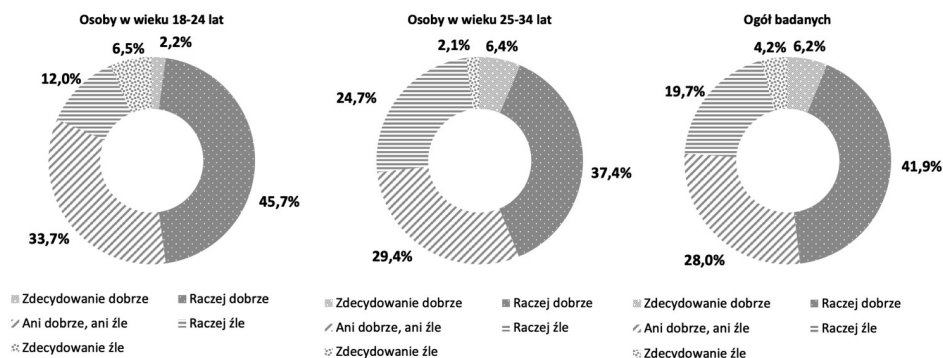
Źródło: opracowanie własne.

Ogólna ocena funkcjonowania służby cywilnej w Polsce skorelowana jest silnie z wiekiem respondenta. Młodzi uczący się (18–24 lata) w większym stopniu oceniają ją pozytywnie. W segmencie tym ocena co najmniej dobra pochodzi od zdecydowanej większości respondentów (79%) – w tym notę zdecydowanie dobrą przyznaje co trzeci (34%) przypisany do grupy. Jednocześnie najmłodsi uczestnicy badania mają niższą skłonność do ferowania ocen negatywnych. Stan ten wynikać może z jednej strony z wyniesionego ze szkoły pozytywnego wizerunku członka korpusu służby cywilnej, z drugiej zaś strony – z braku (lub ze sporadycznych) osobistych doświadczeń związanych z załatwianiem spraw z członkami korpusu służby cywilnej.

Przedstawiciele nieco starszej grupy (25–34 lata) cechują się większym krytycyzmem. Choć w grupie tej odsetek ocen co najmniej dobrych wyraża także dwie trzecie (67%) badanych, to jednak znacząco zwiększa się liczba głosów krytycznych (27%; dla porównania wśród młodszych to 18%, zaś wśród ogółu badanych – 24%). Odmienna ocena w grupach wskazuje na wpływ bezpośredniego doświadczenia na ocenę służby cywilnej – w tym przypadku jest on negatywny, co świadczyć może o konieczności podjęcia pilnych działań zmierzających do podniesienia jakości obsługi obywatela, uproszczenia procedur oraz skrócenia czasu załatwiania spraw w urzędach.

Rysunek 5. Ogólna ocena funkcjonowania służby cywilnej w Polsce

P. 3 Proszę powiedzieć, jak ogólnie ocenia Pan(i) służbę cywilną w Polsce?

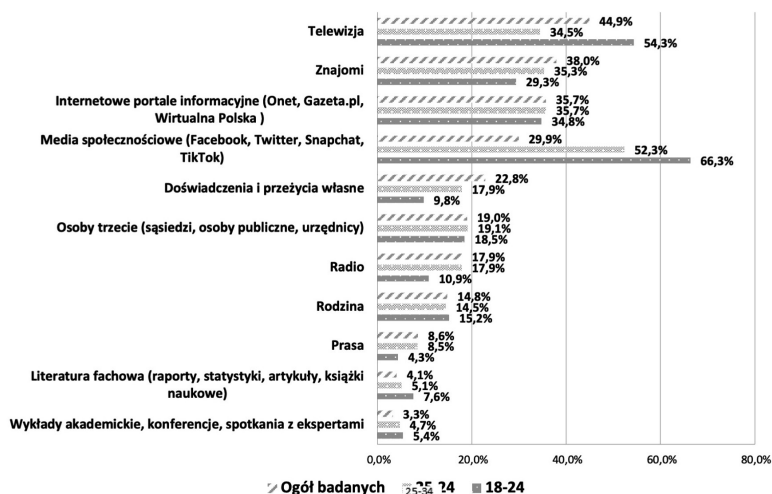


Źródło: opracowanie własne.

Młodzi ludzie wiedzą o korpusie służby cywilnej czerpią przede wszystkim z mediów społecznościowych – przy czym częściej ten kanał wskazują osoby w wieku 18–24 lat. Oni też informacji na temat służby cywilnej poszukują głównie w telewizji lub w internecie. Z kolei wśród nieco starszych osób (25–34 lata) ważnymi źródłami wiedzy są znajomi, portale internetowe, a także kontakty i opinie osób trzecich weryfikowane przez osobiste doświadczenia.

