

LIETUVOS SVEIKATOS MOKSLŲ UNIVERSITETAS

Medicinos akademija

Visuomenės sveikatos fakultetas

Goda Bagdonavičiūtė

**VISUOMENĖS SVEIKATOS PASLAUGAS TEIKIANČIOS
ĮSTAIGOS ETINIO MIKROKLIMATO ĮVERTINIMAS**

Antrosios pakopos studijų baigiamasis darbas

(Visuomenės sveikatos vadyba)

Studentas:

_____ Goda Bagdonavičiūtė

(data)

Mokslinio darbo vadovas:

_____ doc. Eimantas Peičius

(data)

Kaunas, 2022

SANTRAUKA

Visuomenės sveikatos vadyba

VISUOMENĖS SVEIKATOS PASLAUGAS TEIKIANČIOS ĮSTAIGOS ETINIO MIKROKLIMATO ĮVERTINIMAS

Goda Bagdonavičiūtė

Mokslinis vadovas doc. Eimantas Peičius

Lietuvos sveikatos mokslų universiteto Medicinos akademijos Visuomenės sveikatos fakultetas.
Kaunas; 2022. 59 p.

Darbo tikslas. Įvertinti visuomenės sveikatos paslaugas teikiančios įstaigos etinį mikroklimatą organizaciniame (mezo) lygmenyje.

Uždaviniai: 1) Atskleisti visuomenės sveikatos paslaugas teikiančios įstaigos darbuotojų požiūrį į įstaigoje vyraujančias etines vertybes; 2) Atskleisti visuomenės sveikatos paslaugas teikiančioje įstaigoje pasireiškiančias etines problemas; 3) Nustatyti etinį mikroklimatą ir jį sąlygojančius veiksnius visuomenės sveikatos paslaugas teikiančioje įstaigoje; 4) Nustatyti visuomenės sveikatos paslaugas teikiančios įstaigos etinio mikroklimato ir etinių problemų sąsajas.

Metodika. Tyrimui pasirinktas kiekybinis tyrimas, kuris atliktas taikant anoniminę anketinę apklausą. Tyrimas atliktas 2021 m. lapkričio – 2022 vasario mėnesiais NVSC Vilniaus departamente, apklausiant jo darbuotojus. Tyrime dalyvavo 71 tiriamasis, kurių atranka buvo patogioji, t. y. tyrime galėjo dalyvauti visi norintys Vilniaus departamento darbuotojai. Tiriamieji pildė elektroninį anketos variantą, kurio rezultatai apdoroti taikant SPSS 27.0 statistinį paketą.

Rezultatai. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad didesnė dalis Vilniaus departamento darbuotojų geriausiai įvertino įstaigoje vyraujančią darbo aplinką bei sąlygas, kurie skatina įstaigos darbuotojus elgtis etiškai. Šiek tiek prasčiau darbuotojai įvertino įstaigos etikos politiką, nurodydami, kad įstaigos veiklos dokumentuose nėra tiksliai nustatyta, kas įstaigoje etiška ir kas ne, kad įstaiga neturi etikos kodekso arba jis nėra viešai prieinamas. Tyrimo rezultatai parodė, kad dažniausiai pasitaikančios įstaigos etinės problemos yra darbuotojų ir vadovų apkalbos, piktnaudžiavimas tarnybine padėtimi bei įstaigos resursų naudojimas asmeniniais tikslais. Tyrimo rezultatai parodė, kad didesnė dalis Vilniaus departamento darbuotojų mano, kad jų įstaigos darbuotojai apskritai elgiasi pakankamai etiškai, tačiau jeigu vis tik pasielgia neetiškai – tai taip elgiasi dažniausiai dėl to, kad jaučia spaudimą iš savo vadovų arba dėl to, kad tenkina įstaigos arba savo interesus. Tyrimo rezultatai parodė, kad Vilniaus departamento darbuotojai savo įstaigos etinį mikroklimatą vertina kaip principinį, kuriame vyrauja taisyklių ir procedūrų bei įstatymų ir etikos kodekso laikymasis bei kaip geranorišką, kuriam būdinga socialinė atsakomybė bei komandinis darbas.

Išvados. 1. Visuomenės sveikatos paslaugas teikiančios įstaigos darbuotojų nuomone jų požiūris į įstaigoje vyraujančias etines vertybes nėra palankus.

2. Visuomenės sveikatos paslaugas teikiančios įstaigos darbuotojams dažniausiai pasitaikančios etinio elgesio problemos yra darbuotojų ir vadovų apkalbos, piktnaudžiavimas bei įstaigos resursų naudojimas asmeniniais tikslais.

3. Visuomenės sveikatos paslaugas teikiančioje įstaigoje vyrauja principinio bei geranoriško etinio mikroklimato tipo požymiai.

4. Tyrimo metu nustatytos statistiškai reikšmingos sąsajos tarp visuomenės sveikatos paslaugas teikiančios įstaigos etinio mikroklimato ir vyraujančių etinių problemų.

Raktiniai žodžiai: visuomenės sveikatos paslaugas teikianti įstaiga, etinės vertybės, etinės problemos, organizacijos etinis mikroklimatas.

SUMMARY

Public health management

EVALUATION OF THE ETHICAL MICROCLIMATE OF A PUBLIC HEALTH SERVICE PROVIDER

Goda Bagdonavičiūtė

Scientific supervisor doc. Eimantas Peičius

Faculty of Public Health, Medical Academy, Lithuanian University of Health Sciences.

Kaunas; 2022. 59 p

The aim of the study: To evaluate the ethical microclimate of an institution providing public health services at the organizational (meso) level.

Objektives: 1) To reveal the attitude of the employees of the institution providing public health services to the prevailing ethical values in the institution; 2) To reveal ethical problems in the institution providing public health services; 3) To determine the ethical microclimate and the factors determining it in the institution providing public health services; 4) To determine the links between the ethical microclimate of an institution providing public health services and ethical problems.

Methodology. A quantitative study was selected for the study, which was conducted using an anonymous questionnaire. The study was conducted in 2021 November - February 2022 in the Vilnius Department of the NVSC, interviewing its employees. The study included 71 subjects, the selection was convenient, it means all interested employees of the Vilnius Department could participate in the survey. Subjects completed an electronic version of the questionnaire, the results were processed using the SPSS 27.0 statistical package.

Results. The results of the research revealed that the majority of the employees of the Vilnius Department rated the prevailing work environment and conditions that encourage the employees of the institution to behave ethically. Employees rated the institution's ethics policy slightly worse, stating that the institution's operating documents did not specify what was ethical in the institution and what was not, that the institution did not have a code of ethics or that it was not publicly available. The results of the research showed that the most common ethical problems of the institution are gossip of employees and managers, abuse of official position and use of the institution's resources for personal purposes. The results of the survey showed that the majority of Vilnius department employees believe that their employees behave ethically enough in general, but if they still behave unethically, they do so mostly because they feel pressure from their managers or because they are satisfied with the institution or their interests. The results of the research showed that the employees of the Vilnius Department evaluate the ethical microclimate of their institution

as principled, in which the rules and procedures and the law and code of ethics prevail, and as benevolent, characterized by social responsibility and teamwork.

Conclusions. 1. The staff of an institution providing public health services shall not consider their attitude towards the ethical values prevailing in the institution to be favorable.

2. The most common issues of ethical behavior for employees of an institution providing public health services are gossip, abuse and personal use of the institution's resources by employees and managers.

3. The characteristics of a principled and benevolent ethical microclimate prevail in an institution providing public health services.

4. The study identified statistically significant links between the ethical microclimate of an institution providing public health services and the prevailing ethical issues.

Keywords: institution providing public health services, ethical values, ethical problems, ethical microclimate of the organization.

TURINYS

SANTRUMPOS	7
SĄVOKOS	8
ĮVADAS	9
DARBO TIKSLAS IR UŽDAVINIAI	11
1. LITERATŪROS APŽVALGA.....	12
1.1. Visuomenės sveikatos specialistų profesinės etikos samprata	12
1.2. Etinės problemos visuomenės sveikatos paslaugų įstaigose	14
1.3. Etinio mikroklimato ir jį formuojančių veiksnių samprata.....	17
1.4. Etinio mikroklimato ir darbuotojų etiško elgesio sąsajos	21
2. TYRIMO METODIKA	25
3. TYRIMO REZULTATAI.....	31
3.1. Tyrimo dalyviai ir aprašomoji jų charakteristika.....	31
3.2. Visuomenės sveikatos paslaugas teikiančios įstaigos darbuotojų požiūris į įstaigoje vyrąjančias etines vertybes	33
3.3. Visuomenės sveikatos paslaugas teikiančios įstaigos darbuotojų požiūris į įstaigos etines problemas.....	36
3.4. Visuomenės sveikatos paslaugas teikiančios įstaigos darbuotojų požiūris į etinį mikroklimatą įstaigoje ir jį sąlygojančius veiksnius.....	41
3.5. Visuomenės sveikatos paslaugas teikiančios įstaigos etinio mikroklimato ir darbuotojų etinių problemų sąsajos.....	43
4. REZULTATŲ APTARIMAS.....	47
IŠVADOS.....	53
PRAKTINĖS REKOMENDACIJOS	54
LITERATŪRA.....	55
PRIEDAI	59

SANTRUMPOS

NVSC – Nacionalinis visuomenės sveikatos centras

VSP – Visuomenės sveikatos priežiūra

pvz. – pavyzdžiui

kt. – kita

t. y. – tai yra

ES – Europos Sąjunga

SĄVOKOS

Etikos kodeksas – tai veiklos ir elgesio principai, kurių privalo laikytis darbuotojai, kad vykdant nustatytas funkcijas ir pareigas būtų užtikrintas jų nepriklausomumas, užkertamas kelias atsirasti ir plisti korupcijai, sukurta tinkama ir geranoriška darbo aplinka, tarp bendradarbių ir kitų susijusių asmenų vyrautų pagarba, būtų gerinamas įstaigos įvaizdis bei pasitikėjimas jo vykdoma veikla, didinamas darbuotojų atsakomybės siekis prieš visuomenę (1).

Etikos problema – tai netinkamai padarytas sprendimas ar atliktas veiksmas, pažeidžiant nusistovėjusias asmeninės ar profesinės etikos normas (2).

Etinis mikroklimatas – tai organizacijos kultūros sudedamoji dalis, atspindinti nusistovėjusią praktiką sprendimų moralinio pagrindimo, priėmimo ir konkrečios veiklos atžvilgiu (3).

Organizacinė etika – tai struktūrinių funkcinių darinių, organizacinių ryšių, funkcionalių sąveikų, vaidmenų rinkinių tinklas, kuris veikia socialiai atsakingai, teisingai, sąžiningai, patikimai, ir taip tenkina tam tikrus visuomenės poreikius bei lūkesčius (4).

Profesinė etika – tai atskira etikos sritis, nustatanti reikalavimus ir standartus, kurių turi laikytis tam tikros profesijos atstovai (3).

Nacionalinis visuomenės sveikatos centras – tai institucija, įgyvendinti valstybės politiką visuomenės sveikatos priežiūros ir vartotojų teisių apsaugos srityse, kurios paskirtis (misija) yra vertinti ir valdyti riziką žmonių sveikatai, susijusią su paslaugomis, gaminiais, aplinkos veiksniais ir užkrečiamosiomis ligomis (5).

Visuomenės sveikatos priežiūra – tai organizacinių, teisinių, ekonominių, techninių, socialinių bei medicinos priemonių, padedančių įgyvendinti ligų ir traumų profilaktiką, išsaugoti visuomenės sveikatą bei ją stiprinti, visuma (6).

IVADAS

Tiriama problema. Šiuo metu mažai kas abejoja dėl sveikatos svarbos ne tik asmeniui, bet ir visuomenei. Be minimalios sveikatos būklės asmuo negali pilnavertiškai dalyvauti socialiniame ir bendruomenės gyvenime, įsitraukti į politinį valstybės valdymą, kurti gerį, užtikrinti ekonominį stabilumą ir plėtoti bendrą gynybą bei saugumą (7). Todėl viena iš Valstybės pareigų yra užtikrinti tinkamą sveikatos priežiūrą. Lietuvoje sveikatos priežiūros sistemą sudaro dvi sritys – asmens ir visuomenės sveikatos priežiūra (8). Visuomenės sveikatos priežiūros funkcijų įgyvendinimas yra patikėtas Nacionaliniam visuomenės sveikatos centrui (toliau – NVSC), kuris vienija 10 departamentų skirtingose Lietuvos savivaldybėse. Šio centro ir jam pavaldžių departamentų funkcija yra vertinti ir valdyti riziką žmonių sveikatai, susijusią su paslaugomis, gaminiais, aplinkos veiksniais ir užkrečiamosiomis ligomis (5).

NVSC veiklos svarba ypač išryškėjo COVID-19 pandemijos akivaizdoje, kuomet visuomenės sveikatos paslaugas teikiančių įstaigų darbuotojams teko didelė atsakomybė užkertant kelią infekcijos plitimui (9). Šiame kontekste ypač išryškėja darbuotojų profesinės etikos principų laikymosi svarba: sąžiningumas, tinkami sprendimai, tinkamai atlikti veiksmai ir kt. Dirbant tokiomis ypatingomis sąlygomis, visuomenės sveikatos specialistams, svarbi tampa įstaigos teikiama parama bei palaikymas. Moksliniai tyrimai (10) rodo, kad etikos principais pagrįstas elgesys su darbuotojais ir aiškus darbuotojų suvokimas apie organizacijoje dominuojančias etines normas, sukuria palankią psichologinę darbo aplinką, kurioje dirbdami darbuotojai jaučia didesnę pasitenkinimą bei įsipareigojimą organizacijai. Todėl organizacijoje turi būti sukurta tokia valdymo struktūra, kuri paskatintų moralų darbuotojų elgesį tiek įstaigoje, tiek ir visuomenėje (11).

Juknienės (9) pastebėjimu, sveikatos priežiūros darbuotojų etinėms normoms keliami itin griežti reikalavimai ir šios srities darbuotojų etinių normų laikymasis yra laikomas savaiame suprantamu dalyku, tačiau dažnai pamirštama etinė aplinka pačioje įstaigoje, kuri daro įtaką sveikatos priežiūros specialistų elgesiui bei požiūriui į etikos standartus. Skiriant deramą dėmesį įstaigos etiniam mikroklimatui, gerėtų visuomenės sveikatos paslaugas teikiančių specialistų savijauta, požiūris į darbo organizavimą ir tarpusavio dalykinius santykius, didėtų darbuotojų pasitenkinimas darbo sąlygomis bei mažėtų etikos problemų.

Darbo aktualumas. Nors sveikatos priežiūros institucijų darbuotojams yra keliami griežti etikos reikalavimai, tačiau tyrimai rodo, kad neetiško elgesio apraiškų tokiose institucijose vis dar pasitaiko (12, 13). Darbuotojų etiško elgesio problemos paprastai pasireiškia ne dėl to, kad įstaigoje nėra parengto etikos kodekso ar darbuotojų elgesio taisyklių, bet dėl to, kad trūksta priemonių ar mechanizmų, padedančių užkirsti kelią neetiškam elgesiui ar jį sumažinti. Stengiantis sumažinti neetišką darbuotojų elgesį, vis dažniau akcentuojamas vadovo vaidmuo kuriant ir demonstruojant

elgesio normas per asmeninį pavyzdį bei kuriamus etiškus tarpusavio santykius (12, 13). Mokslininkų pastebėjimu etinis klimatas ir įstaigos darbuotojų etiškas elgesys koreliuoja tarpusavyje: tose organizacijose, kuriose veikia veiksminga etikos vadybos sistema, nesusiduriama su korupcijos apraiškomis, piktnaudžiavimu tarnyba, užtikrinamas etiškas profesinis elgesys, skaidrumas priimančiam sprendimui (14). Todėl atliekant etikos klimato tyrimus galima prognozuoti arba užkirsti kelią būsimam neetiškam darbuotojų elgesiui.

Mokslinis naujumas. Etinį įvairių organizacijų klimata tyrė ne vienas autorius. Vieni autoriai tyrė etinio klimato reiškinį ir jo svarbą organizacijoje (3, 14, 15), kiti siekė atskleisti sąsajas tarp etinio klimato ir darbuotojų elgsenos, pvz., darbuotojų etiško elgesio, organizacinio įsipareigojimo ar pasitenkinimo darbu (16, 17, 18, 19). Atliktų mokslinių tyrimų analizė parodė, kad dauguma autorių didesnę dėmesį skyrė asmens sveikatos priežiūros įstaigų etiniam klimatui ir jo poveikiui darbuotojų elgsenai. Tačiau vis dar pasigendama nuoseklių ir sistemingų tyrimų, analizuojančių visuomenės sveikatos priežiūros įstaigose vyraujančią etinį mikroklimatą. Todėl šiame tyrime buvo nuspręsta apklausti NVSC Vilniaus departamente dirbančius specialistus ir įvertinti vienos iš visuomenės sveikatos paslaugas teikiančių įstaigų etinį mikroklimatą bei jo poveikį darbuotojų etiškam elgesiui.

Atlikto tyrimo teorinė ir praktinė reikšmė. Atlikto tyrimo rezultatai padės įvertinti NVSC Vilniaus departamente vyraujančią etinį mikroklimatą bei jo poveikį darbuotojų etiniam elgesiui. Atlikto tyrimo rezultatų pagrindu pateikti pasiūlymus, kaip sumažinti neetiško elgesio apraiškas įstaigoje, gerinant visuomenės sveikatos paslaugas teikiančių specialistų savijautą, požiūrį į darbo organizavimą, tarpusavio dalykinius santykius bei didinant darbuotojų pasitenkinimą darbo sąlygomis. Be to, atlikto tyrimo rezultatus būsimi tyrėjai galės panaudoti savo tyrimo rezultatų pagrindimui.

Asmeninis autorės indėlis. Šiame magistriniame darbe autorė atliko mokslinės literatūros bei teisinių dokumentų analizę organizacijos etinio mikroklimato bei darbuotojų etiško elgesio problemų pasireiškimo temomis, aprašė tyrimo metodiką, atliko kiekybinį tyrimą, pateikė ir aptarė tyrimo rezultatus bei parengė išvadas ir praktines rekomendacijas.

DARBO TIKSLAS IR UŽDAVINIAI

Darbo tikslas – įvertinti visuomenės sveikatos paslaugas teikiančios įstaigos etinį mikroklimatą organizaciniame (mezo) lygmenyje.

Darbo uždaviniai:

1. Atskleisti visuomenės sveikatos paslaugas teikiančios įstaigos darbuotojų požiūrį į įstaigoje vyraujančias etines vertybes.
2. Atskleisti visuomenės sveikatos paslaugas teikiančioje įstaigoje pasireiškiančias etines problemas.
3. Nustatyti etinį mikroklimatą ir jį sąlygojančius veiksnius visuomenės sveikatos paslaugas teikiančioje įstaigoje.
4. Nustatyti visuomenės sveikatos paslaugas teikiančios įstaigos etinio mikroklimato ir etinių problemų sąsajas.

Darbo metodai. Atliekamas literatūrinės medžiagos rinkimas, susijęs su etiniu mikroklimatu įvairiose organizacijose ir palyginamas su tiriamą organizacija. Atliekamas kiekybinis tyrimas panaudojant anketinę anoniminę apklausą. Atliekama statistinė kiekybinio tyrimo duomenų analizė bei teorinė interpretacija.

Numatomi rezultatai. Įvertinti visuomenės sveikatos paslaugas teikiančios įstaigos etinį mikroklimatą ir įstaigoje pasireiškiančias etines problemas. Nustatyti įstaigos etinio mikroklimato ir etinių problemų sąsajas.

1. LITERATŪROS APŽVALGA

1.1. Visuomenės sveikatos specialistų profesinės etikos samprata

Siekiant suprasti visuomenės sveikatos specialistų profesinę etiką ir jos esmę, visų pirma reikėtų išsiaiškinti kas yra visuomenės sveikatos priežiūra (toliau – VSP), kokios paslaugos ją sudaro ir kas jas teikia. Mokslinėje literatūroje galima aptikti įvairių VSP apibrėžimų:

- VSP paslaugos yra „*sveikatos paslaugų sistemos dalis, kurios paskirtis yra sudaryti sąlygas asmenims gyventi, dirbti ir būti jų sveikatai saugioje aplinkoje*“ (7).

- Visuomenės sveikatos priežiūra apibūdinama kaip „*organizuota visuomenės veikla, skatinat, saugant, tobulinant ir prireikus atkuriant asmenų, jų grupių ar visų gyventojų sveikatą*“ (21)

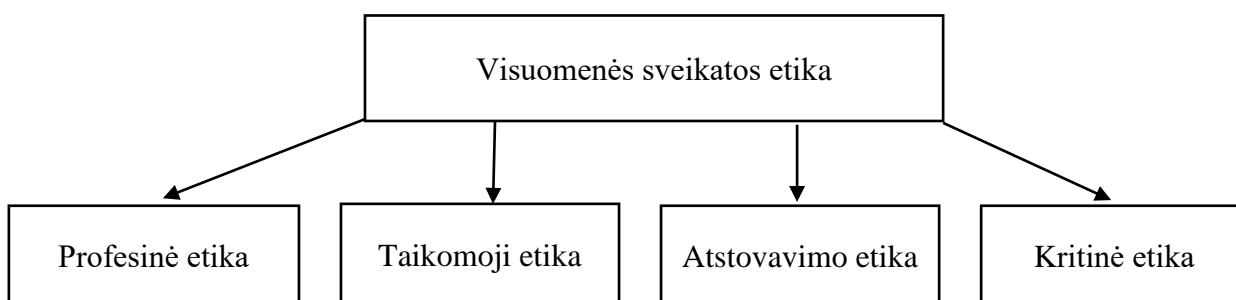
- Visuomenės sveikatos priežiūra paprastai vertinama kaip mokslas apie bendruomenės sveikatos priežiūrą, gerinimą, švietimą, politikos formavimo bei ligų ir traumų prevenciją (22).

Verslo žodyne VSP paslaugos apibūdinamos kaip „*paslaugos, kuriomis siekiama ugdyti sveikatą (sveikatos žinių populiarinimas, sveikatos mokymas), užkirsti kelią vartojimui skirtų produktų, maisto, geriamojo vandens, gyvenamosios, darbo ir gamtinės aplinkos kokybės blogėjimui, užkirsti kelią ligoms ir traumoms, sumažinti sergamumą*“ (20). Lietuvos Respublikos visuomenės sveikatos priežiūros įstatyme (6) VSP apibūdinama, kaip „*organizacinių, teisinių, ekonominių, techninių, socialinių bei medicinos priemonių, padedančių įgyvendinti ligų ir traumų profilaktiką, išsaugoti visuomenės sveikatą bei ją stiprinti, visuma*“. Apibendrinant VSP sampratą, galima daryti išvadą, kad VSP paslaugos yra sveikatos priežiūros sistemos dalis, apimanči visų visuomenės narių sveikatos išsaugojimą ir stiprinimą, kuris įgyvendinamas tiek per pačių žmonių sveikatinimą (sveikatos mokymas, sveikos gyvensenos populiarinimas), tiek per jų gyvenamosios aplinkos sveikatai žalingų veiksmų kontrolę (maisto kokybės kontrolė, infekcinių ligų kontrolė ir kt.).

