



## Karta informacyjna badania

Temat projektu:

### *„Ewaluacja wewnętrzna. Kultura organizacyjna”*

<b>Informacje ogólne</b>	Zleceniodawca	Dyrektor OKE Łódź
	Realizatorzy	Wydział Badań i Analiz OKE Łódź
	Osoba odpowiedzialna	Krystyna Feith
	Termin realizacji	grudzień 2004
	Zasięg terytorialny badania	OKE Łódź
<b>Obszar i przedmiot badania</b>	Zarządzanie organizacją Kultura organizacyjna Style zarządzania	
<b>Cele badania</b>	Opisanie najbardziej charakterystycznych cech organizacji oraz wskazanie mocnych i słabych stron, związanych z zarządzaniem OKE w Łodzi.	
<b>Pytania badawcze</b>	1. Jaki rodzaj kultury organizacyjnej dominuje w firmie? 2. Jak przebiega przepływ informacji? 3. Jaki jest poziom bezpieczeństwa emocjonalnego pracowników w firmie?	
<b>Metodologia</b>	analiza ilościowa kwestionariuszy	
<b>Próba badawcza</b>	33 ankiety od pracowników OKE w Łodzi	
<b>Narzędzia badawcze</b>	kwestionariusz	
<b>Sposoby upowszechnienia wyników</b>	wewnętrzny raport ewaluacyjny	

#### **Wnioski ogólne z badania i rekomendacje:**

1. W OKE Łódź występują elementy kultury ról oraz kultury zadaniowej. Elementy tych stylów organizacyjnych wzajemnie się uzupełniają i są pożądane dla efektywnej pracy instytucji.
2. Konsekwencją jednoczesnego występowania dwóch kultur organizacyjnych jest istnienie dwóch typów przepływu informacji: pionowego i poziomego. Pierwszy można usprawnić poprzez sprecyzowanie odpowiednich procedur, a drugi wzmocnić poprzez zwiększenie wymiany doświadczeń między wydziałami oraz zintensyfikowanie szkoleń wewnętrznych.
3. Informacja zwrotna o działaniach jest potrzebna na każdym etapie i stanowisku pracy.
4. Szkolenia zewnętrzne są pożądaną formą doskonalenia pracowników OKE.
5. Atmosfera w instytucji jest dobra. Pracownicy mają poczucie bezpieczeństwa emocjonalnego.

Sporządziła: Ewa Stożek