Rysunek 6. Źródła wiedzy na temat funkcjonowania służby cywilnej w Polsce

P. 4 Źródła wiedzy nt. funkcjonowania służby cywilnej w Polsce *



* dane uporządkowano rosnąco wg kolumny „ogół badanych”

Źródło: opracowanie własne.

2. WYOBRAŻENIA MŁODYCH NA TEMAT SŁUŻBY CYWILNEJ ORAZ OCENA JAKOŚCI USŁUG PUBLICZNYCH PRZEZ NIĄ ŚWIADCZONYCH

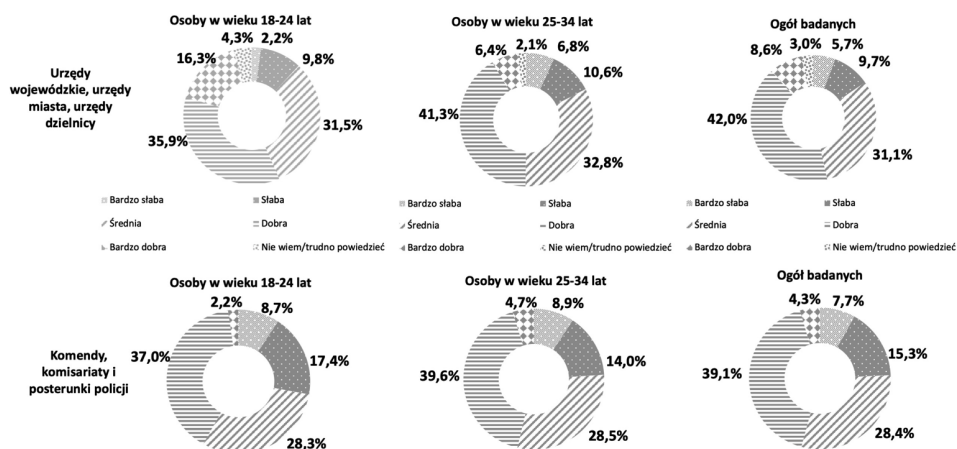
Diagnozowana w poprzednim pytaniu niechęć nie wynika z niskiej jakości usług świadczonych przez instytucje publiczne. Wszystkie spośród wybranych instytucji – i to zarówno szczebla centralnego, jak i samorządowego – zostały ocenione przez większość przedstawicieli młodych co najmniej średnio.

Młodzi uczący się (18–24 lata) najwyżej (ponad połowa ocen co najmniej dobrych) oceniają: urzędy wojewódzkie, miasta i dzielnice oraz jednostki administracji celno-skarbowej wszystkich szczebli. Największy krytycyzm wyrażają natomiast w ocenie Policji oraz instytucji zajmujących się szeroko rozumianą polityką społeczną.

Z kolei młodzi pracujący (25–34 lata), zbieżni w wysokiej ocenie urzędów administracji publicznej różnych szczebli, zadowolenie deklarują też z ZUS-u i innych jednostek polityki społecznej. W grupie tej niższe oceny zbiera Policja i urzędy administracji celno-skarbowej.

Rysunek 7. Ogólna ocena jakości świadczonych usług przez wybrane instytucje

P12. Proszę ocenić ogólną jakość świadczonych usług przez odwiedzone przez Pana(Panią) lub Pana(Pani) bliskich instytucje – wybrane instytucje



Źródło: opracowanie własne.

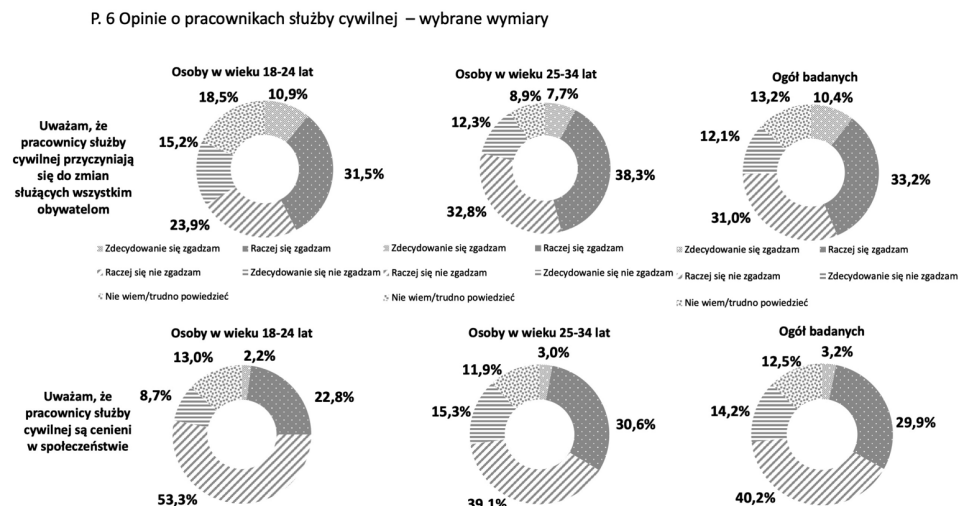
Społeczna percepcja i ocena pracy pracowników służby cywilnej generalnie jest pozytywna. Zaznaczyć przy tym należy, że we wszystkich analizowanych obszarach opinie obu analizowanych grup są zbieżne i zgodne z ogółem bada-