Lietuvoje VSP paslaugos yra valstybės vykdoma funkcija, kurią įgyvendina valstybinė institucija NVSC ir jai pavaldūs departamentai. VSP paslaugos skiriasi nuo asmens sveikatos priežiūros veiklos, nes rūpinasi visų visuomenės narių, o ne tik sergančiųjų, sveikatos stiprinimu ir palaikymu (23). Todėl VSP paslaugas teikiančių įstaigų darbuotojai turi gebėti suprasti ir analizuoti nuolat kintančias visuomenės sveikatos problemas, turi nuolat koreguoti savo praktiką, grindžiant ją įrodymais, rizikos vertinimu, sveikatos politika, intervencija ir vertinimu (24). Kadangi VSP paslaugas teikiančių įstaigų darbuotojai yra atsakingi už visos visuomenės sveikatos stiprinimą ir priežiūrą, todėl privalo vadovautis visuotinėmis vertybėmis, tokiomis kaip pagarba, teisingumas, etika ir kolegialumas (23). Kitaip tariant, kaip ir kiekvienos profesijos atstovui, taip ir VSP

specialistams yra būdinga profesinė etika, kurios principais privalo vadovautis kiekvienas visuomenės sveikatos specialistas.

Profesinė etika yra atskira etikos sritis, nustatanti reikalavimus bei standartus, kurių turi laikytis vienos ar kitos profesijos atstovai. Tad, profesinė etika – tai siauresnė etikos disciplinos sritis, kuri analizuoja profesinę moralę, kaip bendrų moralinių principų ir normų laikymąsi bei pritaikomumą vienai ar kitai profesinės veiklos sričiai. Profesijos atstovai, vadovaudamiesi profesinės etikos standartais, gali tikėtis tinkamai atlikti savo pareigas (3). Plačiai diskutuojama apie gydytojų, slaugytojų profesinę etiką, tačiau pasigendama gilesnių diskusijų apie VSP paslaugas teikiančių specialistų profesinės etikos ypatumus. Tiek užsienio (25), tiek ir Lietuvos (26) autorių pastebėjimu, nors VSP paslaugas yra sveikatos paslaugų sistemos dalis, tačiau šių paslaugų teikėjų veiklos praktikai pagrįsti medicinos ar bioetikos profesinė etika nėra tinkama, nes medicinos paslaugos yra nukreiptos į individus klinikinėje aplinkoje, tuo tarpu visuomenės sveikatos paslaugos nukreiptos į gyventojus, kaip bendruomenę. Todėl visuomenės sveikatos etika yra atskira taikomosios etikos šaka, kuri kaip atskira studijų ir analizės sritis įsitvirtino tik XXI amžiaus pradžioje (26). Visuomenės sveikatos etika gali būti analizuojama, taikant kelias analitines perspektyvas (žr. 1.1.1 pav.)



1.1.1 pav. Visuomenės sveikatos etikos analizės priegios

Šaltinis: sudaryta autorės pagal Jatkauskienė ir Norkienė, 2018, MacDonald, 2014,

Kaip matyti iš 1.1.1 pav. pateiktos schemos, į visuomenės sveikatos etiką galima žvelgti kaip į profesinę etiką, kaip į taikomąją etiką, kaip į atstovavimo etiką bei kaip į kritinę etiką. *Kaip profesinė etika*, visuomenės sveikatos etika yra susijusi su profesijos misija – saugoti arba stiprinti sveikatą. Ši etika teikia atsakymus į tokius gana sudėtingus klausimus: kam visuomenės sveikatos specialistai turi būti lojalūs (klientams, pacientams ar visai bendruomenei); kaip visuomenės sveikatos praktikai gali žinoti, kokie veiksmai yra morališkai priimtini; kaip etikos principų besilaikantis visuomenės sveikatos praktikas galėtų pasitarnauti bendruomenei ir pan. *Kaip taikomoji etika*, apima principus, taikytinus konkrečioje visuomenės sveikatos praktikos situacijoje, kuri yra specifinė ir skiriasi nuo individualios sveikatos priežiūros. Todėl etikos principai, kurie

labiausiai atitinka moralinius visuomenės sveikatos tikslus yra ne autonomija, gerovė, nekenkimas ir teisingumas (kaip medicinos etikoje), bet solidarumas, bendravimo savarankiškumas, socialinis teisingumas, savitarpiškumas ir kt. *Kaip atstovavimo etika*, pasižyminti ne tik teorine analize, bet ir praktika. Visuomenės sveikatos praktikai dažnai save suvokia kaip atstovaujančius vienam ar kitam reikalui, todėl atstovavimo etika grindžiama tam tikros pozicijos veiklos tikslų, intervencijos ar reformų atžvilgiu užėmimu, siekiant įgyvendinti visuomenės sveikatos moralinius principus. Ji reiškiasi gana stipria orientacija į socialinį teisingumą. *Kaip kritinė etika*, visuomenės sveikatos etika išryškina visuomenės sveikatos klausimus, susijusius su socialinėmis tendencijomis ir vertybėmis, aktualia dabarties visuomenės sveikatos situaciją bei moralinius tokią situaciją sukėlusius veiksnius. Remiantis kritine etika, galima ieškoti ir surasti atsakymą į klausimą, kodėl ir kieno interesams tai atstovauja, nes visuomenės sveikata – tai pirmiausia socialinio teisingumo reikalas (25, 26).

Analizuojant VSP specialistų profesinės etikos sampratą galima teigti, kad visuomenės sveikatos, kaip profesijos, etika apima platų spektrą moralinių principų ir vertybių, kurių privalu laikytis šios profesijos atstovams, kad jie galėtų tinkamai įgyvendinti savo profesijos misiją. Nors kiekviena profesija (medikų, mokytojų, visuomenės sveikatos specialistų ir kt.) turi savo etikos reikalavimus, tačiau galima išskirti bendrus kriterijus, tinkančius įvairių profesijų etikai – tai išoriniai kriterijai: įsipareigojimas ir sąžiningumas bei vidiniai kriterijai: profesinių įgūdžių taikymas, siekiant kliento, o ne savo interesų; pasitikėjimo palaikymas ir kt. (3).

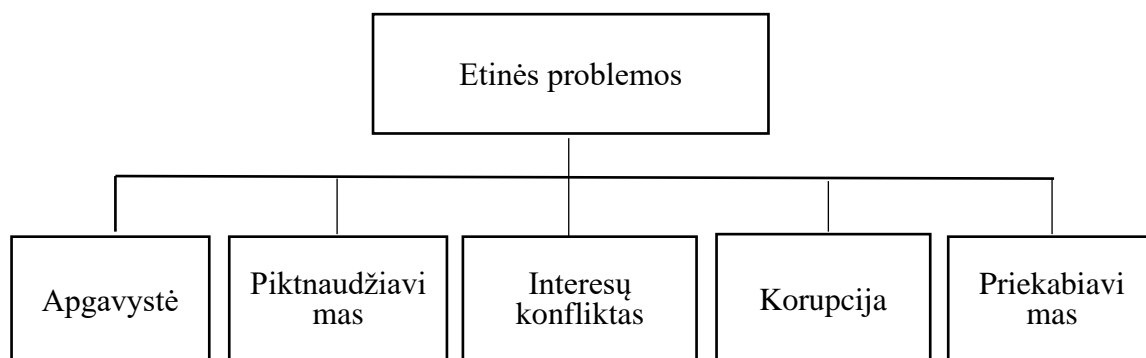
Apibendrinant galima teigti, kad visuomenės sveikatos priežiūros paslaugos yra sveikatos priežiūros sistemos dalis, kuri skirtingai nei asmens sveikatos priežiūra, apimanti visų visuomenės narių sveikatos išsaugojimą ir stiprinimą. Siekdami įgyvendinti savo veiklos paskirtį visuomenės sveikatos paslaugas teikiantys specialistai turi atsižvelgti į visos visuomenės bendrus interesus, kurie tam tikrose praktinėse situacijose gali netenkinti atskirų žmonių interesų. Todėl visuomenės sveikatos priežiūros paslaugas teikiantiems specialistams privalu laikytis tiek bendrųjų sveikatos priežiūros sistemai keliamų elgesio ir moralės principų (įsipareigojimas, sąžiningumas, pasitikėjimo palaikymas), tiek ir specifinių profesinės etikos keliamų reikalavimų (solidarumas, bendravimo savarankiškumas, socialinis teisingumas, savitarpiškumas).

1.2. Etinės problemos visuomenės sveikatos paslaugų įstaigose

Visuomenės sveikatos specialistų profesinės etikos sampratos analizė parodė, kad įvairių profesijų atstovų veiklos valdymas modernizuojamas keliant moralinių vertybių vaidmenį ir galią (11), t. y. bet kurios profesijos, tame tarpe ir visuomenės sveikatos priežiūros paslaugas teikiančių specialistų, veikla turi būti grindžiama ne tik tai profesijai keliamais reikalavimais, bet ir

bendraisiais moralinio, etinio elgesio principais. Nesilaikant numatytų profesinės etikos reikalavimų, susiduriama su įvairiomis etinėmis problemomis. Radavičiūtės (2013) pastebėjimu, etinė problema – tai netinkamai padarytas sprendimas ar atliktas veiksmas, pažeidžiant nusistovėjusias asmeninės ar profesinės etikos normas (2).

Profesinėje veikloje gali kilti nemažai etinių problemų. Vienos iš jų dažnesnės vienoje profesinėse sferose, kitos – kitose. Todėl, etikos specialistai bando sugrupuoti panašias problemas. Apulskienė, (3) išskiria penkias pagrindines etinių problemų grupes, dažniausiai pasitaikančias valstybinėse institucijose, kurioms priskiriamos ir VSP paslaugas teikiančios įstaigos (žr. 1.2.1 pav.).



1.2.1 pav. Valstybinėse institucijose pasitaikančios etinių problemų grupės
Šaltinis: sudaryta autorės pagal Apulskienė, 2014

Kaip matyti iš 1.2.1 pav. pateiktos schemos, tarp specifinių etinių problemų minimos apgavystė, piktnaudžiavimas, interesų konfliktas, priekabiavimas bei korupcija. Panašios nuomonės laikosi ir kiti autoriai, pvz., Palidaukaitė (27), išanalizavusi Lietuvos valstybinėse institucijose pasireiškiančių etinių problemų kaitą, atkreipė dėmesį, kad dažniausiai pasitaikančios etinės problemos yra piktnaudžiavimas tarnybine padėtimi bei informacija; supainioti viešieji ir privatūs interesai bei viršyti įgaliojimai; nusižengimai įvairiems teisės aktams; asmeninių interesų protegavimas; kyšių ir dovanų ėmimas ir kt. Valstybiniame sektoriuje vyraujančių etinių problemų pasireiškimas stebimas visame pasaulyje. Užsienio šalyse atlikti tyrimai (13, 28) parodė, kad valstybinėse įstaigose dirbantiems darbuotojams būdinga korupcija, interesų konfliktas, piktnaudžiavimas valdžia, sąmoninga apgaulė, informacijos nutekinimas ar slėpimas, konfidencialios informacijos naudojimas ir piktnaudžiavimas ja asmeniniais tikslais, kyšininkavimas, nepotizmas ir vagystės, neteisėtas elgesys, visuomenės atsakomybė ir atskaitomybė. Kiekvieną iš etinių problemų galima atpažinti pagal jai būdingus požymius (žr. 1.2.1 lentelę).

1.2.1 lentelė. Dažniausiai pasireiškiančių etinių problemų apžvalga

Šaltinis: sudaryta autorės pagal Apulskienė, 2014

Etinių problemų grupė	Etinių problemų požymiai
Apgavystė	Veiksmai ar žodžiai, kuriais sąmoningai norima nuslėpti, iškreipti tiesą ar suklaidinti, siekiant savanaudiškų tikslų. Apgaulės formos gali būti įvairios: informacijos slėpimas ar iškreipimas, melas, šmeižtas, agentų provokatorių veikla, „fiktyvių įrodymų“ sukūrimas ir kt.
Piktnaudžiavimas	Netinkamas savo tiesioginių pareigų atlikimas, pažeidžiant objektyvius profesinius reikalavimus. Piktnaudžiauti galima tarnybine padėtimi, organizacijos turtu ir lėšomis, organizacijos darbuotojais, turimu pasitikėjimu ir kt.
Interesų konfliktas	Situacija, kai gali susidurti privatūs darbuotojo ir jo artimųjų (įskaitant šeimos narius, gimines ir draugus) ir visuomenės, kuriai jis turi atstovauti, eidamas savo pareigas, interesai. Viena iš dažniausiai pasitaikančių interesų konflikto formų yra nepotizmas – tai tarnybinės padėties naudojimas giminėms proteguoti.
Priekabiavimas	Netinkamas žodžiais ar veiksmais išreikštas elgesys su tarnybiniais santykiais siejama asmeniu. Priekabiavimo formos gali būti įvairios: fizinis, emocinis/ psichologinis, seksualinis priekabiavimas.
Korupcija	Naudojantis turima valdžia atlikti veiksmai, kuriais pažeidžiamos teisės normos, visuomenės interesai bei priimtose moralės normos, ir kuriais siekiama asmeninės ar grupinės naudos. Korupcija gali pasireikšti dovanomis (gėlės, vaisės, paslaugos, pramogos, kelionės) bei kyšiais (piniginiu atlygiu).

Kaip matyti iš 1.2.1 lentelėje pateiktų etinių problemų grupių, valstybinėse institucijose galima susidurti su įvairiais darbuotojų neetiško elgesio veiksmais. Pastaruoju metu vis dažniau kalbama apie „mobingo“ reiškinį valstybinėse institucijose. Didžiausias jo intensyvumas stebimas būtent sveikatos priežiūros srityje, tačiau ne mažiau jo apraiškų stebima ir kitose valstybinėse institucijose. Vieni autoriai (29, 30, 31) mobingą įvardina kaip patyčias darbo vietoje; kiti (32, 33), kaip psichologinį smurtą/ terorą, pasireiškiantį žmonių grupių priešišku elgesiu ir neetiška komunikacija, dažniausiai nukreipta į vieną asmenį – bendradarbį, siekiant jo izoliacijos ir pažeminimo. Mobingas gali pasireikšti įvairiomis formomis: nepagrįstų užduočių skyrimas, neadekvatūs užduočių atlikimo terminai, tyčinis svarbios informacijos nuslėpimas, nepagrįsta kritika, gandų skleidimas, šmeižtas, žodinis žeminimas, menkinimas ir kt. (31).

Mobingo problema susideda iš trijų pagrindinių aspektų: teisinio (valstybės reguliavimo), visuomenės sąmoningumo (gebėjimo identifikuoti patyčias, netoleravimo ir solidarizavimosi su aukomis) bei organizacijų valdymo kultūros, kuri didesniu ar mažesniu mastu parodo tam tikras visuomenėje toleruojamų neigiamų santykių tradicijas (29). Todėl reaguodamos į šią problemą, kai kurios Europos Sąjungos (toliau – ES) šalys narės netgi priėmė prieš patyčias nukreiptus įstatymus, kurie ne tik pateikia statutinius patyčių apibrėžimus, bet ir numato tam tikrą atsakomybę už tokius

veiksmus. Tačiau Lietuva neturi jokių tinkamų teisinių nuostatų nei priemonių, kurios padėtų kovoti su mobingo bei patyčių darbo vietoje reiškiniu. Kol nėra nusistovėjusios teisinio reguliavimo sistemos, pagrindinis krūvis tenka visuomenei, o pirmiausia švietimo sistemai, vystant visuomenės narių sąmoningumą ir organizacijoms, kurioms keliamas uždavinys keisti nusistovėjusią „toksišką“, kupiną stresorių bei konfliktus skatinančią organizacijos kultūrą (29).

Tyrėjų pastebėjimu, didėjant etikos problemų valstybinėse institucijose, šių problemų sprendimas tampa nebe asmens, bet pačios įstaigos uždaviniu (31). Kovoiant su etikos problemomis valstybinėse institucijose imamas įvairių priemonių, pvz., numatomos sankcijos ir bausmės, profesinių etikos kodeksų rengimas, veiklos etinių principų teisinis reglamentavimas, apdovanojimai už išskirtinį elgesį, darbuotojų švietimas ir mokymai bei kt. (29). Tačiau vis dažniau pripažįstama, kad efektyviausių rezultatų padeda pasiekti etiško elgesio propagavimas, kuomet tam tikras elgesys yra laikomas įstaigos vertybių pagrindu ir jo laikymasis skatinamas asmeniniu vadovo pavyzdžiu bei įstaigoje kuriama organizacinio elgesio kultūra. Ne vieno autoriaus (12, 13) pastebėjimu, darbuotojų neetiškas elgesys paprastai pasireiškia ne dėl to, kad įstaigoje nėra parengto etikos kodekso ar darbuotojų elgesio taisyklių, bet dėl to, kad trūksta priemonių ar mechanizmų, padedančių užkirsti kelią etinių problemų pasireiškimui. Viena iš tokių priemonių, padedančių spręsti įstaigos etines problemas, yra etinio įstaigos mikroklimate kūrimas.

Apibendrinant galima teigti, kad visuomenės sveikatos paslaugas teikiančiose įstaigose dirbančių darbuotojų elgesys gali būti labai įvairus ir tai priklauso nuo individualių darbuotojo savybių, darbinės situacijos bei užimamų pareigų (galios turėjimo). Kadangi visuomenės sveikatos paslaugas teikia valstybinės institucijos, todėl šių paslaugų teikėjams yra nustatyti tam tikri etinio elgesio reikalavimai. Tačiau vis dar susiduriama su įvairiomis darbuotojų etinio elgesio problemomis, kurios pasireiškia piktnaudžiavimu tarnybine padėtimi, apgavyste, interesų konfliktais, įvairiomis priekabiavimo ar korupcijos formomis. Šių problemų sprendimui visuomenės sveikatos paslaugas teikiančiose įstaigose yra rengiamos vidaus tvarkos taisyklės, profesiniai etikos kodeksai, numatomos teisinės sankcijos ir bausmės už netinkamą darbuotojų elgesį. Tačiau moksliniai tyrimai rodo, kad ne normos ir standartai skatina darbuotojus elgtis etiškai, bet įstaigoje kuriama ir praktiškai įgyvendinama elgesio kultūra, kurioje vyrauja etinio mikroklimate požymiai.

1.3. Etinio mikroklimate ir jį formuojančių veiksnių samprata

Organizacijos valdymo struktūros gali būti tokios, kurios gali paskatinti etišką atskiro darbuotojo elgesį įmonėje ar priešingai – jį slopinti. Todėl darbuotojų elgseną organizacijose sukuria vaidmenys, vadybiniai procesai, tam tikros sąlygos bei struktūriniai funkciniai ryšiai. Tad, galima būtų teigti, kad organizacijos etinis mikroklimate yra priemonė, leidžianti pereiti nuo individualios

– prie organizacinės etikos ir vertybių sisteminiu lygmeniu. Tai tarsi etikos institucionalizavimas, imantis procedūrinių veiksmų, kad formaliai nustatytos darbuotojų elgesio normos bei etikos kodekso nuostatos būtų įgyvendinamos praktiškai (11).

Apulskienės (3) pastebėjimu organizacijos elgesys apibūdinamas įvairiais terminais: etinė (etiška) aplinka, organizacijos etika, etikos klimatas, etinė organizacija. Nepriklausomai nuo vartojamų sąvokų, jų turinys yra daugmaž panašus, todėl šiame darbe analizuojant visuomenės sveikatos paslaugas teikiančios įstaigos etinę aplinką, bus vartojamas etinio mikroklimato terminas. Mokslinėje literatūroje pateikiama daugybė etinio mikroklimato apibrėžimų (žr. 1.3.1 lentelę).

1.3.1 lentelė. Etinio mikroklimato sampratos įvairovė

Šaltinis: sudaryta autorės

Metai	Autorius (šaltinis)	Apibrėžimas
2014	Apulskienė (3)	Etinis mikroklimatas atspindi tai, kaip darbuotojai supranta organizacijos vertybes ir praktiką, vertindami tai etikos požiūriu.
2015	Macklin ir kt. (34)	Etinis mikroklimatas – tai darbuotojų supratimas apie gero ir blogo elgesio normas, tikintis, kad jų bus laikomasi organizacijoje.
2015	Anaza ir kt. (35)	Organizacijos etinis mikroklimatas apibrėžiamas kaip stabilus, psichologiškai prasmingas organizacijos narių požiūris į jų organizacijoje numatytas etikos procedūras ir politiką.
2015	Guerci ir kt. (36)	Organizacinis etinis mikroklimatas atspindi bendrą darbuotojų nuomonę dėl politikos, praktikos ir procedūrų, kurias organizacija kuria, palaiko ir tikisi iš darbuotojų.
2016	Humphries Woods (37)	Etinis mikroklimatas reiškia bendrą organizacijos praktiką, susijusią su etinių sprendimų priėmimu ir suvokimu, įskaitant vadovavimo, pasitikėjimo ir žmonių tarpusavio sąveikos klausimus.
2017	Newman ir kt. (17)	Etinis mikroklimatas – bendras suvokimas, koks elgesys yra teisingas ir kaip turėtų būti organizacijoje tvarkomos neetiškos situacijos.
2018	Toleikienė (14)	Etikos mikroklimatas yra bendras organizacijos narių suvokimas, kas yra etiškai teisingas elgesys, santykiai, galios panaudojimas, etikos standartai ir kaip etikos problemos turėtų būti traktuojamos.

Įvairių autorių pateikti etinio mikroklimato apibrėžimai rodo, kad etinis mikroklimatas yra suprantamas kaip organizacijoje vyraujantis elgesio taisyklių rinkinys, kuris nurodo darbuotojams koks elgesys organizacijoje yra priimtinas, o koks nepriimtinas; kaip darbuotojui reikia elgtis kasdieninėje sąveikoje su žmonėmis, tiek organizacijos viduje, tiek ir už jos ribų bei koku būdu organizacijoje yra sprendžiamos etinės problemos, kylančios dėl darbo pareigų (35). Tokiu būdu, asmeninė bei profesinė etika nurodo darbuotojų etiško elgesio reikalavimus bei standartus, tuo tarpu organizacijos etinis mikroklimatas nurodo organizacijos etišką elgesį darbuotojų atžvilgiu.

Toleikienės (14) pastebėjimu, etinis mikroklimatas yra organizacijos aplinkos etikos elementas ir organizacijos kultūros dalis, esminis gerų santykių tarp darbuotojų veiksnys. Šiai nuomonei pritaria ir Apulskienė (3), kurios pastebėjimu etinis mikroklimatas padeda diegti tam tikras vertybes organizacijoje, dėl kurių labai pagerėja darbo aplinka, skatinamas darbuotojų etinis elgesys. Etinis mikroklimatas apima holistinį požiūrį į etinį elgesį ir tai nėra pavienis atskirų darbuotojų elgesys, bet elgesio procedūrų, praktikos ir vertybių integravimas į organizacijos valdymo procesus, taip formuojant etišką organizacijos elgseną, t. y. *“holistinis požiūris leidžia numatyti organizacijos viduje ir išorėje vykstančias sąveikas tarp įvairių veikėjų bei išskylančias etikos problemas ir galimas priemones joms mažinti“* (14).

Pastebima abipusė organizacijos etikos ir darbo klimato sąveika: tiek etinis, tiek darbo klimatas veikia organizacijos puoselėjamas vertybes, kurios ilgainiui atsiliepia ir etikos bei darbo klimatui. Tyrimai rodo, kad stiprėjant etiniam organizacijos mikroklimatui, gėrėja tokios organizacijos vertybės, kaip veiksmingumas, komandinis darbas, geras ir kokybiškas darbo atlikimas (3). Todėl etinis mikroklimatas siejamas su normatyviniu darbuotojų elgesiu, kurį apibūdina keturi elementai: kolektyvinis moralinis jautrumas, kolektyvinė moralinė motyvacija, kolektyvinis moralinis samprotavimas bei kolektyvinės moralinės charakteristikos. Tai reiškia, kad etinis mikroklimatas veikia darbuotojų elgesį per kolektyvinį suvokimą, ko organizacija tikisi iš darbuotojų ir kaip ji motyvuoja darbuotojus atitinkamai elgtis (34). Etinį mikroklimatą sudaro dalijami įsitikinimai, nuomonės apie organizacijoje vyraujančią etinį elgesį, todėl jis labiau paveikia darbuotojų elgesį nei etikos kodeksas (14).

Etikos požiūriu organizacijos mikroklimatas gali būti etiškai stiprus, etiškas, neetiškas ar net priešingas etikai. Etiškas organizacijos klimatas sąlygoja gerą, teisingą, įstatymais paremtą (teisėtą) veiklos praktiką, tuo tarpu neetiškas klimatas prasižengia teisėtiems, tinkamiems, visuomenės pripažintiems veiklos principams (3). Siekiant nustatyti organizacijoje vyraujančią etinį mikroklimatą, svarbu atlikti mikroklimato auditą. Auditą galima atlikti išnagrinėjus organizacijos dokumentus arba apklausiant organizacijos darbuotojus. Atliekant etikos auditą, išskiriamos kelios svarbios sritys:

- nustatyti organizacijos politiką: ar yra aiški organizacijos etikos politika, ar ji žinoma ir kt.;
- įvertinti operacijas ir procedūras: ar produktyvumui teikiamas pirmumas, ar etikos standartai taikomi priimančiam sprendimui, ar yra į ką kreiptis, kai iškyla etikos problemų ir kt.;
- vidinė kontrolė: ar dedama pastangų sumažinti atskirus etikos pažeidimus, ar nustatyti mechanizmai apginti asmenį, keliantį į viešumą nesklaidumus, ir kt.). (3).

Etikos auditas padeda nustatyti, ar vykdoma etinė kontrolė (interesų konflikto ir kt. atvejais), kaip kontroliuojamos atskiros sritys (dovanos, kelionės ir kt.), ar remiamos etikos normos (mokymai, individualūs pokalbiai ir kt.), t. y. leidžia identifikuoti esamas etines problemas, pateikti

rekomendacijas pokyčiams pasiekti (3). Atliekant etinio mikroklimato auditą galima įvertinti organizacijoje nusistovėjusias elgesio praktikas, iš kurių galima spręsti koks etinis mikroklimatas vyrauja organizacijoje:

- požiūris į dovanas už tiesioginių pareigų atlikimą: ar toleruojamas dovanų ar kyšių priėmimas, ar netoleruojamas;
- tarnybinės vietos naudojimas asmeniniais tikslais, pvz., naudojimasis kopijavimo aparatu, finansinių išteklių pasisavinimas ir kt.;
- naudojimasis savo padėtimi, siekiant vienu ar kitu būdu (materialinė nauda, socialinis statusas ar kt.) padėti giminaičiams ar draugams;
- vadovų etiniai standartai, vadovų požiūris bei reakcijos į darbuotojų etišką elgesį (etiškas elgesys gali būti apdovanojamas, nepastebimas ar baudžiamas);
- pasitaikančių etikos problemų toleravimas, pvz., nekreipiama dėmesio, kai padaromos kelios kopijos, nors dažnas kopijavimo aparato naudojimas asmeniniais tikslais gali sukelti nepasitenkinimą;
- informacijos nutekėjimas ar piktnaudžiavimas tarnybos padėtimi (priėjimas prie informacijos);
- vadovų rodomi tinkamo etiško elgesio pavyzdžiai (vadovai kasdien rodo asmeninį elgesio pavyzdį darbuotojams) (3).

Apibendrinant galima teigti, kad organizacijos etinį mikroklimatą sąlygoja daugybė veiksnių, tarp kurių vieni iš svarbiausių yra įstaigos darbuotojų moralinės vertybės ir nuostatos bei priimtino elgesio standartai. Toleikienės (14) pastebėjimu, etinis mikroklimatas yra neatsiejamas nuo organizacijos kultūros ir vyraujančių normų, vertybių ir tinkamo/ etiško narių elgesio praktikos. Panašią nuomonę išsako ir Apulskienė (3), kurios pastebėjimu etinio mikroklimato esmę sudaro organizacijoje nusistovėjusi priimamų sprendimų ir veiklos praktika etikos požiūriu. Autorė išskiria keletą įstaigoje nusistovėjusių darbo organizavimo praktikos veiksnių, kurie sąlygoja etinio mikroklimato formavimąsi – tai pasitikėjimo ir pagarbos atmosfera, atsakomybė, draugiškumas, orientacija į taisykles, rutina, iniciatyvumas darbe ir kt. Visa tai rodo, kad įstaigoje vyraujant pagarbos, pasitikėjimo ir draugiškumo atmosferai; asmeninei atsakomybei už atliktus veiksmus ar priimtus sprendimus; nustatytų elgesio taisyklių principiniam laikymuisi; tinkamam darbo organizavimui (teisingas darbo krūvio paskirstymas, veikimo laisvės suteikimas, darbuotojų nediskriminavimas ir kt.), daroma teigiama įtaka įstaigos etiniam mikroklimatui.

Newman su bendraautorais (17) išanalizavę mokslinius tyrimus etinio mikroklimato tematika išskyrė keletą veiksnių, kurie formuoja įstaigos etinį mikroklimatą:

- Lyderystė ir vadovavimo stilius. Šiai įtakai paaiškinti remiamasi socialinio išmokymo teorija, kuri nurodo, kad lyderiai daro įtaką organizacijos etiniam mikro klimatui modeliuodami laukiamą darbuotojų elgesį. Etinis vadovavimas sustiprina darbuotojų suvokimą, kad organizacijoje vyrauja etinis mikro klimatas.

- Organizacinė praktika. Viena iš tokių praktikų – žmogiškųjų išteklių valdymo politika. Priklausomai nuo to, kaip organizuojamas darbuotojų darbas, kokios darbo sąlygos kuriamos, koks požiūris į darbuotojų demonstruojamas, priklauso ir darbuotojų suvokimas apie įstaigoje vyraujančią etinį mikro klimatą.

- Organizacinis ir kultūrinis kontekstas. Moksliniai tyrimai rodo, kad etinis mikro klimatas priklauso nuo pačios organizacijos tipo, pvz., stebimi etinio mikro klimato skirtumai tarp verslo ir valstybinių institucijų. Nors taisyklėmis ir kodeksais bei visuomenės interesais ir socialine atsakomybe savo veiklos principus labiau grindžia viešasis sektorius, tačiau asmeninis moralinis elgesys labiau yra paplitęs privačiame sektoriuje. Tai rodo, kad etinis mikro klimatas priklauso ne nuo kuriamų etinio elgesio taisyklių, bet nuo darbuotojų skatinimo tų taisyklių laikytis.

- Individualūs skirtumai. Moksliniai tyrimai rodo, kad darbuotojų požiūris į įstaigos etinį mikro klimatą priklauso ir nuo individualių darbuotojų charakteristikų, pvz., darbo stažo, užimamų pareigų, suteiktos atsakomybės lygio ir kt. (17).

Apibendrinant galima teigti, kad etinis mikro klimatas yra įstaigoje vyraujančios organizacijos vertybės, elgesio normos, organizacijoje numatytos etikos procedūros ir politika, kuriuos pripažįsta visi įstaigos darbuotojai ir jų laikosi. Etinį mikro klimatą formuoja įvairūs veiksniai, iš kurių esminiai yra lyderystė ir vadovavimo stilius (vadovo etiško elgesio demonstravimas), etiško elgesio praktikos (požiūris į darbuotojus, darbo organizavimas, pasitaikančių etikos problemų toleravimas), organizacinis ir kultūrinis kontekstas (organizacijos tipas, darbuotojų kultūriniai skirtumai), darbuotojų individualūs skirtumai (darbo stažas, užimamos pareigos). Etinis mikro klimatas yra nuoroda darbuotojams koks elgesys organizacijoje yra priimtinas, o koks nepriimtinas, kaip darbuotojui reikia elgtis darbo vietoje bei koku būdu įstaigoje yra sprendžiamos etinės problemos, kylančias dėl darbo pareigų. Todėl įstaigos etinis mikro klimatas yra laikomas vienu iš veiksnių, skatinančių darbuotojų etišką elgesį.

1.4. Etinio mikro klimato ir darbuotojų etiško elgesio sąsajos

Tyrimais įrodyta, kad įstaigoje nusistovėjęs etinis mikro klimatas prisideda prie teigiamų pokyčių organizacijoje, pasireiškiančių darbuotojų produktyvumu, organizaciniais įsipareigojimais, etišku profesiniu elgesiu ir pasitenkinimu darbu (14). Todėl etinį mikro klimatą galima traktuoti kaip kontekstą, kuriame vyksta etiškas elgesys ir etiškas sprendimų priėmimas, t. y. kaip tarpininką tarp

organizacinės praktikos ir darbo rezultatų: darbuotojų suvokiamo teisingumo, etiško elgesio, vadovavimo stiliaus, etinių problemų sprendimo būdai ir kt. (17). Remiantis šiuo požiūriu išskiriami trys etinio mikroklimato tipai (žr. 1.4.1 lentelę), kurie veikia darbuotojų elgesį individualiame (mikro), vietiniame (mezo) ir visuomeniniame (makro) lygmenyse (17, 38, 39,40)

1.4.1 lentelė. Teoriniai etinio mikroklimato tipai
Šaltinis: cit pagal Newman ir kt. (2017), Dark, Rix (2015)

Etikos tipas	Poveikio sritis		
	Individualus	Vietinis/ lokalus	Visuomeninis
Instrumentinis (egoistinis)	Savi interesai	Nauda organizacijai	Efektyvumas
Geranoriškas (palankus)	Draugiškumas	Komandinis darbas	Socialinė atsakomybė
Principinis	Asmeninė moralė	Taisyklės ir procedūros	Įstatymai ir etikos kodeksai

Kaip matyti iš 1.4.1 lentelėje pateiktos klasifikacijos, įstaigoje vyraujantis etinis mikroklimatas gali būti instrumentinis/ egoistinis, geranoriškas/ palankus arba principinis. Instrumentinis arba egoistinis etinis mikroklimatas išskirtinai pabrėžia savo interesus, kurių organizacija efektyviai siekia, t. y. egoistinis rūpestis organizacijos tikslais (38). Vyraujant egoistiniam mikroklimatui darbuotojo savanaudiškumas tampa pirminiu laukiamu moralinių samprotavimų šaltiniu, kuomet reikia priimti organizacijai svarbius sprendimus. Esant šiam mikroklimatui normaliu požiūriu yra laikoma sutelkti dėmesį į asmeninius laimėjimus ir kitų darbuotojų (ar skyrių) poreikiai ar interesai nėra svarbūs (41). Geranoriškas arba palankus etinis mikroklimatas – tai draugiškumu, rūpestingumu ir atsakingumu paremtas mikroklimatas, kuris pabrėžia visų interesus (38). Esant tokiam etiniam mikroklimatui priimant sprendimus ieškoma alternatyvų, kurie maksimaliai padidintų bendrus interesus, net jeigu tai reiškia mažesnę individualių interesų tenkinimą. Geranoriškoje aplinkoje tikimasi, kad visų darbuotojų (ar padalinių) interesai bus svarbūs (41). Ir principinis etinis mikroklimatas – tai procedūromis ir etikos kodeksais paremtas mikroklimatas, kuriame pabrėžiamas įstatymų laikymasis ir profesiniai standartai, kurie nurodo koks elgesys yra moralus ir priimtinas (38). Esant tokiam etiniam mikroklimatui priimant sprendimus visų pirma remiamasi nustatytomis taisyklėmis bei normomis (41).

Koks etinis mikroklimato tipas vyrauja didele dalimi priklauso nuo įstaigos vadovo. Daugelyje mokslinių tyrimų (3, 17, 42, 43, 44), nagrinėjančių etinio mikroklimato poveikį darbuotojų elgesiui, lyderystė buvo įvardijama kaip pagrindinis kintamasis, kuris lemia etinio mikroklimato kūrimą ir palaikymą. Vadovas yra laikomas asmeniu, kuris kuria elgesio taisykles,

skatina jomis remtis ir užtikrina, kad jos būtų pritaikytos kiekviename organizacijos sprendime ir veiksmė. Be to, vadovas tiek pats rodo etiško elgesio pavyzdį darbuotojams, tiek ir kontroliuoja, kad visi darbuotojai elgtųsi etiškai (14). Tokiu būdu, vadovas yra ir formalus etinio mikroklimato formuotojas (nustato elgesio taisykles, normas, tvirtina etikos kodeksą, numato skatinimo ir drausminimo priemonės ir kt.), ir neformalios etiškos elgsenos formuotojas (yra etiško elgesio pavyzdys bei skatintojas). Tyrimai rodo, kad dauguma darbuotojų ima pavyzdį iš savo tiesioginio vadovo: jei vadovai elgiasi garbingai, jų priimami sprendimai teisingi ir etiški, tai ir darbuotojas stengiasi laikytis organizacijos etikos (3). Kai svarstoma, kiek vadovavimas prisideda prie didesnės atskaitomybės, skaidrumo, nešališkumo užtikrinimo, yra analizuojama, kokių lygiu organizacijoje veikia paklusnumo ir integralumo strategijos (žr. 1.4.2 lentelę).

1.1.2 lentelė. Vadovavimo/ lyderystės ir etinio elgesio matrica
Šaltinis: cit pagal Toleikienė, 2018

Paklusnumas	Integralumas	
	Žemas	Aukštas
Žemas	Etikos minimumas	Etiškas valdymas
Aukštas	Etikos vadyba	Etiška lyderystė

Kaip matyti iš 1.4.2 lentelėje pateiktos matricos, vadovo elgesys su darbuotojais gali būti dviejų tipų: integralus, t. y. vienijantis darbuotojus bendrai veiklai arba skatintis paklusnumą. Priklausomai nuo to, kuris vadovo elgesio tipas yra labiau išreikštas, priklauso ir darbuotojų etiškas elgesys:

- Jeigu įstaigoje vyrauja žemas integralumas bei žemas paklusnumas – tuomet tokioje įstaigoje etikos yra minimaliai, t. y. tokioje įstaigoje etika nevertinama kaip svarbus ir kuriantis pridėtinę vertę elementas, todėl vadovas palaiko tik minimalius legalius standartus, o etika nėra darbuotojų susitarimo objektas ir organizacijos kultūros dalis.
- Jeigu vyrauja žemas integralumas, bet aukštas paklusnumas – tuomet tokioje įstaigoje įgyvendinama etikos vadyba, kuomet etika yra laikoma svarbia, tačiau neprivaloma įstaigos kultūros dalimi, t. y. įstaigoje yra kuriamos elgesio taisyklės ir nuostatai, elgesio kodeksai ir kt., tačiau jie ir lieka formaliame lygmenyje, nekontroliuojant jų vykdymo.
- Jeigu vyrauja aukštas integralumas, bet žemas paklusnumas – tuomet tokioje įstaigoje pasireiškia etiškas valdymas: etikos sistema palaikoma susitarimais tarp kelių darbuotojų ar net įsameninama (personifikuojama). Tokioje įstaigoje individuali lyderystė gali būti labai stipri, tačiau sistemiškai etinis elgesys nekontroliuojamas, todėl gali atsirasti etikos problemų, ypač jeigu pasikeičia lyderis.

- Jeigu vyrauja aukštas integralumas ir aukštas paklusnumas – tuomet tokioje įstaigoje susiformuoja etiška lyderystė, kuomet vyrauja asmeninis etiško elgesio susitarimas ir jam įgyvendinti reikalinga infrastruktūra. Tokioje įstaigoje lyderiai yra labai aktyvūs ir padeda visiems darbuotojams siekti, kad klestėtų atskaitomybė, skaidrumas ir individualus moralumas (14).

Visa tai rodo, kad vadovo vaidmuo formuojant įstaigos etinį mikroklimatą yra labai reikšmingas, o pats etinis mikroklimatas atlieka svarbų vaidmenį formuojant darbuotojų etišką elgesį, nes keičia prieštarinę pažiūrą į elgesio normas, užkerta kelią to paties neetiško elgesio pasikartojimui ateityje bei padeda sumažinti darbuotojų suvokimo apie etiško elgesio skirtumus (35).

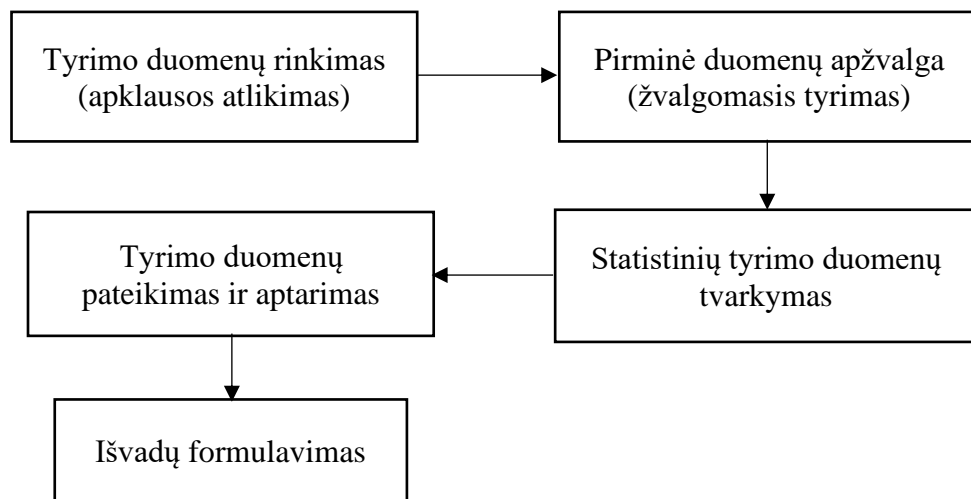
Apibendrinant galima teigti, kad etinis mikroklimatas atlieka svarbų vaidmenį formuojant darbuotojų etišką elgesį bei sprendžiant etiško elgesio problemas. Darbuotojai stebėdami, kiek įstaigoje yra vertinama etika, kiek etiškas yra paties vadovo elgesys bei kokios yra jo pastangos skatinant etišką darbuotojų elgesį, kiek įstaigos valdymo struktūra bei procedūros yra teisingos, kiek dėmesio skiriama etinių problemų sprendimui bei koku būdu tai daroma ir kt., susiformuoja požiūrį į tai, kaip jis gali bei privalo elgtis nesulaukdamas nepageidaujamų sankcijų už tai. Todėl įstaigos etinio mikroklimato vertinimas gali padėti suprasti bei prognozuoti darbuotojų etiško elgesio problemas.

2. TYRIMO METODIKA

Tyrimo rūšis. Siekiant įvertinti visuomenės sveikatos paslaugas teikiančios įstaigos etinį mikroklimatą ir jo sąsajas su etinėmis problemomis, pasirinktas kiekybinis tyrimas, kurio pagrindą sudaro iš anksto ir suplanuotas ir struktūrizuotas duomenų rinkimo būdas, išgaunant įvairius rodiklius, kurie gali būti išreikšti skaičiais ir matuojami (45). Kiekybinis tyrimas buvo pasirinktas dėl tam tikrų jam būdingų savybių: dėl galimybės išsiaiškinti objektyvų, nešališką visuomenės sveikatos paslaugas teikiančios įstaigos darbuotojų požiūrį į įstaigos etinį mikroklimatą ir vyraujančias etines problemas bei dėl galimybės daryti palyginimus, nagrinėti socialinių grupių ypatumus, nustatyti ryšių tarp tiriamo reiškinių požymių buvimą ar nebuvimą, taikyti tiek paprastas, tiek sudėtingas loginės bei statistinės analizės priemones (46).

Kiekybiniam duomenis surinkti taikytas vienas dažniausiai tiek moksliniuose, tiek taikomuosiuose tyrimuose taikomų kiekybinių duomenų rinkimo metodas – anketinė apklausa, kurios pagrindą sudaro iš anksto suformuluoti bei aiškia ir nekintama tvarka pateikti klausimai, kurie yra vienodi visiems respondentams, todėl leidžia aprašyti bei palyginti atsakymų į klausimus rezultatus remiantis tais pačiais požymiais (46).

Tyrimo organizavimas. Bendrą tyrimo eigą galima suskirstyti į atskirus etapus (žr. 2.1 pav.).



2.1 pav. Tyrimo organizavimo schema

Šaltinis: sudaryta darbo autorės

Prieš planuojant tyrimą buvo gautas Vilniaus departamento direktorės sutikimas atlikti tyrimą. Gavus Vilniaus departamento direktorės sutikimą atlikti tyrimą, buvo kreiptasi į Lietuvos sveikatos mokslų universitetą Bioetikos centrą gauti pritarimą atlikti tyrimą (Bioetikos centro pritarimas pateiktas 1 priede). Gavus Lietuvos sveikatos mokslų universiteto Bioetikos centro pritarimą pradėtas vykdyti tyrimas. Tyrimas vykdytas (apklausa atlikta) 2021 m. lapkričio – 2022 vasario

mėnesiais, apklausiant NVSC Vilniaus departamento (toliau – Vilniaus departamentas) darbuotojus. Su Vilniaus departamento darbuotojais kontaktuota per jų darbinį elektroninį paštą, prašant sudalyvauti tyrime ir užpildyti pateiktą anketą. Kartu su apklausos anketa elektroniniu paštu respondentai informuoti apie tyrimo tikslą, planuojamą eigą, tyrimo duomenų anonimiškumą bei rezultatų panaudojimo būdą. Kilusiems klausimams bei neaiškumams aptarti respondentams nurodytas darbo autorės kontaktinis telefonas.