nych. Jednocześnie w przypadku grupy młodzieży uczącej się (18–24 lata) występuje nieco większa dezorientacja lub brak umiejętności oceny członków korpusu.

Pracownicy służby cywilnej są postrzegani przez większość członków segmentów jako ludzie dobrze wypełniający obowiązki i zadania, do których zostali powołani oraz spełniający etyczne wymagania stawiane urzędnikom państwowym, np. te dotyczące bezstronności politycznej. Respondenci jednocześnie są przekonani o uogólnionym braku wystarczającego uznania ich pracy oraz przyznaniu im odpowiednio wysokiej pozycji w hierarchii społecznej.

Jedynym aspektem wywołującym kontrowersje jest sprawczość urzędników (pracownicy służby cywilnej przyczyniają się do zmian służących wszystkim obywatelom). W tym przypadku liczba osób aprobujących i wyrażających sprzeciw była zbliżona i oscylowała w okolicach 40%. Stan ten wynikać może z głębokiego stereotypowego przeświadczenia dotyczącego odtwórczej, nie niewnoszącej pracy członków służby cywilnej zajmujących się „nikomu niepotrzebną” biurokratyczną pracą.

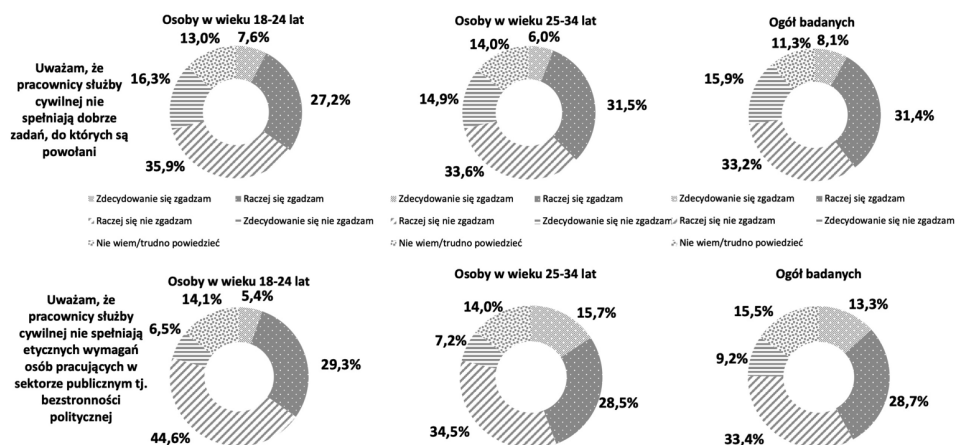
Rysunek 8. Opinie o pracownikach służby cywilnej – wybrane wymiary



Źródło: opracowanie własne.

Rysunek 9. Opinie o pracownikach służby cywilnej – wybrane wymiary

P. 6 Sytuacje, w których urzędnik powinien ustąpić z zajmowanego stanowiska

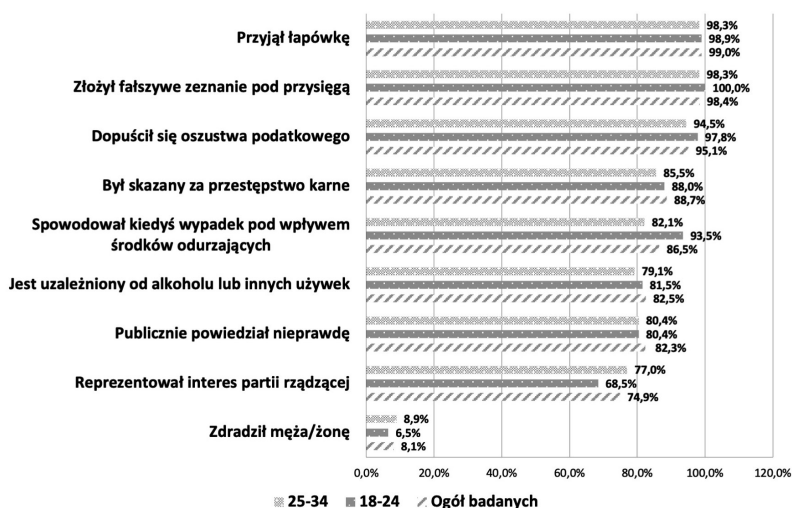


Źródło: opracowanie własne.

Tezę o wysokich społecznych wymaganiach stawianych urzędnikom służby cywilnej potwierdzają także wyniki testu, w którym respondentów poproszono o wskazanie sytuacji, które powinny skutkować natychmiastową dymisją z zajmowanego stanowiska. Zdecydowana większość podanych jako przykład zdarzeń spotkała się z natychmiastową zdecydowaną krytyką powiązaną z oczekiwaniem natychmiastowej dymisji. W ocenie nie zauważono znaczących różnic pomiędzy grupami młodych a pozostałymi uczestnikami badania. Stan ten ukazuje wysoki poziom społecznych oczekiwań wobec służby cywilnej. Powinna być ona przede wszystkim profesjonalna, etyczna i uczciwa. Urzędnicy korpusu zaś muszą być zaangażowani, transparentni, pozbawieni nałogów i bezstronni. Badani oddzielają także sferę pracy zawodowej urzędnika od jego życia prywatnego, które nie podlega ocenie i nie ma wpływu na wypełnianie przez niego obowiązków służbowych. Zdaniem ponad dziewięciu na dziesięciu respondentów fakt niewierności małżeńskiej w życiu prywatnym nie ma wpływu na wypełnianie przez urzędnika zadania, a co za tym idzie – nie może stanowić przesłanki ustąpienia przez niego ze stanowiska.

Rysunek 10. Sytuacje, w których zdaniem badanych urzędnik powinien natychmiast ustąpić z zajmowanego stanowiska

P. 7 Sytuacje, w których urzędnik powinien ustąpić z zajmowanego stanowiska *



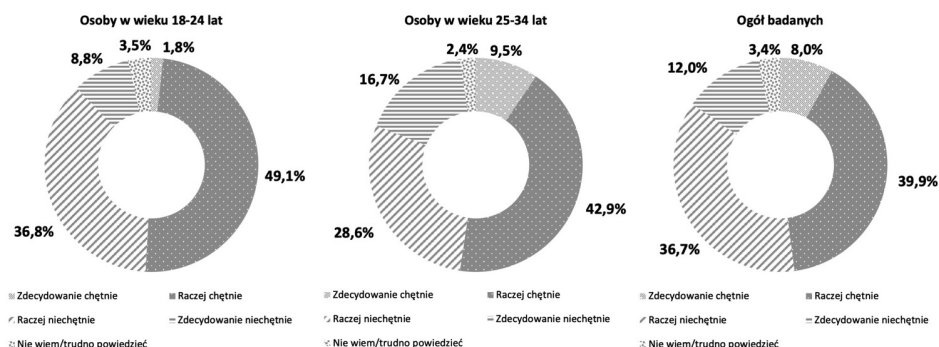
*dane uporządkowano rosnąco wg kolumny „ogół badanych”

Źródło: opracowanie własne.

Młodzi są głęboko podzieleni w opiniach dotyczących wrażeń płynących z kontaktów z przedstawicielami korpusu służby cywilnej. Stan ten nie zależy od ich wieku i jest spójny z odczuciami ogółu badanych. Otwartość w kontaktach z urzędnikami deklaruje niemal połowa analizowanych segmentów. Zbliżony odsetek wyraża przy tym niechęć i opór przed załatwianiem spraw urzędowych i wchodzeniem w interakcję z członkami korpusu służby cywilnej. Zaznaczyć przy tym należy, że większą otwartością wyróżnia się młodzież ucząca się (18–24 lata). Niestety charakter ilościowy badania nie pozwala ustalić, czy niechęć ta ma charakter personalny, czy też wynika z konieczności przejścia procedury związanej z załatwianą sprawą w urzędzie.

Rysunek 11. Ocena kontaktów z pracownikami służby cywilnej

P. 10 Proszę powiedzieć, gdy ma Pan(i) styczność z pracownikami lub urzędnikami służby cywilnej robi to Pan(i):



Źródło: opracowanie własne.