Surinkus visas reikiamas ir teisingai užpildytas anketas, atlikta žvalgomoji statistika, kurios metu sudaromos dažnių ir tarpusavio dažnių lentelės, įvertinama kiekybinių rodiklių vidutinė reikšmė, išsibarstymas ir kt. Žvalgomosios statistikos pagrindu atlikti išsamesni statistiniai skaičiavimai: tyrimo duomenys apjungiami, grupuojami bei kitaip pertvarkomi, kad būtų galima palyginti bei ieškoti sąsajų. Statistiškai sutvarkyti tyrimo duomenys vizualizuojami sudarant lenteles ir paveikslus, aprašomi ir interpretuojami. Remiantis statistinių metodų taikymo rezultatais, daromi atitinkami sprendimai ir pateikiamos išvados.

Tiriamasis kontingentas, tyrimo imtis ir imties sudarymo metodas. Šio tyrimo populiacija yra NVSC Vilniaus departamento darbuotojai. Kad būtų galima daryti išvadas apie visą populiaciją, siekta apklausti kuo didesnę darbuotojų dalį. Kadangi imties reprezentatyvumas glaudžiai susijęs su imties dydžiu (47), todėl iš visos populiacijos patogiosios atrankos būdu atrenkamas tam tikras skaičius darbuotojų, kuriuos būtina apklausti norint gauti visą populiaciją reprezentuojančius duomenis. Tyrimo laikotarpiu Vilniaus departamente dirbo 81 darbuotojas. Tiriamųjų imtis paskaičiuota atsižvelgiant į populiacijos dydį, pasirinkus 5 proc. paklaidą ir 95 proc. tikimybę, naudojant internetinę imties skaičiuoklę (48). Remiantis tyrimo imties apskaičiavimo rezultatais, apklausoje turėtų dalyvauti ne mažiau 67 darbuotojų – tai darbuotojų skaičius, kurį būtina apklausti, siekiant daryti tiriamąją populiaciją reprezentuojančias išvadas.

Iš viso buvo parengta 81 anketa, atgal sugrįžo 71 pilnai užpildyta anketa (atsako dažnis 87,65 proc.). Tiriamųjų atkritimo kriterijai – atostogos, laikinas nedarbingumas ir/ ar atsisakymas dalyvauti tyrime. Tam, kad būtų galima atlikti įstaigos etinio mikroklimato vertinimo palyginimą pagal tiriamųjų demografines charakteristikas, visi tiriamieji pagal amžių ir darbo stažą buvo suskirstyti į dvi grupės (skirstymas atliktas remiantis duomenų pasiskirstymo mediana):

- Pagal amžių buvo išskirta tiriamųjų grupė iki 37 m. amžiaus bei tiriamųjų grupė turinti 38 m. amžių ir daugiau.
- Pagal darbo stažą buvo išskirta tiriamųjų grupė, turinti iki 5 m. darbo stažą bei grupė, turinti 6 m. ir daugiau darbo stažą.

Tyrimo instrumentas ir duomenų šaltiniai. Tyrimo duomenims surinkti parengtas tyrimo instrumentas – anoniminė apklausos anketa (žr. 2 priedą), kurią tyrėja sudarė remdamasi mokslinių tyrimų analize. Apklausos anketos pradžioje buvo pateikiama informacija apie tyrėją, tyrimo tikslą

bei tyrimo duomenų pateikimo būdą. Tokiu būdu buvo užtikrinamas tiriamųjų informacijos apie tyrimą gavimas, suteikiant tiriamiesiems galimybę apsispręsti dėl dalyvavimo tyrime. Toliau buvo pateikiami tyrimui aktualūs klausimai. Tyrimo klausimai suskirstyti į atskirus blokus, pagal jų paskirtį (žr. 2.1 lentelę)

2.1 lentelė. Tyrimo klausimų pagrindimas

Šaltinis: sudaryta darbo autorės

Klausimų blokas	Klausimo numeris	Klausimo paskirtis	Klausimų/ teiginių skaičius
I blokas	1 – 5	Socialinės, demografinės ir profesinės veiklos charakteristikos.	5
II blokas	6	Darbuotojų požiūris į įstaigoje vyraujančias etines vertybes.	9
III blokas	7	Įstaigoje pasireiškiančios etinės problemos.	10
IV blokas	8	Neetiško elgesio įstaigoje priežastys.	6
V blokas	9	Įstaigos etinis mikroklimatas	18

I bloko klausimais (1 – 5 anketos klausimai) siekiama nustatyti tiriamųjų socialines, demografines ir profesinės veiklos charakteristikas: lytį, amžių, išsilavinimą, užimamas pareigas bei darbo stažą. Šios tiriamųjų charakteristikos pasirinktos remiantis kitų tyrėjų įžvalgomis, kad etišką darbuotojų elgesį bei požiūrį į etinį mikroklimatą lemia keturi pagrindiniai faktoriai:

- Lytis. Lyginant su vyrais, moterys sau taiko aukštesnius etikos standartus ir sudaro mažiau prielaidų neetiško elgesio atsiradimui.
- Amžius. Nustatyta, kad jis veikia etišką elgesį.
- Išsilavinimas. Aukštesnis išsilavinimas gerina santykį su etišku elgesiu, t. y. kuo labiau žmogus yra išsilavinęs, tuo mažiau galimybių, kad jis elgsis neetiškai.
- Etatinė tarnyba. Kuo ilgiau darbuotojas dirba toje pačioje įstaigoje ar darbo pozicijoje (pareigose), tuo didesnė tikimybė, kad jis elgsis etiškai (14).

Todėl minėtos charakteristikos buvo transformuotos į kategorinius tyrimo kintamuosius, kurie vėliau – duomenų analizės metu buvo naudojami kaip klasifikavimo ir kontroliniai kintamieji.

II bloko klausimais (6 anketos klausimas) siekiama nustatyti Vilniaus departamento darbuotojų požiūrį į įstaigoje vyraujančias etines vertybes. Tyrimui pritaikyta Juknienės (10) baigiamajame darbe panaudota „Organizacijos etikos audito anketa“, kurios klausimai adaptuoti tyrimo kontekstui. Klausimų bloką sudaro 9 teiginių, kurie apima tris kintamuosius: įstaigos etikos politiką – 1, 2 ir 3 klausimai; įstaigos etikos kontrolę – 4, 5 ir 6 klausimai; darbo aplinką bei sąlygas

– 7, 8 ir 9 klausimai. Atsakymų teiginiai žymimi balais (nuo 1 iki 5), kur vienas balas atitinka nuomonę „visiškai nesutinku“ su teiginiu, o penki balai – „visiškai sutinku“ su teiginiu.

III bloko klausimais (7 anketos klausimas) siekiama nustatyti Vilniaus departamente pasireiškiančias etinio elgesio problemas. Respondentams pateikiamos 9 etinės problemos, kurios minimos mokslinėje literatūroje, kaip dažniausiai pasitaikančios valstybinėse institucijose (3, 29, 30, 31). Dėl informacijos išsamumo, respondentams pateikiama galimybė papildyti pateiktas problemas savo nuožiūra.

IV bloko klausimais (8 anketos klausimas) siekiama nustatyti Vilniaus departamento darbuotojų nuomonę apie neetinio elgesio jų įstaigoje priežastis. Tyrimui pritaikyta Toleikienės (14) parengtas „Etiško elgesio savivaldybėse problemos“ klausimynas, iš kurio tyrimui pritaikyti 6 teiginiai, apimantys priežastis dėl savo interesų; priežastis dėl įstaigos interesų ir įvaizdžio; priežastis dėl siekio apsaugoti draugus/ kolegas; priežastis dėl siekio padėti piliečiams; priežastis dėl to, kad nesutinka su taisyklėmis; priežastis dėl to, kad reikalaujama. Teiginiai vertinami 5 balų Likerto skalėje, kur 5 balai – „Labai dažnai“, 4 – „Dažnai“, 3 – „Kartais“, 2 – „Retai“, 1 – „Niekada“.

V bloko klausimais (9 anketos klausimas) siekiama nustatyti NVSC Vilniaus departamento etinį mikroklimatą. Etinis mikroklimatas – tai organizacijos lygmens konstruktas (subvienetas), kuris pasireiškia per organizacijos narių sąveiką: kas bendru sutarimu yra įvardijama kaip etiškas elgesys, kas turėtų būti koreguojama (14). Dauguma tyrėjų (14, 17 39, 40, 41) taiko ir rekomenduoja naudoti Victor ir Cullen sukurtą etinio mikroklimato klausimyną (angl. *ethical climate questionnaire* – ECQ), kuris sukurtas remiantis patikimais teoriniais argumentais (17) ir jo patikimumas pagrįstas praktiniais tyrimais: buvo nustatytas aukštas skalių patikimumas Cronbacho Alpha pilotinio tyrimo metu $\alpha = 0,91$, pagrindinio tyrimo metu $\alpha = 0,92$ (41). Etinio mikroklimato klausimynas apima 3 etinio mikroklimato tipus: egoistinį, geranorišką ir principinį, kurie gali pasireikšti trijuose lygmenyse: individualiame, lokaliame ir visuomeniniame. Egoistinį etinį mikroklimatą nusako savi interesai, nauda organizacijai bei efektyvumo siekimas. Geranorišką etinį mikroklimatą nusako draugiškumas, komandinis darbas bei socialinė atsakomybė. O principinį etinį mikroklimatą nusako asmeninė moralė, taisyklės ir procedūros bei įstatymai ir etikos kodeksai (17, 40). Etikos mikroklimatas laikomas susiformavusiu, kada organizacijos nariai tiki, jog tam tikros moralinio mąstymo ir elgesio formos yra standartai ar normos, todėl visi sprendimai įstaigoje priimami remiantis jomis (14, 41). Pritaikant Victor ir Cullen sukurtą etinio mikroklimato klausimyną šiame tyrime etinis mikroklimatas matuojamas 18 teiginių (po 6 teiginius kiekvienam iš 3 etinio mikroklimato tipų):

- Egoistinio etinio mikroklimato požymius nurodo: savi interesai – 1 ir 2 teiginiai; nauda organizacijai – 3 ir 4 teiginiai; efektyvumo siekimas – 5 ir 6 teiginiai.

- Geranoriško etinio mikroklimate požymius nurodo: draugiškumas – 7 ir 8 teiginiai; komandinis darbas – 9 ir 10 teiginiai; socialinė atsakomybė – 11 ir 12 teiginiai.

- Principinio etinio mikroklimate požymius nurodo: asmeninė moralė – 13 ir 14 teiginiai; taisyklės ir procedūros – 15 ir 16 teiginiai; įstatymai ir etikos kodeksai – 17 ir 18 teiginiai.

Teiginiai vertinami 5 balų Likerto skalėje, kur 5 balai – „Visiškai sutinku“, 4 – „Sutinku“, 3 – „Nei sutinku, nei nesutinku“, 2 – „Nesutinku“, 1 – „Visiškai nesutinku“.

Prieš atliekant pagrindinį tyrimą buvo atliktas pilotinis tyrimas, apklausiant 20 Vilniaus departamento darbuotojų. Pilotiniu tyrimu buvo siekiama patikrinti ar parengtas tyrimo instrumentas yra tinkamas tyrimui. Apžvelgus pilotinio tyrimo rezultatus paaiškėjo, kad visi tyrime pateikti klausimai tiriamiesiems suprantami ir tinkami tyrimo rezultatams surinkti, todėl pakeitimų atlikta nebuvo.

Duomenų analizės metodai. Tiriamieji pildė elektroninį anketos variantą, kurio rezultatai suvesti į duomenų bazę - „SPSS 27.0“ statistinės duomenų analizės paketą. Analizuojant kiekybinius duomenis naudoti aprašomosios statistikos ir daugiamatės statistinės analizės metodai: požymių pasireiškimo dažniai (procentais), tiriamųjų skaičius (n), duomenų padėties ir sklaidos skaičiavimai (vidurkis, moda, mediana ir standartinis nuokrypis), teiginių vidinis suderinamumas, kintamųjų skirstinio normalumo patikrinimas, požymio vidurkių skirtumų tarp dviejų grupių vertinimas, koreliacinė analizė.

Prieš atliekant gautų duomenų statistinę analizę buvo siekiama patikrinti klausimynų teiginių vidinį patikimumą bei kintamųjų skirstinių atitikimą normaliajam skirstiniui. Klausimynų teiginių vidiniam patikimumui patikrinti taikytas Cronbacho Alpha koeficientas, kuris parodo ar klausimyno teiginiai matuoja tą pačią savybę. Šio koeficiento reikšmė gali didėti nuo nulio iki vieneto. Kuo arčiau vieneto, tuo daugiau klausimyno teiginiai susiję tarpusavyje, vadinasi, tuo didesnis skalės vidinis suderinamumas. Jei klausimynas naudojamas individualiai diagnostikai, pavyzdžiui, medicinoje, reikalavimai jos patikimumui žymiai aukštesni: tokiu atveju Cronbacho alfa turėtų būti bent jau 0,8. Naudojant skalę tik statistinei analizei, pavyzdžiui, respondentų grupėms palyginti ar koreliacijoms apskaičiuoti, Cronbacho alfa gali būti gerokai mažesnis už 0,7, bet pageidautina, kad jis būtų bent jau 0,5 (49). Šiame tyrime taikytų klausimynų vidinis patikimumas yra pakankamai geras: organizacijos etikos audito anketos vidinis patikimumas yra $\alpha = 0,882$; etiško elgesio savivaldybėse problemos klausimynas $\alpha = 0,933$ bei etinio mikroklimate klausimyno $\alpha = 0,744$ (atskirų klausimyno skalių vidinio patikimumo vertinimas pateiktas 3 priede). Todėl šie klausimynai yra tinkami matuoti Vilniaus departamento darbuotojų požiūrį į etinį mikroklimatą ir jo sąsajas su etinėmis įstaigos problemomis.

Tyrimo statistinė duomenų analizė atlikta naudojant „SPSS 27.0“ statistinės duomenų analizės paketą. Tyrimo duomenų analizė atlikta pasitelkiant aprašomosios statistikos metodus, skaičiuojant

kategorijų dažnius ir procentines išraiškas. Taip pat skaičiuotos skaitinės imties charakteristikos – vidurkiai bei sklaidos charakteristikos: maksimumas, minimumas, standartinis nuokrypis (toliau – SN). Stebėtos reikšmės pateikiamos lentelėmis, dažnių skirstiniais, paveikslais. Prieš renkant statistinius metodus buvo atlikta kiekybinių kintamųjų skirstinių atitiktis normaliajam skirstiniui. Normalumui patikrinti naudotas Shapiro-Wilk testas, kuris yra tinkamas mažesnėms imtims: kuo ši statistika arčiau vieneto, tuo skirstinys arčiau normaliojo (49). Pritaikius šį testą, nustatyta, kad visų tikrintų kintamųjų skirstiniai nuo normaliojo statistiškai reikšmingai ($p < 0,05$) nesiskyrė (Shapiro-Wilk testo rezultatai pateikiami 4 priede), todėl duomenų analizei pasirinkti paramentiniai statistiniai metodai: dviejų nepriklausomų imčių vidurkių skirtumų palyginimui taikytas Stjudento t (T-test) kriterijus, daugiau nei trijų nepriklausomų imčių vidurkių skirtumų palyginimui taikytas ANOVA testas, o ryšiams tarp kintamųjų nustatyti taikytas Pearsono koreliacijos koeficientas (50).

Koreliacijos koeficientas gali svyruoti nuo -1 iki +1 (tiesinis ryšys tuo stipresnis, kuo r reikšmė bus arčiau 1): Jei $r > 0$, tai didėjant vieno atsitiktinio dydžio reikšmėms, kito reikšmės tiesiškai didėja, jei $r < 0$, tai didėjant vieno atsitiktinio dydžio reikšmėms, kito reikšmės tiesiškai mažėja, jei $r = 0$, tai tiesinio ryšio nėra, bet gali būti netiesinis ryšys (51) Koreliacijos reikšmės:

- iki $-/+ 0,2$ labai silpna koreliacija arba jokio ryšio nėra;
- nuo $-/+0,2$ iki $-/+0,4$ silpna koreliacija – silpnas ryšys;
- nuo $-/+ 0,4$ iki $-/+ 0,7$ vidutinė koreliacija – vidutinis ryšys;
- nuo $-/+ 0,7$ iki $-/+ 0,9$ stipri koreliacija – stiprus ryšys;
- daugiau nei $-/+ 0,9$ labai stipri koreliacija – labai stiprus ryšys (52).

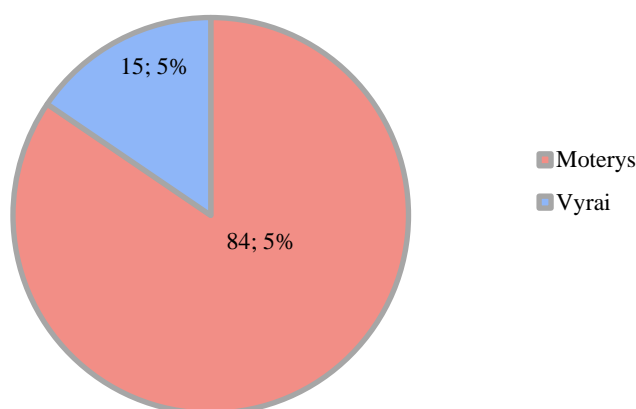
Išvados apie priklausomybę tarp kintamųjų daromos iš „p“ reikšmės, kuri nurodo priklausomybės patikimumą (47). Šiame tyrime pasirinktas reikšmingumo lygmuo 0,05 (95 proc. patikimumas), t. y. statistiškai reikšmingas ryšys tarp dviejų kintamųjų yra laikomas tuomet, kai ryšio patikimumas neviršija šio lygmens ($p < 0,05$).

Tyrimo etika. Atliekant tyrimą buvo stengiamasi laikytis bendrųjų tyrimo etikos principų: laisvo apsisprendimo, anonimiškumo ir konfidencialumo, sąžiningumo (45). Laisvo apsisprendimo principo užtikrinimui tyrėja siekė gauti respondentų sutikimą dalyvauti tyrime atvirai paaiškindama tyrimo tikslą bei tyrimo rezultatų pateikimo būdą; tyrimo dalyviams sudarytos galimybės pasitikslinti ar pasiteirauti papildomos informacijos, susijusios su tyrimu ar tyrimo instrumento klausimais, nurodant darbo autorės kontaktinę informaciją. Anonimiškumo ir konfidencialumo principų užtikrinimui anketoje nebuvo pašoma nurodyti vardo bei kitos informacijos, galinčios identifikuoti asmenį; tyrimo aprašyme buvo pateikiama tik apibendrinta informacija. Sąžiningumo principo užtikrinimui tyrėja pateikė tik tuos duomenis, kurie buvo gauti iš tikrųjų, t. y. tyrimo duomenys nebuvo klastojami: „nepriemti“ prie tokių rezultatų, kokių buvo tikėtasi bei neslepiami nepageidaujami duomenys.

3. TYRIMO REZULTATAI

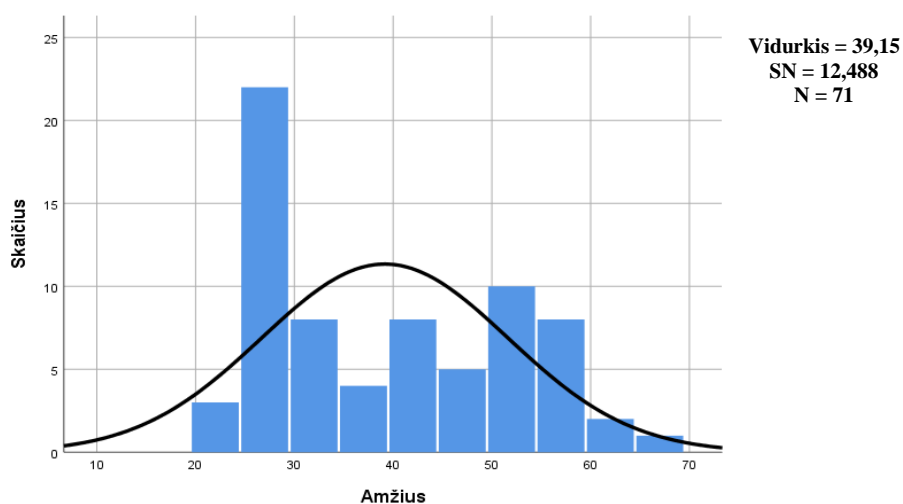
3.1. Tyrimo dalyviai ir aprašomoji jų charakteristika

Tyrimo iš viso dalyvavo 71 Vilniaus departamento darbuotojas. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal socialines, demografines ir profesines veiklos charakteristikas pateiktas 5 priede. Tyrimo rezultatai rodo, kad lyties atžvilgiu didesnę tiriamųjų dalį sudaro moterys (žr. 3.1.1 pav.), pastarųjų yra 60 (84,5 proc.), o vyrai sudaro mažesnę tiriamųjų dalį, pastarųjų yra 11 (15,5 proc.).



3.1.1 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal lytį

Pagal amžių tiriamieji pasiskirstė nuo 22 m. iki 68 m. (amžiaus vidurkis $39,15 \pm 12,49$ m.; mediana – 37 m.). Tiriamųjų pasiskirstymas pagal amžių pateiktas 3.1.2 paveiksle.



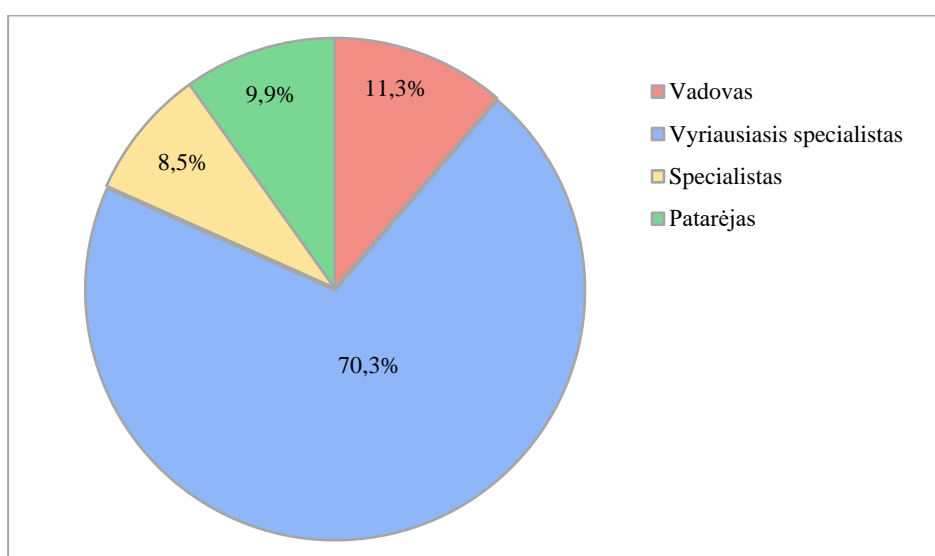
3.1.2 pav. Tiriamųjų pasiskirstymo pagal amžių histograma

Tam, kad būtų galima atlikti įstaigos etinio mikroklimate vertinimo palyginimą pagal amžių, visi tiriamieji remiantis amžiaus mediana buvo suskirstyti į dvi grupės:

- Tiriamųjų iki 37 m. amžiaus grupę sudaro 36 (50,7 proc.) tiriamieji.
- Tiriamųjų, turinčių 38 m. amžių ir daugiau grupę sudaro 35 (49,3 proc.) tiriamieji.