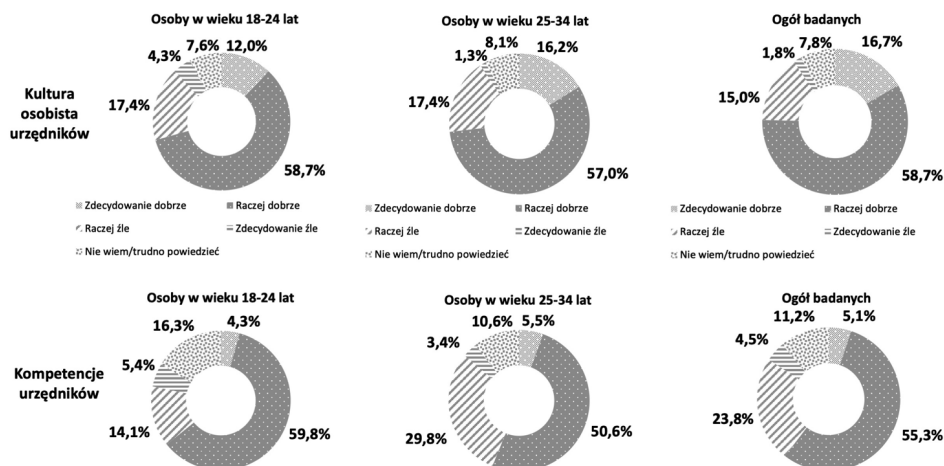
3. PROFIL KOMPETENCYJNY PRACOWNIKÓW SŁUŻBY CYWILNEJ

Kompetencje są na ogół rozumiane z jednej strony jako całokształt uprawnień do podejmowania określonej działalności, z drugiej zaś jako zespół cech indywidualnych, umiejętności i zdolności pozwalających na wykonywanie tej działalności. W przedstawionych badaniach dokonano próby skonstruowania profilu kompetencyjnego poprzez wskazanie zespołu cech i umiejętności urzędników.

Interesujące wydają się więc dane, które odzwierciedlają ocenę kompetencji zawodowych, kultury osobistej, pomocności urzędników czy ich stosunku do demokracji. Profil kompetencyjny ma dwa wymiary – pożądany (oczekiwane wartości, postawy, umiejętności) i realistyczny (dostrzegany przez klientów i interesariuszy). Ocena profilu kompetencyjnego urzędników jest z jednej strony funkcją wiedzy o zakresie ich formalnych kompetencji, z drugiej zaś wynika z bezpośredniego kontaktu z urzędnikami.

Rysunek 12. Wieloaspektowa ocena pracowników służby cywilnej – wybrane wymiary

P. 5 Wieloaspektowa ocena pracowników służby cywilnej – wybrane wymiary



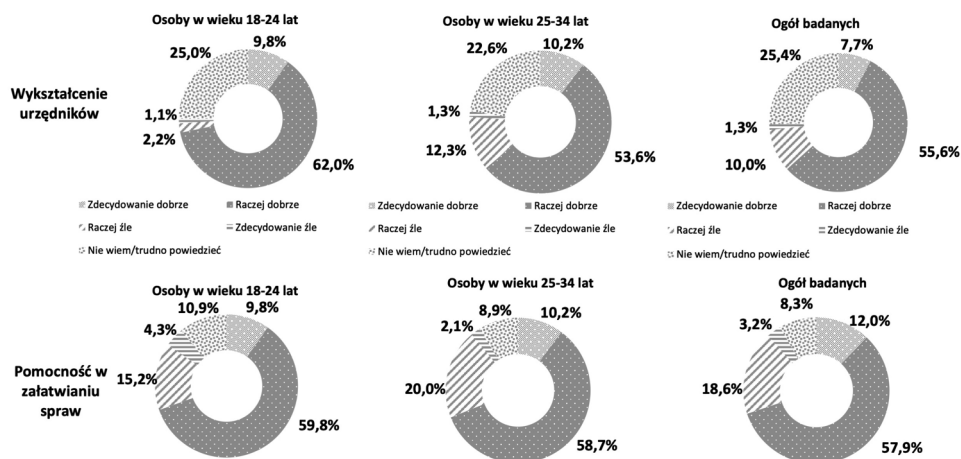
Źródło: opracowanie własne.

Jak wskazuje rysunek 12, ponad połowa ogółu badanych wystawia wysokie noty kulturze osobistej urzędników, przy czym – co warto zauważyć – najwięcej negatywnych ocen (blisko jedna czwarta) pochodzi od najmłodszej grupy respondentów. To dość zaskakujący wynik, zwłaszcza w świetle dotychczas prezentowanych badań. Można przyjąć, że o ile pierwsze pytania odzwierciedlały raczej ogólne ustosunkowanie do służby cywilnej, to pytanie o kulturę osobistą jest w dużym stopniu konkretyzacją, w dodatku możliwą do zilustrowania poprzez osobisty kontakt. Dodatkowo współczesna edukacja szkolna i akademicka jest nastawiona na preferowanie wysokich standardów w relacjach międzyludzkich, których elementem jest kultura osobista. Standardy te mogą być przenoszone na inne obszary, stąd wyższe wymagania i wyższe kryteria oceny tego, co jest wysoką a co niedostateczną kulturą osobistą.