Išsilavinimo atžvilgiu didžiąją tiriamųjų dalį sudaro aukštąjį (neuniversitetinį arba universitetinį) išsilavinimą turintys darbuotojai, pastarųjų tyrime dalyvavo 70 (98,6 proc.) ir tik 1 (1,4 proc.) tiriamasis turi įgijęs žemesnį nei aukštąjį (aukštesnysis, vidurinis su profesiniu ir kt.) išsilavinimą. Kadangi nėra tiriamųjų įvairovės išsilavinimo atžvilgiu, todėl pagal šį demografinį kriterijų tyrimo kintamųjų analizė nėra tikslinga.

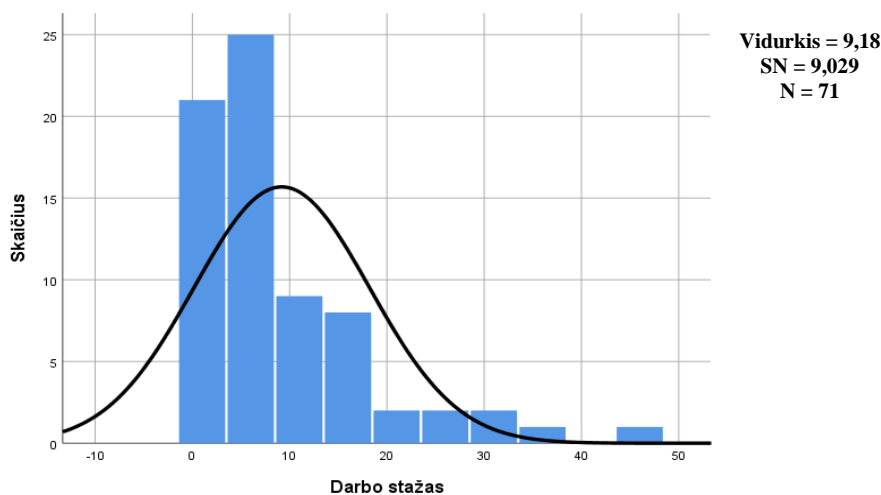
Tiriamųjų pasiskirstymas pagal užimamas pareigas organizacijoje pateiktas 3.1.3 paveiksle.



3.1.3 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal įstaigoje užimamas pareigas

Kaip matyti iš 3.1.3 paveiksle pateiktų tyrimo duomenų, pagal pareigas įstaigoje didesnę tiriamųjų dalį (70,3 proc.) sudaro vyriausieji specialistai, likusią mažesnę dalį (29,7 proc.) sudaro: vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai (11,3 proc.), patarėjai (9,9 proc.) bei specialistai (8,5 proc.).

Tiriamųjų darbo stažas įstaigoje svyravo nuo 1 m. iki 45 m. (darbo stažo vidurkis $9,18 \pm 9,03$ m.; mediana – 5 m.). Tiriamųjų pasiskirstymas pagal darbo stažą pateiktas 3.1.4 paveiksle.



3.1.4 pav. Tiriamųjų pasiskirstymo pagal darbo stažą histograma

Tam, kad būtų galima atlikti įstaigos etinio mikroklimato vertinimo palyginimą pagal darbo stažą, visi tiriamieji remiantis darbo stažo mediana buvo suskirstyti į dvi grupės:

- Tiriamųjų iki 5 m. darbo stažo grupę sudaro 36 (50,7 proc.) tiriamieji.
- Tiriamųjų, turinčių 6 m. ir daugiau darbo stažą grupę sudaro 35 (49,3 proc.) tiriamieji.

Apibendrinant tiriamųjų socialines ir demografines charakteristikas galima teigti, kad didesnę dalį tiriamųjų sudaro moterys, aukštąjį išsilavinimą turintys tiriamieji bei vyriausiojo specialisto pareigybę užimantys tiriamieji, kurių amžiaus vidurkis yra 39 m., o darbo stažo vidurkis – 9 m.

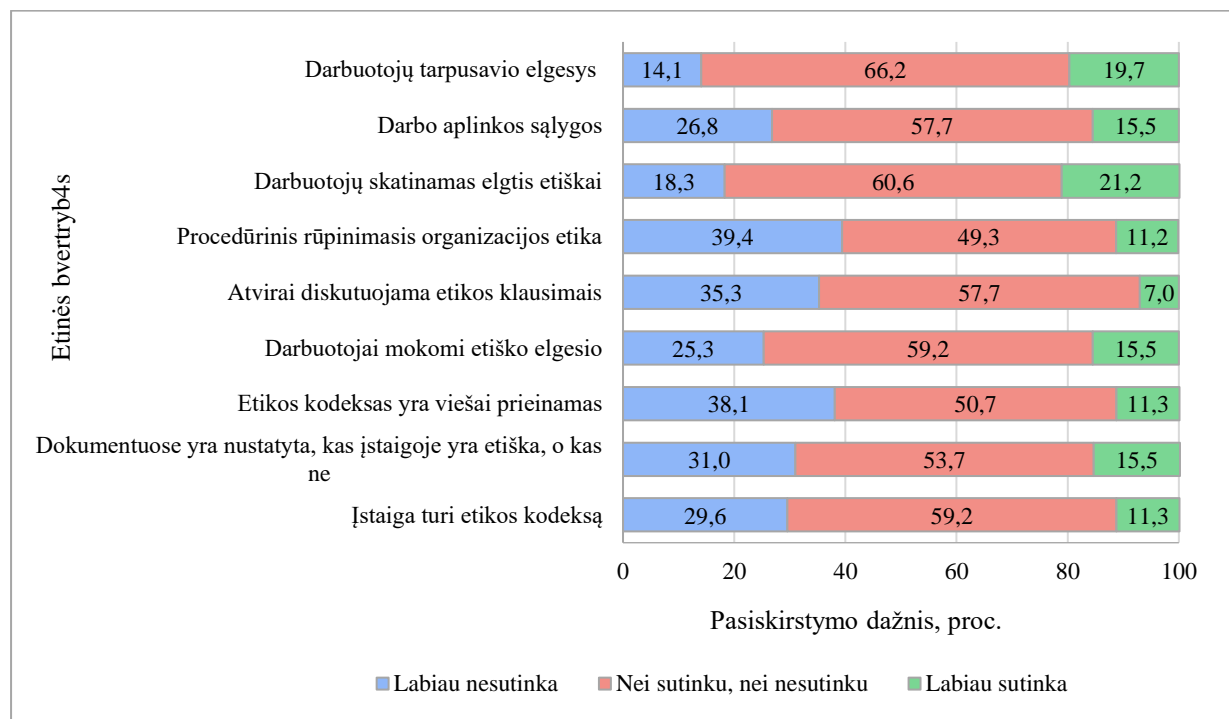
3.2. Visuomenės sveikatos paslaugas teikiančios įstaigos darbuotojų požiūris į įstaigoje vyraujančias etines vertybes

Šiuo tyrimu buvo siekiama atskleisti Vilniaus departamente vyraujančias etines vertybes. Tam tikslui buvo pritaikyta „Organizacijos etikos audito anketa“, kurią sudaro 9 teiginiai, padedantys įvertinti tris kintamuosius: įstaigos etikos politiką, įstaigos etikos kontrolę ir darbo aplinką bei sąlygas. Visų teiginių vertinimui buvo pateikta 5 balų Likerto skalė nuo „visiškai nesutinku“ iki „visiškai sutinku“. Tiriamųjų požiūris į įstaigos etines vertybes buvo vertinamas atlikus teiginių vertinimo vidurkių skaičiavimą: kuo vertinimo balas didesnis, tuo tiriamųjų nuomonė į analizuojamą reiškinį yra palankesnė. „Organizacijos etikos audito anketos“ poskalių įverčiai pateikti 3.2.1 lentelėje.

3.2.1 lentelė. „Organizacijos etikos audito anketos“ poskalių įverčiai

N = 71						
Organizacijos etikos audito anketa	Statistika					
	Teiginiai	Vidutinis įvertis	Moda	Mediana	Vidurkis	SN
Įstaigos etikos politika	3	8,21	9	9,00	2,74	2,242
Įstaigoje etikos kontrolė	3	8,08	9	9,00	2,69	2,247
Darbo aplinka bei sąlygos	3	8,97	9	9,00	2,99	1,912

Kaip matyti iš 3.2.1 lentelėje pateiktų statistinių duomenų, tyrime dalyvavę Vilniaus departamento darbuotojai įstaigoje vyraujančias etines vertybes vertina ne itin palankiai, t. y. atskirų Organizacijos etikos audito anketos poskalių vertinimo dažniausiai pasirinktas vertinimo balas (moda) – 9, kas rodo mažesnę nei vidutinį vertinimo balą, t. y. mažesnę nei 3 balai iš 5 galimų. Geriausiai tiriamieji įvertino darbo aplinką bei sąlygas (vidutinis įvertis – 8,97 ± 1,912 balai), šiek tiek prasčiau įvertino įstaigos etikos politiką (vidutinis įvertis 8,21 ± 2,242) ir prasčiausiai – įstaigos etikos kontrolę (vidutinis įvertis – 8,08 ± 2,247 balai). Išsamus „Organizacijos etikos audito anketos“ poskalių teiginių vertinimo pasiskirstymas pateiktas 3.2.1 paveiksle.



3.2.1 pav. „Organizacijos etikos audito“ anketos poskalių teiginių vertinimo pasiskirstymas, proc.

Remiantis apklausos rezultatais nustatyta, kad įstaigoje vyraujančias etines vertybes vertinamos ne itin palankiai, t. y. tiriamieji labiau nesutinka, nei sutinka su vertybių vyравimu įstaigoje. Problematiškiausios etinio elgesio sritys įstaigoje yra:

- Procedūrinis rūpinimasis etikos klausimais, t. y. su teiginiu, kad „įstaigoje yra sukurtos procedūros bei veikia tam tikros tarnybos, kurios rūpinasi organizacijos etika nesutinka 39,4 proc. (n =28) tiriamųjų.

- Etikos kodekso viešas prieinamumas, t. y. su teiginiu, kad „įstaiga turi etikos kodeksą“ nesutinka 29,6 proc. (n =21) tiriamųjų, o su teiginiu, kad „įstaigos etikos kodeksas yra viešai prieinamas visiems suinteresuotiems asmenims“ – nesutinka 38,1 proc. (n =27) tiriamųjų.

- Atvira diskusija įstaigos etikos klausimais, t. y. su teiginiu, kad „įstaigoje atvirai diskutuojama etikos klausimais“ nesutinka 35,3 proc. (n =25) tiriamųjų;

Šiek tiek mažiau problemiškos sritys yra etiško elgesio dokumentavimas, darbo aplinkos sąlygos ir darbuotojų etiško elgesio mokymas, t. y. su teiginiu, kad „įstaigos veiklos dokumentuose yra nustatyta, kas įstaigoje etiška, o kas ne“ nesutinka 31,0 proc. (n =22) tiriamųjų; su teiginiu, kad „darbo aplinka nesudaro sąlygų darbuotojams elgtis neetiškai“ nesutinka 26,8 proc. (n =19) tiriamųjų; o su teiginiu, kad „darbuotojai mokomi etiško elgesio“ nesutinka 25,3 proc. (n =18) tiriamųjų.

Analizuojat tyrimo duomenis buvo atliktas „Organizacijos etikos audito anketos“ poskalių įverčių palyginimas atsižvelgiant į tiriamųjų socialines demografines charakteristikas (taikytas Stjudento t (T-test) kriterijus). Vertinimo rezultatai pateikti 6 priede, o apibendrintas vertinimas 3.2.2. lentelėje.

3.2.2 lentelė. „Organizacijos etikos audito anketos“ bendrų įverčių palyginimas atsižvelgiant į darbuotojų socialines demografines charakteristikas

N = 71		Statistika				
Demografinės charakteristikos		n	Vidutinis įvertis	SN	t	p
Lytis	Vyras	11	25,55	5,574	0,183	0,855
	Moteris	60	25,22	5,456		
Amžiaus grupės	Iki 37 m.	36	25,44	4,807	0,276	0,783
	38 m. ir daugiau	35	25,09	6,080		
Darbo stažo grupės	Iki 5 m.	36	25,25	4,848	-0,027	0,978
	6 m. ir daugiau	35	25,29	6,052		

T-testo rezultatai parodė, kad statistiškai reikšmingo skirtumo tarp įstaigos etinių vertybių ir tiriamųjų socialinių demografinių charakteristikų nėra ($p > 0,05$). Tai reiškia, kad tiek pagal lytį, tiek ir pagal amžių bei darbo stažą skirtingos tiriamųjų grupės organizacijos etines vertybes vertina panašiai.

Atliktas ir „Organizacijos etikos audito“ anketos poskalių įverčių palyginimas atsižvelgiant į tiriamųjų užimamas pareigas įstaigoje (taikytas ANOVA testas). Vertinimo rezultatai pateikti 7 priede, o apibendrintas vertinimas 3.2.3 lentelėje.

3.2.3 lentelė. „Organizacijos etikos audito anketos“ bendrų įverčių palyginimas atsižvelgiant į tiriamųjų užimamas pareigas

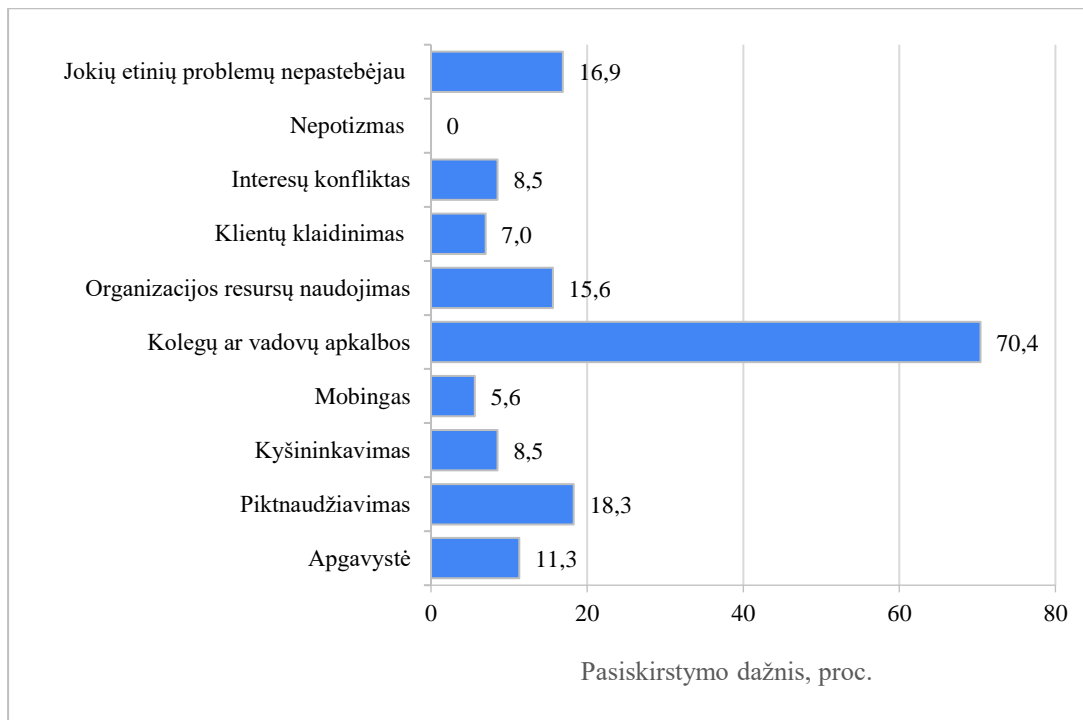
N = 71					
Užimamos pareigos	Statistika				
	n	Vidutinis įvertis	SN	F	p
Vadovaujamos pareigos	8	24,50	4,209	1,960	0,262
Vyriausiasis specialistas	50	24,92	5,302		
Specialistas	6	29,50	7,688		
Patarėjas	7	25,00	5,033		

ANOVA testo rezultatai parodė, kad statistiškai reikšmingo skirtumo tarp įstaigos etinių vertybių vertinimo ir tiriamųjų užimamų pareigų nėra ($p > 0,05$). Tai reiškia, kad skirtingas pareigas užimantys tiriamieji organizacijos etines vertybes vertina panašiai.

Apibendrinant tyrimo rezultatus galima teigti, kad tyrime dalyvavę Vilniaus departamento darbuotojai įstaigoje vyraujančias etines vertybes vertina ne itin palankiai: palankiausiai vertinama darbo aplinka bei sąlygos, o nepalankiausiai – įstaigos etikos kontrolė. Panašios nuomonės yra visi tiriamieji, nepriklausomai nuo jų lyties, amžiaus, užimamų pareigų bei darbo stažo įstaigoje.

3.3. Visuomenės sveikatos paslaugas teikiančios įstaigos darbuotojų požiūris į įstaigos etines problemas

Šiuo tyrimu buvo siekiama atskleisti Vilniaus departamente pasireiškiančias etines problemas. Tuo tikslu buvo pateiktos įvairios etinės problemos, kurios kitų tyrėjų pastebėjimu dažniausiai pasitaiko valstybinėse įstaigose, prašant įvertinti jų pasireiškimą Vilniaus departamente. Tiriamųjų išskirtos įstaigoje vyraujančios etinės problemos pateiktos 3.3.1 paveiksle.



3.3.1 pav. Tiriamųjų nuomonės apie įstaigoje vyraujančias etines problemas pasiskirstymas, proc.

Remiantis apklausos rezultatais nustatyta, kad Vilniaus departamente dirbančių darbuotojų nuomone dažniausiai pasitaikanti įstaigos etinė problema yra kolegų ir vadovų tarpe vyraujančios apkalbos, šią problemą nurodė net 70,4 proc. ($n = 50$) tiriamųjų. Antroje vietoje nurodyta piktnaudžiavimo problema, kurią nurodė 18,3 proc. ($n = 13$) tiriamųjų, trečioje vietoje – organizacijos resursų naudojimo asmeniniais tikslais problema, kurią nurodė 15,6 proc. ($n = 11$) tiriamųjų. Kitos etinės problemos tiriamųjų nuomone įstaigoje pasitaiko retai, iš jų mažiausiai minimas mobingas, kurį nurodė tik 5,6 proc. ($n = 4$) tiriamųjų ir visiškai neminimas nepotizmas. Beveik šeštadalis tiriamųjų (16,9 proc.; $n = 12$) nurodo, kad jie savo įstaigoje nepastebėjo jokių etinių problemų pasireiškimo.

Siekiant nustatyti ar etinių problemų pasireiškimą vienodai vertina skirtingos tiriamųjų grupės, buvo atlikta koreliacinė analizė (taikytas Pearsono koreliacijos koeficientas) tarp pastebėtų etinių problemų ir socialinių demografinių tiriamųjų charakteristikų. Koreliacinės analizės rezultatai pateikti 3.3.1 lentelėje.

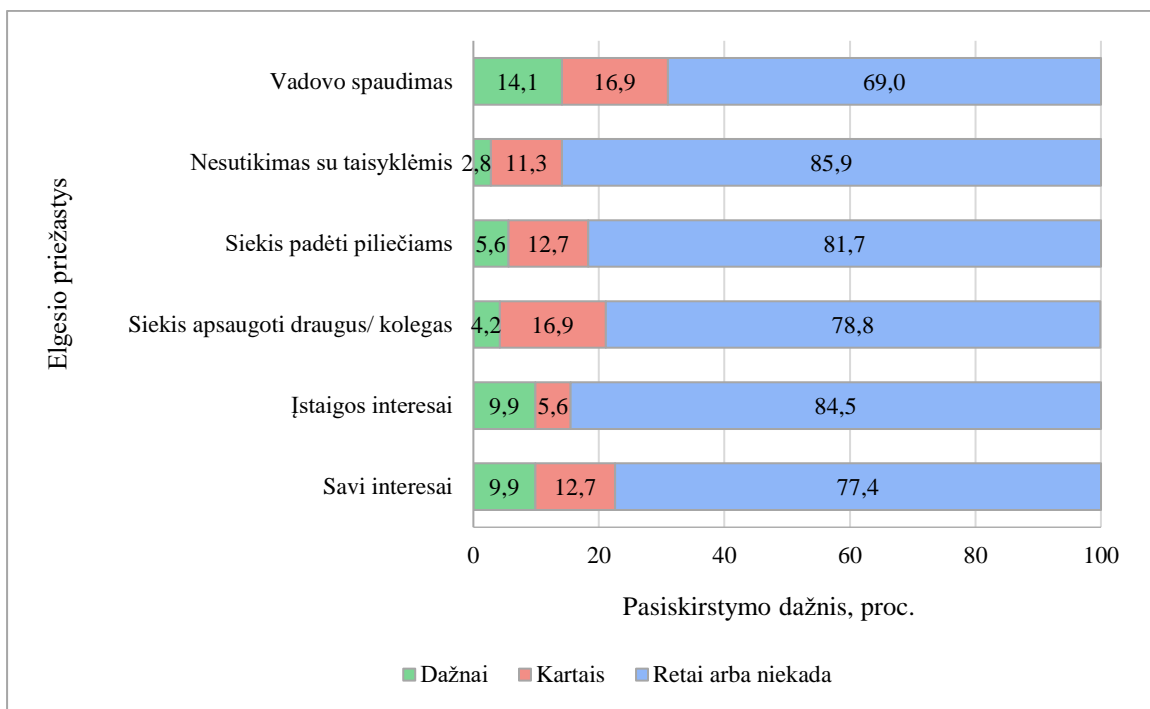
3.3.1 lentelė. Dažniausiai pasitaikančių įstaigos etinių problemų bendrų įverčių palyginimas atsižvelgiant į darbuotojų socialines demografines charakteristikas

N = 71					
Koreliacija		Charakteristikos			
		Lytis	Amžius	Pareigos	Darbo stažas
Apgavystė	Koreliacijos koeficientas (r)	-0,094	0,028	-0,021	-0,112
	p reikšmė	0,437	0,817	0,863	0,354
Piktnaudžiavimas	Koreliacijos koeficientas (r)	0,102	0,082	0,136	0,088
	p reikšmė	0,397	0,496	0,258	0,466
Kyšininkavimas	Koreliacijos koeficientas (r)	-0,150	-0,032	-0,001	0,011
	p reikšmė	0,212	0,789	0,994	0,929
Mobingas	Koreliacijos koeficientas (r)	0,105	-0,126	-0,055	-0,087
	p reikšmė	0,385	0,294	0,648	0,472
Kolegų ar vadovo apkalbos	Koreliacijos koeficientas (r)	0,149	0,033	-0,060	0,006
	p reikšmė	0,215	0,785	0,621	0,958
Organizacijos resursų naudojimas asmeniniais tikslais	Koreliacijos koeficientas (r)	0,076	0,089	-0,096	0,091
	p reikšmė	0,530	0,461	0,424	0,450
Klientų klaidinimas	Koreliacijos koeficientas (r)	-0,186	-0,039	0,158	-0,024
	p reikšmė	0,120	0,747	0,188	0,842
Interesų konfliktas	Koreliacijos koeficientas (r)	0,130	0,196	-0,001	0,056
	p reikšmė	0,280	0,101	0,994	0,643
Jokių etinių problemų nepastebėjo	Koreliacijos koeficientas (r)	-0,222	-0,054	-0,001	0,075
	p reikšmė	0,062	0,654	0,991	0,536

Pearsono koreliacijos rezultatai parodė, kad nėra statistškai reikšmingo ryšio ($p > 0,05$) tarp etinių problemų pasireiškimo vertinimo ir tiriamųjų socialinių demografinių charakteristikų. Tai reiškia, kad įstaigoje vyraujančias etines problemas visi tiriamieji vertina panašiai, nepriklausomai nuo jų lyties, amžiaus, užimamų pareigų bei darbo stažo įtaigoje.