W ocenie ogólnie rozumianych kompetencji urzędników ponownie przeważają pozytywne oceny najmłodszej grupy wiekowej. Około dwie trzecie z nich zdecydowanie dobrze i raczej dobrze ocenia te kompetencje, przy niskich wskaźnikach negatywnej oceny.

Rysunek 13. Wieloaspektowa ocena pracowników służby cywilnej – wybrane wymiary

P. 5 Wieloaspektowa ocena pracowników służby cywilnej – wybrane wymiary



Źródło: opracowanie własne.

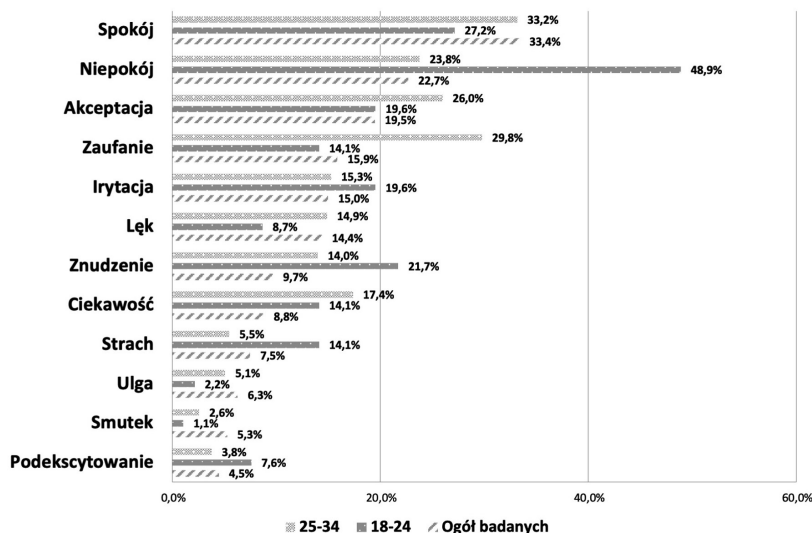
Ponad jedna piąta respondentów w grupie 25–34 lata negatywnie ocenia pomocność w załatwianiu spraw urzędowych, odsetek ten jest nieco większy niż w ogóle badanych. Można przypuszczać, że badaną grupę w dużej mierze tworzą osoby, które intensywniej korzystają z pomocy urzędników. Ten wiek to na ogół okres dużej aktywności zawodowej, w tym zmian. Oceny w tej grupie wiekowej są zbliżone do ocen w ogóle badanych.

Profil kompetencyjny tworzą też czynniki formalne, a do nich należy wykształcenie urzędników, choć w większym stopniu chodzi tu o ocenę funkcjonalności wykształcenia, a nie jego formalnego poziomu (licencjackie, magisterskie). W badanych grupach wiekowych zdecydowanie przeważają pozytywne oceny, choć dominują, jak i we wcześniejszych przypadkach, odpowiedzi „raczej pozytywnie”. Trzeba dodać, że w najmłodszej grupie wiekowej praktycznie nie ma negatywnych ocen tego kryterium (mieszczą się w granicach błędu statystycznego).

W relacjach z urzędami i urzędnikami zazwyczaj istotną rolę odgrywają emocje. Załatwianie w urzędzie różnych, czasem trudnych, spraw wywołuje całą gamę emocji. Wyniki badań wskazują na ich dwuwymiarowość – z jednej strony emocje pozytywne, np. spokój, z drugiej negatywne, np. niepokój. Jak widać na przedstawionym wykresie, spokój jest odczuciem doświadczanym przez około jedną trzecią respondentów, przy czym podobny poziom tego odczucia deklaruje ogół badanych i grupa 25–34 lata.

Rysunek 14. Emocje odczuwane w kontakcie z pracownikami służby cywilnej

P. 9 Najsilniej odczuwane emocje podczas załatwiania sprawy w instytucji lub urzędzie *



* dane uporządkowano rosnąco wg kolumny „ogół badanych”

Źródło: opracowanie własne.

Najczęściej doświadczanym odczuciem w kontakcie z urzędnikami jest jednak niepokój. Doświadcza go blisko połowa osób w grupie najmłodszych respondentów, a 14% z nich odczuwa wręcz strach. Tworzy to obraz negatywnego stosunku emocjonalnego do urzędników. Na tle ogółu badanych i respondentów w wieku 25–34 lata wskaźnik niepokoju jest wyższy o około 25 pp. Wydaje się, że ów niepokój doświadczany przez najmłodszą grupę ma w dużej mierze charakter antycypacyjny, wynikający prawdopodobnie z zasłyszanych opisów sytuacji. Dodatkowo może być wynikiem postrzegania kontaktu z urzędnikami jako sytuacji nowej, wymagającej aktywizowania nowych kompetencji.

Jednakże pomimo tego niepokoju, czy nawet strachu, kontakt z urzędnikami jest nacechowany wieloma pozytywnymi odczuciami, w tym ufnością. Tutaj spory odsetek młodych pracujących respondentów darzy urzędników zaufaniem – blisko jedna trzecia, przy 16% ogółu respondentów. Optyризmem napawa fakt, że zaufaniu towarzyszy również akceptacja. I tutaj ponownie najwyższy poziom deklaruje grupa 25–34 lata – około jedna czwarta. Stosunkowo wysoki poziom akceptacji deklaruje również ogół badanych i najmłodsi respondenci – jedna piąta wskazań. Badania wskazują, że kontakt z urzędnikami wywołuje sporo emocji. Są one zróżnicowane: spokojowi, akceptacji i zaufaniu towarzyszy jednak – jako główna emocja – niepokój.

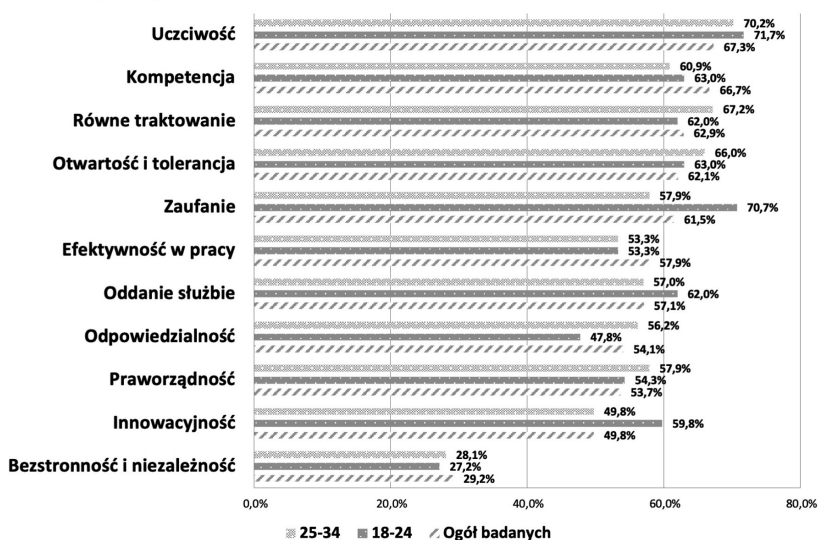
4. WARTOŚCI PRZYPISYWANE PRACOWNIKOM SŁUŻBY CYWILNEJ

Dyskusje dotyczące wartości, jakie reprezentują urzędnicy, toczą się na ogół w dwóch nurtach: jeden koncentruje się wokół oceny pracy urzędnika, a drugi ma charakter postulatyczny, odnosi się do oczekiwań i aspektów wymagających poprawy. Wymienione w badaniu wartości odzwierciedlają najwyższe standardy pracy urzędniczej, dotyczą praworządności, kompetencji, uczciwości i odpowiedzialności.

W badanych grupach rozkład tych wartości jest zróżnicowany. W grupie młodych uczących się (18–24 lata) najsilniej postulowane cechy pracowników służby cywilnej związane są z uczciwością, zaufaniem, innowacyjnością oraz oddaniem służbie. Z kolei młodzi pracujący (25–34 lata) w urzędnikach dostrzegają uczciwość, równe traktowanie (egalitaryzm), praworządność oraz otwartość i tolerancję. W ogóle badanych przeważa nacisk na kompetencje i uczciwość urzędnika. Można więc wnioskować, że w ocenie badanych grup urzędnicy respektują cały katalog wartości, co świadczy o wysokim poziomie ich etyki zawodowej.

Rysunek 15. Wartości przypisywane pracownikom służby cywilnej

P. 16 Proszę powiedzieć, które z wymienionych wcześniej wartości uważa Pan(i) za spełniane u pracowników służby cywilnej? *