Siekiant išsamiau išanalizuoti įtaigoje vyraujančias etines problemas, tiriamųjų buvo prašoma nurodyti neetiško elgesio įtaigoje priežastis ir jų dažnumą. Tuo tikslu buvo pritaikytas „Etiško elgesio savivaldybėse problemos klausimynas“, kurį sudaro 6 priežastys: savi interesai; įstaigos interesai; siekis apsaugoti draugus/ kolegas; siekis padėti piliečiams; principinis nesutikimas su taisyklėmis; vadovo spaudimas. Visų neetiško elgesio priežasčių vertinimui buvo

pateikta 5 balų Likerto skalė nuo „niekada“ iki „labai dažnai“. Darbuotojų neetiško elgesio priežasčių dažnio aprašomoji statistika pateikta 3.3.2 paveiksle.



3.3.2 pav. Tiriamųjų nuomonės apie įstaigos darbuotojų neetiško elgesio priežasčių dažnį pasiskirstymas, proc.

Remiantis apklausos rezultatais nustatyta, kad didesnės dalies tyrime dalyvavusių Vilniaus Departamento darbuotojų nuomone pagal pateiktas neetiško elgesio priežastis jų įstaigos darbuotojai elgiasi retai arba niekada. Kartais darbuotojai pasielgia neetiškai jausdami spaudimą iš vadovų bei siekdami apsaugoti draugus/ kolegas – taip nurodė 16,9 proc. (n = 12) tiriamųjų; siekdami padėti piliečiams arba siekdami savų interesų – taip nurodė po 12,7 proc. (n = 9) tiriamųjų. Kartais darbuotojai pasielgia neetiškai ar pažeidžia taisykles ir procedūras todėl, kad jie nesutinka su jomis iš principo (taip nurodė 11,3 proc.; n = 8 tiriamųjų). Tik nedidelė dalis tiriamųjų mano, kad jų įstaigos darbuotojai dažnai elgiasi neetiškai. Iš dažniausiai pasitaikančių neetiško elgesio priežasčių vyrauja vadovo spaudimas – taip nurodė 14,1 proc. (n = 10) tiriamųjų bei savi arba įstaigos interesai – taip nurodė po 9,9 proc. (n = 6) tiriamųjų.

Siekiant nustatyti ar etinių problemų pasireiškimo dažnumą vienodai vertina skirtingos tiriamųjų grupės, buvo atliktas „Etiško elgesio savivaldybėse problemos klausimyno“ teiginių įverčių palyginimas atsižvelgiant į tiriamųjų sociodemografines charakteristikas (taikytas Stjudento t (T-test) kriterijus). Vertinimo rezultatai pateikti 8 priede, o statistiškai reikšmingi įverčiai 3.3.2 lentelėje.

3.3.2 lentelė. „Etiško elgesio savivaldybėse problemos klausimyno“ teiginių įverčių palyginimas atsižvelgiant į darbuotojų socialines demografines charakteristikas

N = 71							
Kintamieji	Demografinės charakteristikos		Statistika				
			n	Vidutinis įvertis	SN	t	p
Savi interesai	Amžius	Iki 37 m.	36	1,58	0,874	-1,686	0,040
		38 m. ir daugiau	35	2,00	1,188		
	Darbo stažas	Iki 5 m.	36	1,50	0,811	-2,407	0,014
		6 m. ir daugiau	35	2,09	1,197		
Siekis padėti piliečiams	Amžius	Iki 37 m.	36	1,42	0,770	-1,298	0,048
		38 m. ir daugiau	35	1,69	0,963		
	Darbo stažas	Iki 5 m.	36	1,31	0,710	-2,455	0,013
		6 m. ir daugiau	35	1,80	0,964		
Principinis nesutikimas su taisyklėmis	Amžius	Iki 37 m.	36	1,25	0,649	-1,893	0,010
		38 m. ir daugiau	35	1,63	1,003		
	Darbo stažas	Iki 5 m.	36	1,14	0,487	-3,122	0,003
		6 m. ir daugiau	35	1,74	1,039		
Vadovo spaudimas	Darbo stažas	Iki 5 m.	36	1,75	1,052	-2,209	0,031
		6 m. ir daugiau	35	2,37	1,308		

T-testo rezultatai parodė, kad statistiškai reikšmingas skirtumas ($p < 0,05$) yra pastebėtas tarp etiško elgesio priežasčių dažnumo ir darbuotojų amžiaus bei darbo stažo. Tuo tarpu tarp etiško elgesio priežasčių dažnumo ir darbuotojų lyties statistiškai reikšmingo skirtumo ($p > 0,05$) nepastebėta. Statistika rodo, kad nuo amžiaus priklauso savi interesai ($p = 0,040$), siekis padėti piliečiams ($p = 0,048$) bei principinis nesutikimas su taisyklėmis ($p = 0,010$). Tuo tarpu nuo darbo stažo priklauso savi interesai ($p = 0,014$), siekis padėti piliečiams ($p = 0,013$), principinis nesutikimas su taisyklėmis ($p = 0,003$) bei vadovo spaudimas ($p = 0,031$).

Buvo atliktas ir „Etiško elgesio savivaldybėse problemos klausimyno“ teiginių įverčių palyginimas atsižvelgiant į tiriamųjų užimamas pareigas įstaigoje (taikytas ANOVA testas). Vertinimo rezultatai pateikti 9 priede. ANOVA testo rezultatai parodė, kad statistiškai reikšmingo skirtumo tarp etiško elgesio priežasčių dažnumo ir tiriamųjų užimamų pareigų nėra ($p > 0,05$). Tai

rodo, kad tiek aukštesnes, tiek ir žemesnes pareigas įstaigoje užimančių darbuotojų nuomonė apie neetiško elgesio priežasčių dažnumą įstaigoje yra panaši.

Apibendrinant tyrimo duomenis galima teigti, kad didžiosios dalies tyrime dalyvavusių Vilniaus departamento darbuotojų nuomone jų įstaigoje dažniausiai pasitaikanti etinė problema yra kolegų ir vadovų tarpe vyraujančios apkalbos. Kas penktas tiriamasis nurodo piktnaudžiavimo problemą, o kas šeštas – organizacijos resursų naudojimo asmeniniais tikslais problemą. Panašios nuomonės yra visi tiriamieji, nepriklausomai nuo jų lyties, amžiaus, užimamų pareigų bei darbo stažo įstaigoje. Vilniaus departamento darbuotojų nuomone jų įstaigos darbuotojai taisykles ar procedūras dažniausiai pažeidžia dėl jaučiamo spaudimo iš vadovo pusės, dėl savų interesų bei įstaigos interesų. Neetiško elgesio įstaigoje priežasčių dažnumas statistiškai reikšmingai priklauso nuo darbuotojų amžiaus bei darbo stažo.

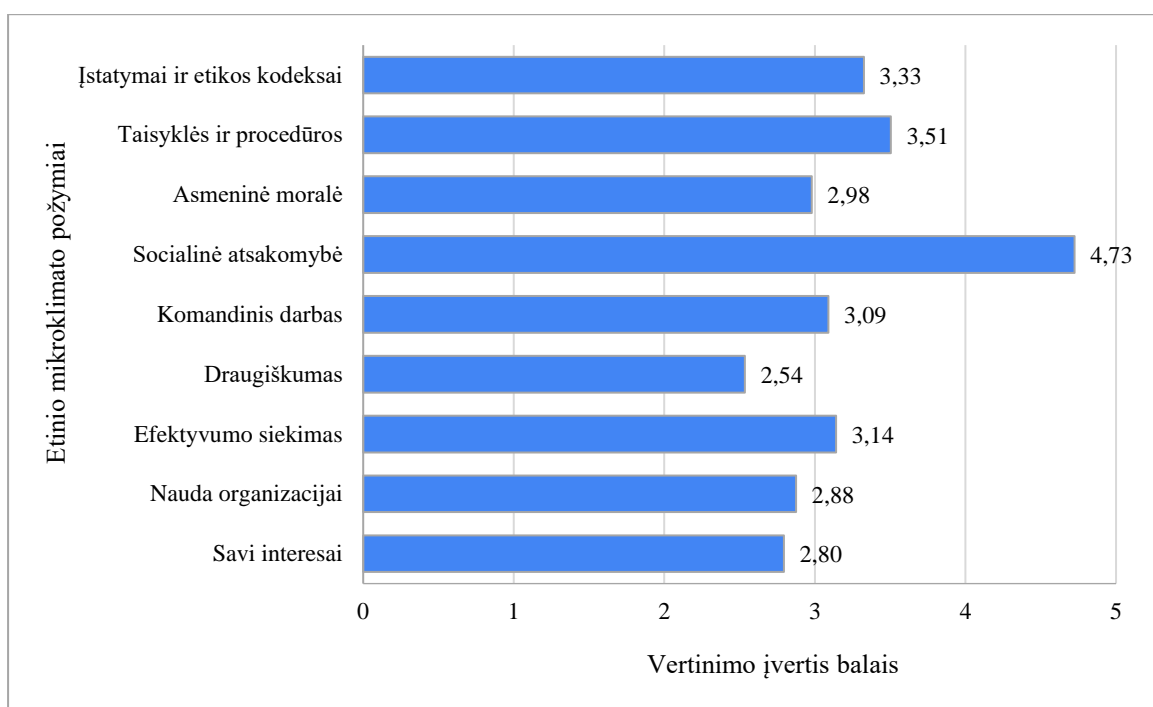
3.4. Visuomenės sveikatos paslaugas teikiančios įstaigos darbuotojų požiūris į etinį mikroklimatą įstaigoje ir jį sąlygojančius veiksniai

Pagrindinis šio tyrimo tikslas buvo įvertinti visuomenės sveikatos paslaugas teikiančios įstaigos etinį mikroklimatą organizaciniame (mezo) lygmenyje. Tuo tikslu buvo siekiama nustatyti Vilniaus departamente vyraujančią etinį mikroklimatą ir jį sąlygojančius veiksniai. Įstaigos etinio mikroklimato nustatymui pritaikytas „Etinio mikroklimato klausimynas“, kurį sudaro 18 teiginių, apimančių tris etinio mikroklimato tipus: egoistinį, geranorišką ir principinį. Visų teiginių vertinimui buvo pateikta 5 balų Likerto skalė nuo „visiškai nesutinku“ iki „visiškai sutinku“. Tiriamųjų požiūris į įstaigos etinį mikroklimatą buvo vertinamas atlikus teiginių vertinimo vidurkių skaičiavimą: kuo vertinimo balas didesnis, tuo tiriamųjų požiūris į įstaigos etinį mikroklimatą yra palankesnis. „Etinio mikroklimato klausimyno“ poskalių įverčiai pateikti 3.4.1 lentelėje.

3.4.1 lentelė. „Etinio mikroklimato klausimyno“ poskalių įverčiai

N = 71							
Etinio mikroklimato klausimynas	Statistika						
	Teiginiai	Vidutinis įvertis	Moda	Mediana	Vidurkis	SN	
Egoistinis etinis mikroklimatas	6	17,62	18	18,00	2,94	2,174	
Geranoriškas etinis mikroklimatas	6	17,70	18	18,00	2,95	3,284	
Principinis etinis mikroklimatas	6	19,62	18	19,00	3,27	3,428	

Kaip matyti iš 3.4.1 lentelėje pateiktų statistinių duomenų, tyrime dalyvavę Vilniaus departamento darbuotojai įstaigoje vyraujančią etinį mikroklimatą vertina ne itin palankiai, t. y. atskirų Etinio mikroklimato klausimyno poskalių vertinimo dažniausiai pasirinktas vertinimo balas (moda) – 18, kas rodo vidutinį vertinimo balą, t. y. apie 3 balus iš 5 galimų. Tiriamųjų nuomone jų įstaigoje labiausiai vyrauja principinio etinio mikroklimato požymiai (vidutinis įvertis – $19,62 \pm 3,428$ balai), o mažiausiai pasireiškia egoistinio etinio mikroklimato požymiai (vidutinis įvertis – $17,62 \pm 2,174$ balai). Išsamus „Etinio mikroklimato klausimyno“ poskalių vertinimo pasiskirstymas pateiktas 3.4.1 paveiksle.



3.4.1 pav. „Etinio mikroklimato klausimyno“ poskalių vertinimo pasiskirstymas balais

Remiantis apklausos rezultatais nustatyta, kad tiriamųjų vertinimu įstaigoje labiausiai išryškėja darbuotojų socialinė atsakomybė, kurios požymiai vertinami 4,73 balais iš 5 galimų. Tiriamųjų nuomone jų įstaigoje neblogai laikomasi taisyklių ir procedūrų – šių požymių pasireiškimą tiriamieji įvertino 3,51 balais iš 5 galimų bei įstatymų ir etikos kodeksų – šių požymių pasireiškimą tiriamieji įvertino 3,33 balais iš 5 galimų. Labiausiai darbuotojai pasigenda draugiškumo – šio požymio pasireiškimą tiriamieji įvertino tik 2,54 balais iš 5 galimų.

Analizuojant tyrimo duomenis buvo atliktas „Etinio mikroklimato klausimyno“ poskalių įverčių palyginimas atsižvelgiant į tiriamųjų socialines demografines charakteristikas (taikytas Stjudento t (T-test) kriterijus). Vertinimo rezultatai pateikti 10 priede. Taip pat buvo atliktas „Etinio mikroklimato klausimyno“ poskalių įverčių palyginimas atsižvelgiant į tiriamųjų užimamas pareigas įstaigoje (taikytas ANOVA testas). Vertinimo rezultatai pateikti 11 priede. Tiek T-testo,

tiek ANOVA testo rezultatai parodė, kad statistiškai reikšmingo skirtumo tarp įstaigos etinio mikroklimato vertinimo ir tiriamųjų socialinių demografinių charakteristikų bei tiriamųjų užimamų pareigų nėra ($p > 0,05$). Tai reiškia, kad visi tiriamieji, nepaisant jų lyties, amžiaus, užimamų pareigų bei darbo stažo, įstaigos etinį mikroklimatą vertina panašiai.

Apibendrinant tyrimo rezultatus galima teigti, kad tyrime dalyvavę Vilniaus departamento darbuotojai savo įstaigoje vyraujančią etinį mikroklimatą vertina kaip principinį, kuriame vyrauja taisyklių ir procedūrų bei įstatymų ir etikos kodekso laikymasis bei kaip geranorišką, kuriam būdinga socialinė atsakomybė. Mažiausiai tiriamieji pastebi egoistinio etinio mikroklimato požymių, kurių tarpe labiausiai pasireiškia efektyvumo siekimas. Tokios nuomonės yra visi tiriamieji, nepriklausomai nuo jų lyties, amžiaus, užimamų pareigų bei darbo stažo įstaigoje.

3.5. Visuomenės sveikatos paslaugas teikiančios įstaigos etinio mikroklimato ir darbuotojų etinių problemų sąsajos

Galiausiai šiame tyrime buvo siekiama nustatyti visuomenės sveikatos paslaugas teikiančios įstaigos etinio mikroklimato ir etinių problemų sąsajas. Tuo tikslu buvo atlikta Vilniaus departamento darbuotojų etinio mikroklimato vertinimo ir tyrimo kintamųjų, tokių kaip: įstaigoje vyraujančių etinių vertybių, įstaigoje pasireiškiančių etinių problemų ir neetiško elgesio įstaigoje priežasčių dažnio, koreliacinė analizė (taikytas Pearsono koreliacijos koeficientas). Visų pirma buvo atlikta etinio mikroklimato vertinimo ir įstaigoje vyraujančių etinių vertybių tarpusavio koreliacinė analizė. Įstaigos etinį mikroklimatą sudaro visų „Etinio mikroklimato klausimyno“ poskalių įverčių suma, o įstaigoje vyraujančias etines vertybes – visų „Organizacijos etikos audito anketos“ įverčių suma. Koreliacijos analizės rezultatai pateikti 3.5.1 lentelėje.

3.5.1 lentelė. Įstaigos etinio mikroklimato ir įstaigoje vyraujančių etinių vertybių sąsaja

Koreliacija	Įstaigoje vyraujančios etinės vertybės		
	N	Koreliacijos koeficientas (r)	p reikšmė
Įstaigos etinis mikroklimatas	71	0,508**	0,0001

** – koreliacijos reikšmingumo lygmuo 0,01

Etinio mikroklimato vertinimo ir įstaigoje vyraujančių etinių vertybių koreliacijos analizė parodė, kad tarp šių kintamųjų yra vidutinio stiprumo teigiamos krypties ($r = 0,508$) statistiškai reikšmingas ($p = 0,0001$) ryšys. Tai rodo, kad tarp analizuojamų kintamųjų yra tiesinė priklausomybė, t. y. vienam iš kintamųjų keičiantis, ta pačia kryptimi keičiasi ir kitas kintamasis,

pvz., įstaigoje vyraujant daugiau etinių vertybių, įstaigos mikroklimatas gerėja ir atvirkščiai – įstaigoje vyraujant mažiau etinių vertybių, įstaigos mikroklimatas blogėja.

Analizuojant sąsajas tarp atskirų įstaigos etinio mikroklimato tipų ir įstaigos etinių vertybių poskalių (taikytas Pearsono koreliacijos koeficientas), taip pat pastebėtas statistiškai reikšmingas ($p < 0,05$) ryšys (žr. 3.5.2 lentelę).

3.5.2 lentelė. Įstaigos etinio mikroklimato tipų ir įstaigos etinių vertybių poskalių sąsajos

N = 71				
Įstaigos etinio mikroklimato tipai	Koreliacija	Įstaigoje vyraujančios etinės vertybės		
		Įstaigos etikos politika	Įstaigos etikos kontrolė	Darbo aplinka bei sąlygos
Egoistinis mikroklimatas	Koreliacijos koeficientas (r)	-0,057	0,030	-0,013
	p reikšmė	0,639	0,806	0,915
Geranoriškas mikroklimatas	Koreliacijos koeficientas (r)	0,304*	0,395**	0,340**
	p reikšmė	0,010	0,001	0,004
Principinis mikroklimatas	Koreliacijos koeficientas (r)	0,431**	0,492**	0,504**
	p reikšmė	0,0001	0,0001	0,0001

* – koreliacijos reikšmingumo lygmuo 0,05

** – koreliacijos reikšmingumo lygmuo 0,01

Etinio mikroklimato tipų ir įstaigos etinių vertybių poskalių koreliacijos analizė parodė, kad pastebėtas statistiškai reikšmingas ryšys ($p < 0,05$) tarp įstaigos etikos politikos, įstaigos etikos kontrolės, darbo aplinkos bei sąlygų ir geranoriško bei principinio etinio mikroklimato tipų. Stipriausi ryšiai pastebėti tarp principinio etinio mikroklimato tipo ir:

- darbo aplinkos bei sąlygų ($r = 0,504$);
- įstaigos etikos kontrolės ($r = 0,492$);
- įstaigos etikos politikos ($r = 0,431$).

Tarp įstaigos etikos politikos, įstaigoje etikos kontrolės, darbo aplinkos bei sąlygų ir geranoriško etinio mikroklimato tipo vyrauja silpnas teigiamas (r – tarp 0,304 ir +0,395), tačiau statistiškai reikšmingas ($p = 0,0001$) ryšys. Tuo tarpu tarp egoistinio etinio mikroklimato tipo ir įstaigos etinių vertybių poskalių statistiškai reikšmingo skirtumo nėra ($p > 0,05$). Tai reiškia, kad

įstaigos etikos politika, įstaigos etikos kontrolė, darbo aplinka bei sąlygos labiausiai veikia geranoriško bei principinio etinio mikroklimate tipų pasireiškimą.

Toliau buvo atlikta įstaigos etinio mikroklimate vertinimo ir įstaigoje pasireiškančių etinių problemų bei neetiško elgesio įstaigoje priežasčių dažnio tarpusavio koreliacinė analizė (taikytas Pearsono koreliacijos koeficientas), kurios rezultatai pateikti 3.5.3 lentelėje.

3.5.3 lentelė. Etinio mikroklimate vertinimo ir įstaigoje pasireiškančių etinių problemų bei neetiško elgesio įstaigoje priežasčių dažnio sąsajos

Koreliacija	Įstaigos etinis mikroklimate		
	N	Koreliacijos koeficientas (r)	p reikšmė
Įstaigoje pasireiškančios etinės problemos	71	-0,445**	0,0001
Neetiško elgesio įstaigoje priežasčių dažnis	71	-0,376**	0,001

** – koreliacijos reikšmingumo lygmuo 0,01

Įstaigos etinio mikroklimate ir įstaigoje pasireiškančių etinių problemų bei neetiško elgesio įstaigoje priežasčių dažnio koreliacijos analizė parodė, kad pastebėtas statistiškai reikšmingas ($p < 0,05$) ryšys tarp šių kintamųjų:

- tarp įstaigos etinio mikroklimate ir įstaigoje pasireiškančių etinių problemų pastebėtas vidutinio stiprumo neigiamas ($r = -0,445$) ryšys. Tai rodo, kad tarp analizuojamų kintamųjų yra atvirkštinė priklausomybė, t. y. vienam iš kintamųjų keičiantis, kitas kintamasis keičiasi priešinga kryptimi ir, pvz., kuo daugiau įstaigoje vyrauja etinių problemų, tuo prasčiau yra vertinamas įstaigos etinis mikroklimate.

- tarp įstaigos etinio mikroklimate ir neetiško elgesio įstaigoje priežasčių dažnio pastebėtas silpnas neigiamas ($r = -0,376$) ryšys. Tai rodo, kad tarp analizuojamų kintamųjų yra atvirkštinė priklausomybė, t. y. vienam iš kintamųjų keičiantis, kitas kintamasis keičiasi priešinga kryptimi, pvz., kuo dažniau įstaigos darbuotojai elgiasi neetiškai dėl įvairių priežasčių, tuo prasčiau yra vertinamas įstaigos etinis mikroklimate.

Analizuojant sąsajas tarp atskirų įstaigos etinio mikroklimate tipų ir įstaigoje pasireiškančių etinių problemų bei neetiško elgesio įstaigoje priežasčių dažnio, taip pat pastebėtas statistiškai reikšmingas ($p < 0,05$) ryšys tarp visų kintamųjų (žr. 3.5.4 lentelę).

3.5.4 lentelė. Etinio mikroklimato tipų ir įstaigoje pasireiškiančių etinių problemų bei neetiško elgesio įstaigoje priežasčių dažnio sąsajos

N = 71			
Įstaigos etinio mikroklimato tipai	Koreliacija	Įstaigoje pasireiškiančios etinės problemos	Neetiško elgesio įstaigoje priežasčių dažnis
Egoistinis mikroklimatas	Koreliacijos koeficientas (r)	0,260*	0,346**
	p reikšmė	0,028	0,001
Geranoriškas mikroklimatas	Koreliacijos koeficientas (r)	-0,261*	-0,174
	p reikšmė	0,028	0,146
Principinis mikroklimatas	Koreliacijos koeficientas (r)	-0,406**	-0,307**
	p reikšmė	0,0001	0,009

* – koreliacijos reikšmingumo lygmuo 0,05

** – koreliacijos reikšmingumo lygmuo 0,01

Koreliacijos analizė parodė, kad stipriausi ryšiai pastebėti tarp principinio etinio mikroklimato tipo ir:

- įstaigoje pasireiškiančių etinių problemų ($r = -0,406$);
- neetiško elgesio įstaigoje priežasčių dažnio ($r = -0,307$).

Tuo tarpu tarp egoistinio etinio mikroklimato tipo bei geranoriško etinio mikroklimato tipo ir įstaigoje pasireiškiančių etinių problemų bei neetiško elgesio įstaigoje priežasčių dažnio pastebėti silpni (r – tarp $-/+0,2$ ir $-/+0,4$) arba labai silpni (r – iki $-/+0,2$), tačiau statistškai reikšmingi ($p < 0,05$) ryšiai. Neigiamas ryšys tarp geranoriško ir principinio etinio mikroklimato tipų ir įstaigoje pasireiškiančių etinių problemų bei neetiško elgesio įstaigoje priežasčių dažnio rodo atvirkštinę tiesinę priklausomybę tarp šių kintamųjų, kas reiškia, kad mažėjant įstaigoje etinių problemų ir jų priežasčių, principinio bei geranoriško etinio mikroklimato požymių daugėja. Tuo tarpu teigiamas ryšys tarp egoistinio etinio mikroklimato tipo ir įstaigoje pasireiškiančių etinių problemų bei neetiško elgesio įstaigoje priežasčių dažnio rodo tiesioginę tiesinę priklausomybę tarp šių kintamųjų, kas reiškia, kad dažnėjant įstaigoje etinių problemų ir jų priežasčių, egoistinio etinio mikroklimato požymių daugėja.

Apibendrinant tyrimo rezultatus, galima teigti, kad tarp įstaigos etinio mikroklimato ir etinių problemų yra statistškai reikšminga sąsaja. Įstaigos etikos politika, įstaigos etikos kontrolė ir darbo aplinka bei sąlygos statistškai reikšmingai teigiamai koreliuoja su geranorišku ir principiniu etinio mikroklimato tipais. Įstaigoje pasireiškiančios etinės problemos bei neetiško elgesio įstaigoje priežasčių dažnis statistškai reikšmingai teigiamai koreliuoja su egoistiniu etikos mikroklimato tipu ir neigiamai koreliuoja su geranorišku ir principiniu etinio mikroklimato tipais.

4. REZULTATŲ APTARIMAS

Šiuo tyrimu buvo siekiama įvertinti visuomenės sveikatos paslaugas teikiančios įstaigos etinį mikroklimatą organizaciniame (mezo) lygmenyje. Tikslui įgyvendinti buvo pasirinkti Nacionalinio visuomenės sveikatos centro Vilniaus departamento darbuotojai, kurie atlieka visuomenės sveikatos priežiūros funkcijas, todėl atitinka šio tyrimo imčiai keliamus kriterijus. Vilniaus departamento darbuotojų nuomonei apie įstaigoje vyraujančią etinį mikroklimatą iširti buvo pasirinktas kiekybinio tyrimo anoniminės apklausos metodas. Apklausos anketą sudarė V blokai klausimų, kurie padėjo nustatyti socialines, demografines ir profesines veiklos charakteristikas; darbuotojų požiūrį į įstaigoje vyraujančias etines vertybes; įstaigoje dažniausiai pasireiškiančias etines problemas; neetiško elgesio įstaigoje priežastis ir galiausiai įstaigoje vyraujančią etinį mikroklimatą. Tyrime iš viso sutiko dalyvauti 71 Vilniaus departamento darbuotojas, kurių didžiąją dalį sudarė moterys, taip pat didžiąją tiriamųjų dalį sudaro aukštąjį (neuniversitetinį arba universitetinį) išsilavinimą turintys darbuotojai, kurių vidutinis amžius yra apie 39 metai. Apie pusė tyrime dalyvavusių darbuotojų užima vyriausiojo specialisto darbo poziciją, likusią tiriamųjų dalį sudarė vadovai, patarėjai bei žemesnio lygio specialistai, kurių vidutinis stažas įstaigoje yra apie 9 metai. Tyrimo rezultatai patvirtina statistinius duomenis, kad didesnę su sveikatos priežiūra susijusių įstaigų darbuotojų dalį sudaro moterys (53), o dirbti visuomenės sveikatos specialistais gali tik aukštąjį ar jam prilygintą sveikatos mokslų studijų krypties išsilavinimą turintys asmenys (54). Tyrime dalyvavusių darbuotojų amžius bei darbo stažas leidžia manyti, kad tiriamieji yra pakankamai gerai susipažinę su tiriamos organizacijos etiniu mikroklimatu, todėl gali pateikti patikimą informaciją.

Visuomenės sveikatos specialistų profesinės etikos sampratos analizė parodė, kad įvairių profesijų atstovų veiklos valdymas modernizuojamas keliant moralinių vertybių vaidmenį ir galią (11), t. y. bet kurios profesijos, tame tarpe ir visuomenės sveikatos priežiūros paslaugas teikiančių specialistų, veikla turi būti grindžiama ne tik tai profesijai keliamais reikalavimais, bet ir bendraisiais moralinio, etinio elgesio principais. Nesilaikant numatytų profesinės etikos reikalavimų, susiduriama su įvairiomis etinėmis problemomis (2). Todėl šiame tyrime visų pirma buvo siekiama atskleisti Vilniaus departamente vyraujančias etines vertybes, tuo tikslu tiriamųjų buvo prašoma įvertinti jų įstaigoje vyraujančią etikos politiką, etikos kontrolę bei darbo aplinką ir sąlygas, padedančias užtikrinti darbuotojų etišką elgesį. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad įstaigos darbuotojai įstaigoje vyraujančias etines vertybes vertina ne itin palankiai, t. y. tiek etikos politiką, tiek etikos kontrolę, tiek ir darbo aplinką ir sąlygas darbuotojai įvertino žemesniu balu, nei vidutinis. Geriausiai Vilniaus departamento darbuotojai įvertino darbo aplinką bei sąlygas, apie penktadalį darbuotojų mano, kad įstaigos darbuotojai yra skatinami elgtis etišškai, todėl jų tarpusavio elgesys sukuria palankią aplinką bei darbo sąlygas. Šiek tiek prasčiau darbuotojai įvertino įstaigos etikos

politiką, tik kas penktas darbuotojas mano, kad įstaigos veiklos dokumentuose yra nustatyta, kas įstaigoje etiška ir kas ne, kas šeštas darbuotojas mano, kad įstaiga turi etikos kodeksą ir jis yra viešai prieinamas visiems norintiems su juo susipažinti asmenims. O prasčiausiai darbuotojai įvertino etikos kontrolę, kas šeštas darbuotojas mano, kad įstaigos darbuotojai mokomi etiško elgesio; kas devintas darbuotojas mano, kad įstaigoje yra sukurtos procedūros bei veikia tam tikros tarnybos, kurios rūpinasi organizacijos etika; o kas keturioliktas darbuotojas mano, kad įstaigoje atvirai diskutuojama etikos klausimais. Tokie tyrimo rezultatai rodo, kad įstaigos darbuotojai nėra asmeniškai supažindinami su įstaigos etikos kodeksu bei dokumentais, reglamentuojančiais darbuotojų elgesį. Tai patvirtina ir patys tyrime dalyvavę darbuotojai, nes tik kas keturioliktas darbuotojas nurodo, kad įstaigoje atvirai diskutuojama etikos klausimais; kas devintas darbuotojas mano, kad įstaigoje yra sukurtos procedūros bei veikia tam tikros tarnybos, kurios rūpinasi organizacijos etika ir tik kas šeštas darbuotojas nurodo, kad jų įstaigos darbuotojai yra mokomi etiško elgesio. Panaši nuomonė būdinga daugumai įstaigos darbuotojų, nepriklausomai nuo jų lyties, amžiaus, užimamų pareigų bei darbo stažo įstaigoje. Tyrimo rezultatai patvirtina ir kitų Lietuvoje atliktų tyrimų rezultatus, kad pagrindinės priežastys, sudarančios prielaidas etikos problemų atsiradimui sveikatos priežiūroje įstaigose, yra neteisingai vykdoma darbuotojų skatinimo politika, įstaigos etikos kodekso nežinojimas, ne visada teisingai pateikiama informacija apie įstaigą, nepakankamas sistemų ir procedūrų, užtikrinančių darbuotojų etišką elgesį, naudojimas (10).

Radavičiūtės (2013) pastebėjimu, etinė problema – tai netinkamai padarytas sprendimas ar atliktas veiksmas, pažeidžiant nusistovėjusias asmeninės ar profesinės etikos normas (2). Profesinėje veikloje gali kilti nemažai etinių problemų. Vienos iš jų dažnesnės vienoje profesinėje sferose, kitos – kitose (3). Todėl ir šiame tyrime buvo siekiama atskleisti Vilniaus departamento darbuotojų nuomonę apie jų įstaigoje pasireiškiančias etines problemas. Darbuotojams buvo pateiktos 9 valstybinėse įstaigose dažniausiai pasitaikančios etinės problemos, prašant įvertinti jų pasireiškimą Vilniaus departamente. Tyrimo rezultatai parodė, kad dažniausiai pasitaikanti įstaigos etinė problema yra darbuotojų ir vadovų apkalbos, kurias nurodo kas antras įstaigos darbuotojas. Kitos etinės problemos tiriamųjų nuomone įstaigoje pasitaiko rečiau: penktadalis darbuotojų nurodo piktnaudžiavimo problemą, o šeštadalis – įstaigos resursų naudojimo asmeniniais tikslais problemą. Svarbu paminėti, kad šeštadalis tyrime dalyvavusių Vilniaus departamento darbuotojų įstaigoje nepastebi jokių etinių problemų pasireiškimo ir nei vienas darbuotojas nėra pastebėjęs nepotizmo problemos. Tokios nuomonės yra didesnė tyrime dalyvavusių Vilniaus departamento darbuotojų dalis, nepriklausomai nuo jų lyties, amžiaus, užimamų pareigų bei darbo stažo įstaigoje. Tyrimo rezultatai patvirtina ir kitų tyrėjų pastebėjimus, kad valstybinėse institucijose vyraujančios etinės problemos iš esmės nesikeičia jau daugelį metų, tokiose įstaigose dažniausiai vyrauja interesų konfliktai, piktnaudžiavimas tarnybine padėtimi bei patyčios ir apkalbos (3, 13, 29). Tačiau situacija

pastaruoju metu šiek tiek keičiasi, t. y. etinių problemų viešajame sektoriuje mažėja, nes vis aktyviau imamasi įvairių priemonių, pvz., numatomos sankcijos ir bausmės, profesinių etikos kodeksų rengimas, veiklos etinių principų teisinis reglamentavimas, apdovanojimai už išskirtinį elgesį, darbuotojų švietimas ir mokymai bei kita, kovojant su etikos problemomis valstybinėse institucijose (29).

Mokslinių tyrimų rezultatai rodo, kad dėl organizacijų etikos vadybos diegimo integralumo trūkumo, etinių principų taikymas praktikoje tampa tik deklaratyviu ir atsiranda galimybių valstybės tarnautojams elgtis neskaidriai, veidmainiškai, neatsižvelgiant į išorinių suinteresuotųjų šalių lūkesčius (11). Todėl ir šiame tyrime buvo siekiama atskleisti Vilniaus departamento darbuotojų nuomonę apie jų įstaigoje pasireiškiančių etinių problemų priežastis. Tiriamiesiems buvo pateiktos 6 galimos neetiško elgesio priežastys, kurias buvo prašoma įvertinti pagal jų pasireiškimo dažnumą. Tyrimo rezultatai parodė, kad didesnė dalis Vilniaus departamento darbuotojų mano, kad jų įstaigos darbuotojai apskritai elgiasi pakankamai etiškai, tačiau jeigu vis tik pasielgia neetiškai – tai taip elgiasi dažniausiai dėl to, kad jaučia spaudimą iš savo vadovų arba dėl to, kad tenkina įstaigos arba savo interesus. Neetiško elgesio įstaigoje priežasčių dažnumas statistiškai reikšmingai priklauso nuo darbuotojų amžiaus bei darbo stažo, t. y. kuo darbuotojas yra vyresnis arba jo darbo stažas yra didesnis, tuo didesnė tikimybė, kad darbuotojas pasiduos vadovo spaudimui arba pabandys patenkinti savo interesus. Svarbu paminėti, kad su didėjančiu amžiumi ir darbo stažu pasireiškia ir darbuotojų nenoras laikytis tam tikrų nustatytų įstatymų ar taisyklių, kurios jų nuomone iš principo prieštarauja įstaigos arba jų pačių interesams. Tai rodo, kad ilgiau dirbant konkrečioje sistemoje, atsiranda intuityvus pojūtis kokios elgesio taisyklės yra svarbios šios profesijos atstovams, o kokios yra tik deklaratyvios bei primetamos dėl išorinio spaudimo. Tyrimo rezultatai patvirtina ir kitų tyrėjų pastebėjimus, kad darbuotojų neetiškas elgesys paprastai pasireiškia ne dėl to, kad įstaigoje nėra parengto etikos kodekso ar darbuotojų elgesio taisyklių, bet dėl to, kad darbuotojai nėra tinkamai skatinami elgtis etiškai arba trūksta priemonių ar mechanizmų, padedančių užkirsti kelią etinių problemų pasireiškimui (12, 13)

Mokslinės literatūros analizė atskleidė, kad organizacijos etinis mikroklimatas yra priemonė, leidžianti pereiti nuo individualaus prie organizacinio etikos ir vertybių sisteminio lygmens. Tai tarsi etikos institucionalizavimas, imantis procedūrinių veiksmų, kad formaliai nustatytos darbuotojų elgesio normos bei etikos kodekso nuostatos būtų įgyvendinamos praktiškai (11). Todėl ir šiame tyrime buvo siekiama atskleisti Vilniaus departamento darbuotojų nuomonę apie jų įstaigoje vyraujančią etinį mikroklimatą, Tyrime dalyvavusiems darbuotojams buvo pateikti klausimai, kurie padėjo nustatyti kokio tipo (egoistinio, geranoriško ar principinio) etinio mikroklimato požymiai vyrauja jų įstaigoje. Tyrimo rezultatai parodė, kad tyrime dalyvavę Vilniaus departamento darbuotojai savo įstaigos etinį mikroklimatą vertina kaip principinį, kuriame vyrauja

taisyklių ir procedūrų bei įstatymų ir etikos kodekso laikymasis bei kaip geranorišką, kuriam būdinga socialinė atsakomybė bei komandinis darbas. Mažiausiai tiriamieji pastebi egoistinio etinio mikroklimate požymių, iš kurio labiausiai pasireiškia efektyvumo siekimas. Tokios nuomonės yra didesnė dalis įstaigos darbuotojų, nepriklausomai nuo jų lyties, amžiaus, užimamų pareigų bei darbo stažo įstaigoje. Tyrimo rezultatus patvirtina ir kitų tyrėjų pastebėjimus, kad etinis mikroklimate apima holistinį požiūrį į etinį elgesį ir tai nėra pavienis atskirų darbuotojų elgesys, bet elgesio procedūrų, praktikos ir vertybių integravimas į organizacijos valdymo procesus, taip formuojant bendrą socialinę atsakomybę už įstaigos darbuotojų elgesį (14).

Galiausiai tyrimu buvo siekiama nustatyti Vilniaus departamente vyraujančio etinio mikroklimate ir etinių problemų sąsajas. Tuo tikslu buvo atlikta koreliacinė (taikytas Pearsono koreliacijos koeficientas) tyrimo kintamųjų (įstaigos etinio mikroklimate bei jo tipų, įstaigos etikos politikos, įstaigos etikos kontrolės, darbo aplinkos bei sąlygų, įstaigoje pasireiškiančių etinių problemų bei neetiško elgesio įstaigoje priežasčių dažnio) analizė. Statistinė tyrimo kintamųjų analizė atskleidė, kad tarp įstaigos etinio mikroklimate ir įstaigoje vyraujančių etinių vertybių pastebimas vidutinio stiprumo teigiamos krypties statistiškai reikšmingas ryšys. Kas rodo, kad kuo palankesnis yra darbuotojų požiūris į įstaigos etines vertybines ir kuo labiau šiomis vertybėmis darbuotojai vadovaujasi, tuo geresnis yra įstaigos etinis mikroklimate.

Statistinė tyrimo kintamųjų analizė taip pat atskleidė, kad yra statistiškai reikšmingas ryšys tarp įstaigoje vyraujančio etinio mikroklimate tipo (egoistinio, geranoriško ir principinio) bei įstaigoje taikomų priemonių ir procedūrų, užtikrinančių etišką darbuotojų elgesį, t. y. pastebėtas vidutinio stiprumo teigiamos krypties statistiškai reikšmingas ryšys tarp principinio mikroklimate ir darbo aplinkos bei sąlygų, įstaigos etikos kontrolės bei įstaigos etikos politikos. Tai rodo, kad kuo labiau įstaigoje kuriamos tinkamos darbo aplinkos sąlygos, formuojama etikos politika bei skiriamas deramas dėmesys etikos kontrolei, tuo labiau įstaigoje vyrauja taisyklių ir procedūrų bei įstatymų ir etikos kodekso laikymasis. Taip pat pastebėtas nors ir silpnas, tačiau statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys tarp geranoriško mikroklimate ir darbo aplinkos bei sąlygų, įstaigos etikos kontrolės bei įstaigos etikos politikos. Tai rodo, kad kuo labiau įstaigoje kuriamos tinkamos darbo aplinkos sąlygos, formuojama etikos politika bei skiriamas deramas dėmesys etikos kontrolei, tuo labiau įstaigoje vyrauja socialinė atsakomybė bei komandinis darbas.

Statistinė tyrimo kintamųjų analizė taip pat atskleidė, kad yra statistiškai reikšmingas ryšys ir tarp įstaigoje vyraujančio etinio mikroklimate tipų bei įstaigoje pasireiškiančių etinių problemų bei neetiško elgesio priežasčių. Pastebėtas teigiamas ryšys tarp egoistinio mikroklimate ir įstaigoje pasireiškiančių etinių problemų bei neetiško elgesio priežasčių, rodo, kad kuo labiau įstaigos darbuotojai skiria dėmesį savo ar organizacijos naudai bei efektyvumo siekimui, o ne asmeninei moralei ar socialinei atsakomybei, tuo daugiau įstaigoje pasireiškia etinių problemų ir tuo įvairesnės

darbuotojų neetiško elgesio priežastys. Tuo tarpu neigiamas ryšys tarp geranoriško ir principinio etinio mikroklimato tipų ir įstaigoje pasireiškiančių etinių problemų bei neetiško elgesio įstaigoje priežasčių, rodo, kad kuo įstaigoje labiau vyrauja taisyklių ir procedūrų, įstatymų ir etikos kodekso laikymasis bei socialinė atsakomybė ir komandinio darbo principai, tuo mažiau įstaigoje pasireiškia etinių problemų bei mažiau priežasčių darbuotojai suranda elgtis neetiškai.

Tyrimo rezultatai patvirtina ir kitų tyrėjų pastebėjimus, kad vyrauja abipusė organizacijos etikos ir darbo klimato sąveika: tiek etinis, tiek darbo klimatas veikia organizacijos puoselėjamas vertybes, kurios ilgainiui atsiliepia ir etikos bei darbo klimatui. Tai reiškia, kad stiprėjant etiniam organizacijos mikroklimatui, gėrėja tokios organizacijos vertybės, kaip veiksmingumas, komandinis darbas, geras ir kokybiškas darbo atlikimas, pasitikėjimo ir pagarbos atmosfera, atsakomybė, draugiškumas, orientacija į taisykles ir kita (3).

Apibendrinant viso tyrimo rezultatus galima teigti, kad NVSC Vilniaus departamente vyraujantis etinis mikroklimatas nėra visų darbuotojų vertinamas palankiai. Nors tyrime dalyvavusių darbuotojų nuomone jų įstaigoje vyrauja principinio etinio mikroklimato tipo požymiai, tokie kaip socialinė atsakomybė ir komandinis darbas, tačiau vis dar pasitaiko ir egoistinio mikroklimato požymių, tokių kaip efektyvumo ir naudos organizacijai siekimas, dėl ko bendras įstaigos etikos mikroklimatas yra vertinamas nevienareikšmiškai. Kadangi NVSC Vilniaus departamente vyraujantis etinis mikroklimatas siejasi su įstaigoje vyraujančiomis etinėmis vertybėmis bei neetiško elgesio apraiškomis, todėl įstaigos etinio mikroklimato gerinimui svarbų vaidmenį vaidina tinkamų darbo sąlygų sudarymas, etikos politikos formavimas bei tinkama etikos kontrolė, kurių rezultate darbuotojai labiau yra linkę laikytis etikos taisyklių, įstatymų bei procedūrų, todėl įstaigoje mažiau stebima neetiško elgesio apraiškų ir darbuotojai mažiau priežasčių suranda elgtis neetiškai.

Tyrimo privalumai ir trūkumai. Šio tyrimo privalumas yra tas, kad buvo pasirinkta anoniminė apklausa, kuri užtikrina didesnę tiriamųjų atvirumą. Be to, tyrimo rezultatai yra reikšmingi sprendžiant valstybinių institucijų darbuotojų etiško elgesio problemas, tačiau šis tyrimas turi ir trūkumų. Vienas iš trūkumų yra tas, kad tyrime buvo siekiama įvertinti konkrečios įstaigos darbuotojų nuomonę apie jų įstaigos etinį mikroklimatą, todėl yra tikimybė, kad darbuotojai nebuvo pilnai atviri, nes nenorėjo suteršti savo įstaigos reputacijos. Taip manyti leidžia tyrimo rezultatai, kurie rodo, kad viena iš dažnesnių tyrime dalyvavusių darbuotojų neetiško elgesio priežasčių yra siekis apginti įstaigos interesus. Šį trūkumą galėtų pašalinti klausimo formuluočių pakeitimas, pvz., klausiant tiriamųjų ne konkrečiai apie jų įstaigos etines problemas, bet apskritai apie tokio tipo įstaigų, t. y. visuomenės sveikatos paslaugas teikiančių įstaigų, etines problemas.