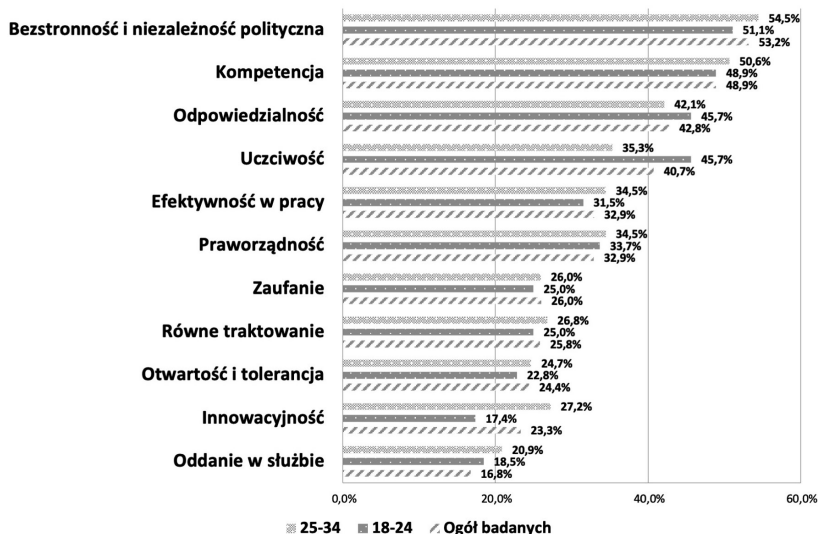


*dane uporządkowano rosnąco wg kolumny „ogół badanych”

Źródło: opracowanie własne.

Rysunek 16. Wartości wskazywane jako wymagające poprawy u pracowników służby cywilnej

P. 16 Proszę powiedzieć, które z wymienionych wcześniej wartości uważa Pan(i) za wymagające poprawy u pracowników służby cywilnej? *



* dane uporządkowano rosnąco wg kolumny „ogół badanych”

Źródło: opracowanie własne.

W kontekście postulowanych wartości respondenci zwracają uwagę przede wszystkim na kwestię bezstronności i niezależności politycznej. W spolityzowanym społeczeństwie można zaobserwować silne wymaganie, aby urzędnik był neutralny politycznie. Takie oczekiwania są formułowane zarówno wśród młodych respondentów, jak i w ogóle badanych. Podobnie rzecz się przedstawia, jeśli chodzi o postulat wzmacniania kompetencji i odpowiedzialności. Widać więc, że trzy najważniejsze wartości – neutralność, kompetencja i odpowiedzialność – są społecznie podzielane niezależnie od wieku. Optymizmem napawa fakt, iż w katalogu wartości, które wymagają wzmocnienia, oddanie służbie jest dostrzeżone przez około jedną piątą badanych. Zdecydowana większość zauważa zatem, że jest to bezwzględnie respektowana wartość.

ZAKOŃCZENIE

Badania postaw młodych ludzi wobec służby cywilnej wskazują na stosunkowo dobry poziom rozpoznawalności tej służby oraz pozytywne przekonania na

temat jej funkcjonowania. Zwraca uwagę fakt, iż w najmłodszej grupie respondentów opinie na temat służby cywilnej są lepsze w porównaniu do ogółu badanych i młodych pracujących. Stan ten świadczyć może o relatywnie wysokiej atrakcyjności korpusu oraz potencjale służby cywilnej jako pracodawcy.

Na uwagę zasługują wysokie oceny etyki zawodowej urzędników, choć dostrzegana jest też konieczność poprawy niektórych aspektów ich funkcjonowania, zwłaszcza niezależności politycznej i neutralności. Ów postulat należy wiązać z doświadczaniem wszechobecnej partyjnej narracji i nieustających dyskusji na temat potrzeby neutralności urzędników, jednakże zapośredniczonej przez orientacje polityczne.

Postawy wobec służby cywilnej nie są jednostronne. Dostrzeganiu mocnych stron towarzyszy realistyczny ogląd problemów, z jakimi borykają się i sam urzędnik, i jego klienci. Ta dwustronna perspektywa daje nadzieję, że młodzi ludzie, czy to w roli klientów, czy w roli pracowników, mają wyrobiony pogląd na funkcjonowanie tej służby w Polsce.

REFERENCES

- Itrich-Drabarek J., *Służba cywilna w Polsce. Koncepcje i praktyka*, Warszawa 2012
- Itrich-Drabarek J., Mazur S., Wiśniewska-Grzelak J. (Eds.), *The Transformations of the Civil Service in Poland in Comparison with International Experience*, Berlin 2018
- Itrich-Drabarek J., Mroczka K., Mider D., *Służba cywilna w świadomości Polaków w 2022 r. Analiza wyników ilościowych badań wizerunku służby cywilnej w stulecie jej istnienia*, Warszawa 2022
- Myers D.G., *Psychologia społeczna*, Poznań 2003
- Sobiech R., Kozłowski J., *Służba cywilna dziś i jutro. Kluczowe problemy i propozycje rozwiązań*, <https://monitorkonstytucyjny.eu/archiwa/15345> (dostęp: 14.09.2022)