Praktinė tyrimo rezultatų reikšmė. Šis tyrimas turi ir praktinę reikšmę, pvz. atlikto tyrimo rezultatai padėjo įvertinti NVSC Vilniaus departamente vyraujančią etinį mikroklimatą bei jo poveikį

darbuotojų etiniam elgesiui. Atlikto tyrimo rezultatų pagrindu galima pateikti praktines rekomendacijas, kaip sumažinti neetiško elgesio apraiškų įstaigoje. Be to, atlikto tyrimo rezultatus būsiami tyrėjai galės panaudoti savo tyrimo rezultatų pagrindimui.

Interesų konfliktas. Šio tyrimo autorė yra NVSC Vilniaus departamento darbuotoja, kas galėjo turėti minimalios įtakos galutiniams tyrimo rezultatams, t. y. tiriamieji žinodami asmeninį tyrėjo suinteresuotumą tyrimo rezultatais, galėjo pateikti palankesnę nuomonę apie įstaigos situaciją, nei ji yra iš tikrųjų.

IŠVADOS

1. Išanalizavus darbuotojų požiūrį į etines vertybes atskleista, kad visuomenės sveikatos paslaugas teikiančios įstaigos darbuotojų požiūris į įstaigoje vyraujančias etines vertybes nėra palankus, t. y. tiek įstaigoje vyraujančią etikos politiką, tiek etikos kontrolę, tiek ir darbo aplinką bei sąlygas darbuotojai vertina žemesniu nei vidutiniškai balu. Tokį vertinimą lėmė tai, kad įstaigoje trūksta procedūrų ir tarnybų, kurios rūpintųsi organizacijos etika, ne visi darbuotojai yra supažindinti su įstaigoje parengtu etikos kodeksu bei trūksta atvirų diskusijų etikos klausimais.

2. Išanalizavus įstaigoje pasireiškiančias problemas atskleista, kad visuomenės sveikatos paslaugas teikiančios įstaigos darbuotojams nėra būdingas neetiškas elgesys, t. y. kas šeštas įstaigos darbuotojas nurodo, kad savo įstaigoje nėra nei karto pastebėjęs neetiško elgesio apraiškų. Dažniausiai pasitaikanti įstaigos etinė problema yra darbuotojų ir vadovų apkalbos, kurias nurodo kas antras įstaigos darbuotojas; piktnaudžiavimo problema, kurią nurodo kas penktas įstaigos darbuotojas bei įstaigos resursų naudojimo asmeniniais tikslais problema, kurią nurodo kas šeštas įstaigos darbuotojas.

3. Išanalizavus įstaigos mikroklimatą ir jį sąlygojančius veiksnius nustatyta, kad visuomenės sveikatos paslaugas teikiančioje įstaigoje vyrauja principinio etinio mikroklimato tipo požymiai, tokie kaip taisyklių ir procedūrų bei įstatymų ir etikos kodekso laikymasis bei geranoriško etinio mikroklimato tipo požymiai, tokie kaip socialinė atsakomybė ir komandinis darbas. Mažiausiai visuomenės sveikatos paslaugas teikiančioje įstaigoje pastebimi egoistinio etinio mikroklimato tipo požymių, kurių tarpe vyrauja efektyvumo siekimas.

4. Tyrimo metu buvo nustatytos statistiškai reikšmingos sąsajos tarp visuomenės sveikatos paslaugas teikiančios įstaigos etinio mikroklimato ir vyraujančių etinių problemų. Kas rodo, kad kuo palankesnis yra darbuotojų požiūris į įstaigos etines vertybines ir kuo labiau šiomis vertybėmis darbuotojai vadovaujasi; kuo labiau įstaigoje kuriamos tinkamos darbo aplinkos sąlygos, formuojama etikos politika bei skiriamas deramas dėmesys etikos kontrolei, tuo mažiau prižasčių darbuotojai randa neetiškam elgesiui, tuo mažiau pastebima neetiško elgesio apraiškų įstaigoje ir tuo palankesnis įstaigos mikroklimatas formuojasi.

PRAKTINĖS REKOMENDACIJOS

Remiantis tyrimo rezultatais galima pateikti keletą praktinių rekomendacijų:

1. Vilniaus departamento vadovams rekomenduojama:

- Didesnį dėmesį skirti procedūriniam rūpinimuisi etikos klausimais. Tuo tikslu svarbu sukurti tinkamas procedūras, kurios užtikrintų, kad darbuotojai negalėtų pasielgti neetiškai, kadangi griežta kontrolė bei bausmės nėra laikomi efektyviomis priemonėmis, skatinančiomis darbuotojus laikytis numatytų procedūrų, todėl įstaigoje tikslingiau suskurti ne kontrolės tarnybą, bet skatinimo už etišką elgesį priemones.

- Sukurti įstaigos politiką, kurioje būtų numatytas privalomas darbuotojų supažindinimas su įstaigos etikos kodeksu bei kitais dokumentais, reglamentuojančiais darbuotojų etišką elgesį. Be to, visi minėti dokumentai turėtų būti viešai skelbiami, kad su jais galėtų susipažinti bet kuris suinteresuotas asmuo. Tuo tikslu etikos kodeksas ir kiti dokumentai turėtų būti skelbiami oficialiame įstaigos internetiniame tinklalapyje.

- Organizuoti atskiras darbuotojų diskusijas įstaigos etikos klausimais bei sudaryti darbuotojams galimybes mokytis etiško elgesio. Tuo tikslu darbuotojai turėtų būti periodiškai siunčiami į specializuotus kursus ar mokymus, iš kurių grįžę gauta informacija bei patirtimi pasidalintų su savo bendradarbiais.

2. Vilniaus departamento darbuotojams rekomenduojama patiems labiau domėtis jų profesijai keliamais etikos reikalavimais bei stengtis išsiaiškinti kokio visuomenės sveikatos paslaugas teikiančios įstaigos darbuotojo elgesio pageidauja visuomenė.

3. Būsimiems tyrėjams galima būtų rekomenduoti plėtoti visuomenės sveikatos paslaugas teikiančių įstaigų etinio mikroklimato tyrimus:

- praplečiant tiriamųjų ratą, pvz., atliekant panašų tyrimą kitų miestų NVSC departamentuose ir atliekant lyginamąją analizę.

- taikant įvairesnius tyrimo metodus, pvz., atliekant kokybinį tyrimą, kurio rezultatai suteiktų išsamesnį darbuotojų požiūrį į skirtingas įstaigos etinio klimato aspektus.

LITERATŪRA

1. Vilniaus miesto savivaldybės visuomenės sveikatos biuro etikos kodeksas. [Internetas]. Vilnius Sveikiau; [atnaujinta 2021 sausis; žiūrėta 2021 gegužė]. Prieinama per: <https://www.vilniussveikiau.lt/korupcijos-prevencija/>.
2. Radavičiūtė A., Etikos problemos ir jų sprendimo būdai savivaldoje: Kelmės rajono atvejis [magistro baigiamasis darbas]. Šiauliai: Šiaulių Universitetas; 2013.
3. Apulskienė A. Profesinė etika ir psichologija. Šiauliai: Šiaulių profesinio rengimo centras; 2014.
4. Pučėtaitė R, Pušinaitė R. Novatoriškumo plėtros organizacijų etikos priemonėmis galimybės: rekomendacijos verslui, Vilnius: Vilniaus universiteto akademinė leidyba; 2015.
5. Nacionalinio visuomenės sveikatos centro prie Sveikatos apsaugos ministerijos kokybės politika ir tikslai. Nacionalinio visuomenės sveikatos centro prie Sveikatos apsaugos ministerijos direktoriaus 2021 m. sausio 18 d. įsakymas Nr. VKE – 55. [Internetas] Nacionalinis visuomenės sveikatos centras; [atnaujinta 2021 sausis; žiūrėta 2021 gegužė]. Prieinama per: <https://nvsc.lrv.lt/lt/apie-nvsc/nvsc-kokybes-politika-ir-tikslai>.
6. Lietuvos Respublikos visuomenės sveikatos priežiūros įstatymas: priimtas Lietuvos Respublikos Seimo 2002 m. gegužės 16 d. Nr. IX-886, Valstybės žinios, 2002; 56-2225.
7. Čelkis P. Visuomenės sveikatos priežiūra, kaip asmens teisės į sveikatą įgyvendinimo priemonė. Visuomenės sveikata 2010;1(48):9-20.
8. Čelkis P. Visuomenės sveikatos priežiūros teisinis reguliavimas [disertacija]. Mykolo Romerio universitetas; 2011.
9. Susitikime su Prezidentu – dėmesys NVSC indėliui kovoje su pandemija [Internetas]; Nacionalinis visuomenės sveikatos centras prie Sveikatos apsaugos ministerijos; [žiūrėta 2021 gegužės 26]. [atnaujinta 2020 spalį; žiūrėta 2021 gegužė]. Prieinama per: <https://nvsc.lrv.lt/lt/naujienos/susitikime-su-prezidentu-demesys-nvsc-indeliui-kovoje-su-pandemija>.
10. Juknienė O. Gydytojų ir slaugytojų požiūris į vadybos etiką ir pasitenkinimo darbu N gydymo įstaigoje sąsajos [magistro darbas]. Lietuvos sveikatos mokslų universitetas; 2018.
11. Vasiljevienė N. Organizacijų etika ir novatoriškumo konstravimo galimybių paieškos. Tarptautinė konferencija „Etiškos organizacijos ir darnios inovacijos“. Kaunas: MRU; 2015.
12. Mayer DM, Kuenzi M, Greenbaum R. Examining the Link Between Ethical Leadership and Employee Misconduct: The Mediating Role of Ethical Climate. Journal of Business Ethics 2010;95(1):7–16.
13. Puiu S. Ethics Management in Public Sector – Background and Tools. 2nd Global Conference on Business, Economics, Management and Tourism. Czech Republic: Prague; 2014

14. Toleikienė, R. Integralios etikos vadybos sistemos formavimas savivaldybėje [disertacija]. Šiaulių universitetas; 2018.
15. Salamon T, Mesko M. Can an ethical work climate influence payment discipline? *Journal of Industrial Engineering and Management* 2016;9(1):73–89.
16. Humphries A, Woods M. A study of nurses' ethical climate perceptions: Compromising in an uncompromising environment. *Nursing Ethics* 2016;23(3):265–276.
17. Newman A, Round H, Bhattacharya S, Roy A. Ethical Climates in Organizations: A Review and Research Agenda. *Business Ethics Quarterly* 2017; 27(4): 475–512.
18. Borhani F, Jalali T, Abbaszadeh A, Haghdoost AA, Amiresmaili M. Nurses' perception of ethical climate and job satisfaction. *Journal of Medical Ethics and History of Medicine* 2012;5:1–6.
19. Borhani F, Jalali T, Abbaszadeh A, Haghdoost A. Nurses' perception of ethical climate and organizational commitment. *Nursing Ethics*, 2014;21(3):278–288.
20. Visuomenės sveikatos priežiūros paslaugos [Internetas]. Verslo žinios: žodynas; [atnaujinta 2020 spalio; žiūrėta 2021 balandis]. Prieinama per: <http://zodynas.vz.lt/visuomenes-sveikatos-prieziuros-paslaugos>.
21. Ministry of Health. What is Public Health? Province of British Columbia; 2014.
22. The 10 Essential Public Health Services [Internet]. Centers for Disease Control and Prevention (CDC). [updated 2021 March]. Available from: <https://www.cdc.gov/publichealthgateway/publichealthservices/essentialhealthservices.html>.
23. Binns C, Low WY. What Is Public Health? *Asia-Pacific Journal of Public Health* 2015;27(1):5–6.
24. Canadian Public Health Association Working Paper Public Health: A Conceptual Framework. Ottawa: Canadian Public Health Association; 2017.
25. MacDonald M. Introduction to Public Health Ethics 1: Background. Montreal: National Collaborating Centre for Healthy Public Policy; 2014.
26. Jatkauskienė B, Norkienė S. Visuomenės sveikata ir etika: praktikos ir mokslinių tyrimų raidos diskursas. *Tiltai* 2018;3:111-125.
27. Paliduskaitė, J. Retrospektyvus žvilgsnis į etikos problemas Lietuvos valstybės tarnyboje: naujos problemos, jų turinys ar raiškos formos? *Politologija* 2011;4(64):39-73.
28. Adebayo AO. Ethical Issues in Public Service. *International Journal of Social Science and Humanity* 2014;4(5):410-412.
29. Vveinhardt J, Andriukaitienė R. Mobingo/ patyčių kaip psichosocialinio stresoriaus prevencija. *Laisvalaikio tyrimai: elektroninis mokslo žurnalas*. 2016; 2 (8): 1-18.

30. Petersen L. What Is Mobbing at the Workplace? [Internet]. Chron; [updated 2019 January; cited 2021 May]. Available from: <https://smallbusiness.chron.com/mobbing-workplace-43426.html>.
31. Caponecchia C, Branch S, Murray JP. Development of a Taxonomy of Workplace Bullying Intervention Types: Informing Research Directions and Supporting Organizational Decision Making. *Group and Organization Management*. 2020; 45(1): 103-133.
32. Yildirim, D, Yildirim, A, Timucin, A. Mobbing behaviors encountered by nurse teaching staff. *Nursing Ethics*. 2007; 14(4): 447-463.
33. Pavliukevičienė I. Mobingas Lietuvoje: ar etika gali ką nors padėti? [magistro darbas]. Lietuvos edukologijos universitetas; 2016.
34. Macklin R, Martin A, Mathison K. An integrated model of justice and ethical climates and the influence of cultural diversity. *Management and Organization Review* 2015;11(1):101–121.
35. Anaza NA, Rutherford B, Rollins M, Nickell D. Ethical climate and job satisfaction among organizational buyers: an empirical study. *Journal of Business & Industrial Marketing* 2015;30(8): 962–972.
36. Guerci M, Radaelli G, Siletti E, Cirella S, Shani ABR. The impact of human resource management practices and corporate sustainability on organizational ethical climates: An employee perspective. *Journal of Business Ethics* 2015;126:325–342.
37. Humphries A, Woods M. A study of nurses' ethical climate perceptions: Compromising in an uncompromising environment. *Nursing Ethics* 2016;23(3):265–276.
38. Zoghbi-Manrique-de-Lara, P, Guerra-Baez R. Exploring the influence of ethical climate on employee compassion in the hospitality industry. *Journal of Business Ethics* 2016;133:605–617.
39. Cheng MY, Wang, L. The mediating effect of ethical climate on the relationship between paternalistic leadership and team identification: A team-level analysis in the Chinese context. *Journal of Business Ethics* 2015;129:639–654.
40. Dark, D, Rix M. Back to the future: Using the Ethical Climate Questionnaire to understand ethical behaviour in not for profits. *Asia Pacific Journal of Health Management* 2015;10(3):I22–I31.
41. Cullen, J. B., Parboteeah, K. P., Victor, B. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. *Journal of Business Ethics*, 46(2), 127–141.
42. Demirtas O, Akdogan AA. The effect of ethical leadership behavior on ethical climate, turnover intention, and affective commitment. *Journal of Business Ethics*. 2015; 130: 59-67.
43. Shin Y, Sung SY, Choi JN, Kim MS. Top management ethical leadership and firm performance: Mediating role of ethical and procedural justice climate. *Journal of Business Ethics*. 2015; 129: 43-57.

44. Lu CS, Lin, CC. The effects of ethical leadership and ethical climate on employee ethical behavior in the international port context. *Journal of Business Ethics*. 2014; 124: 209-223.
45. Kardelis K. Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos centras; 2016.
46. Gaižauskaitė I, Mikienė S. Socialinių tyrimų metodai: apklausa. Mykolo Romerio universitetas; 2014.
47. Vencloviene J. Statistiniai metodai medicinoje: bendrasis vadovėlis aukštosioms mokykloms. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas; 2010.
48. Sample Size Calculator [Internet]. Creative Research Systems. [updated 2019 January; cited 2021 June]. Available from: <https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>.
49. Vaitkevičius R, Saudargienė A. Psichologinių tyrimų duomenų analizė: praktikos darbai. Kaunas: VDU leidykla; 2010.
50. Bekešienė S. Duomenų analizės SPSS pagrindai: mokomoji knyga. Vilnius: Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija; 2015.
51. Janilionis V. Mokomosios medžiagos „Mokymai apie kiekybinių ir kokybinių HSM tyrimų duomenų analizės metodus“ III paslaugų grupės „Koreliacinės ir regresinės analizės pagrindai“ parengimas. Kaunas: Kauno technologijos universitetas; 2011 [Interaktyvus]. LIDA [atnaujinta 2020 vasario; žiūrėta 2021 birželis]. Prieinama per: http://www.lidata.eu/index.php?file=files/mokymai/Janilionis_III/jan_III.html&course_file=jan_III_1.html.
52. Vaitkevičius R, Saudargienė A. Statistika su SPSS psichologiniuose tyrimuose: mokomoji knyga. Kaunas: VDU leidykla; 2006. 2020 m. leidimas
53. Darbo rinka Lietuvoje: darbuotojų skaičius [interaktyvus] Lietuvos statistikos departamentas [2020 m. leidimas; žiūrėta 2022 kovas]. Prieinama per: <https://osp.stat.gov.lt/darbo-rinka-lietuvoje-2020/darbo-uzmokestis-darbo-sanaudos-ir-streikai/darbuotoju-skaicius>.
54. Dėl Savivaldybės visuomenės sveikatos biure privalomų pareigybų sąrašo ir joms keliamų kvalifikacinių reikalavimų patvirtinimo: patvirtintas Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministro 2018 m. kovo 26 d. Nr. V-342, TAR, 2018, 46146.

PRIEDAI

- 1 priedas. Lietuvos sveikatos mokslų universiteto Bioetikos centro sutikimas „Dėl pritarimo tyrimui“.
- 2 priedas. NVSC Vilniaus departamento darbuotojų požiūrio tyrimo anketa.
- 3 priedas. Tyrimo klausimynų vidinio patikimumo vertinimas
- 4 priedas. Tyrimo kintamųjų normalumo testo rezultatai.
- 5 priedas. Tiriamųjų socialinių demografinių charakteristikų aprašomoji statistika.
- 6 priedas. „Organizacijos etikos audito anketos“ poskalių vertinimas atsižvelgiant į darbuotojų socialines demografines charakteristikas.
- 7 priedas. „Organizacijos etikos auditoanketos“ poskalių vertinimas atsižvelgiant į darbuotojų užimamas pareigas.
- 8 priedas. „Etiško elgesio savivaldybėse problemos klausimyno“ teiginių vertinimas atsižvelgiant į darbuotojų socialines demografines charakteristikas.
- 9 priedas. „Etiško elgesio savivaldybėse problemos klausimyno“ teiginių vertinimas atsižvelgiant į darbuotojų užimamas pareigas įstaigoje.
- 10 priedas. „Etinio mikroklimate klausimyno“ poskalių vertinimas atsižvelgiant į darbuotojų socialines demografines charakteristikas.
- 11 priedas. „Etinio mikroklimate klausimyno“ poskalių vertinimas atsižvelgiant į darbuotojų užimamas pareigas įstaigoje.

Lietuvos sveikatos mokslų universiteto Bioetikos centro sutikimas „Dėl pritarimo tyrimui“



LIETUVOS SVEIKATOS MOKSLŲ UNIVERSITETAS

BIOETIKOS CENTRAS

Kodas 302536989, Tilžės g. 18, LT- 47181, Kaunas, tel.: (8 37) 327233, www.lsmuni.lt, el.p.: bec.registracija@lsmuni.lt

Medicinos akademijos (MA)
Magistrantūros studijų programa –
Visuomenės sveikatos vadyba (iššęstinės
studijos)
III k. magistrantei Godai Bagdonavičiūtei
Darbo vadovas doc. Eimantas Peičius
LSMU Bioetikos katedra

2011. 10. 26 Nr. BEC-VSV(M)-09

DĖL PRITARIMO TYRIMUI

LSMU Bioetikos centras, įvertinęs Godos Bagdonavičiūtės pateiktus dokumentus, magistrantės tiriamajam darbui tema „Visuomenės sveikatos paslaugas teikiančios įstaigos etinio mikroklimato įvertinimas“ pritaria*.

* Pastaba: šis pritarimas neatleidžia tiriamąjį mokslinį darbą vykdančių asmenų nuo prievolės laikytis Bendrojo duomenų apsaugos reglamento nuostatų ir nuo atsakomybės gauti nacionalinio arba regioninio bioetikos komiteto leidimą, jei toks leidimas būtinas pagal LR Biomedicininį tyrimų etikos įstatyme numatytus reikalavimus.

ANKETA

NVSC Vilniaus departamento darbuotojų požiūrio tyrimas

Gerbiamas Respondente,

Lietuvos sveikatos mokslų universiteto magistrantė atlieka tyrimą, kurio tikslas – įvertinti visuomenės sveikatos paslaugas teikiančios įstaigos etinį mikroklimatą organizaciniame (mezo) lygmenyje. Jūsų nuoširdūs atsakymai padėtų atlikti šį tyrimą, todėl kviečia Jus dalyvauti anoniminėje apklausoje ir atsakyti į anketoje pateiktus klausimus. Duomenys bus konfidencialūs ir naudojami tik mokslo tikslais, o remiantis Jūsų pateiktais atsakymais, bus parengtos rekomendacijos visuomenės sveikatos paslaugas teikiančių įstaigų etinio mikroklimato gerinimui.

Prašau atidžiai perskaityti klausimus ir pažymėti „X“ arba „V“ Jūsų situacijai labiausiai tinkantį atsakymo variantą.

Iš anksto dėkoju už Jūsų dalyvavimą.

1. Jūsų lytis?

- Vyras
- Moteris

2. Jūsų amžius? Įrašykite suėjusių metų skaičių: _____**3. Jūsų išsilavinimas?**

- Aukštasis (neuniversitetinis arba universitetinis)
- Žemesnis nei aukštasis (aukštesnysis, vidurinis su profesiniu ir kt.)

4. Jūsų pareigos įstaigoje? Įrašykite savo pareigybę: _____
_____**5. Jūsų darbo stažas įstaigoje? Įrašykite pilnų metų skaičių: _____**

6. Šiuo klausimu siekiama išsiaiškinti Jūsų organizacijoje vyraujančias vertybes nuostatas bei darbuotojų požiūrį į jas. Ties kiekvienu lentelėje pateiktu teiginiu pažymėkite, kiek su juo sutinkate.

Teiginiai	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
1. Įstaiga turi etikos kodeksą.					
2. Įstaigos veiklos dokumentuose yra nustatyta, kas įstaigoje etiška, o kas ne.					
3. Įstaigos etikos kodeksas yra viešai prieinamas visiems suinteresuotiems asmenims.					
4. Darbuotojai mokomi etiško elgesio					
5. Įstaigoje atvirai diskutuojama etikos klausimais					
6. Įstaigoje yra sukurtos procedūros bei veikia tam tikros tarnybos, kurios rūpintasi organizacijos etika					
7. Įstaigos darbuotojai skatinami elgtis taip, kad jų veikla neprieštarautų organizacijos etikos taisyklėms.					
8. Darbo aplinka nesudaro sąlygų darbuotojams elgtis neetiškai.					
9. Darbuotojų tarpusavio elgesys nėra diskriminacinio pobūdžio.					

7. Šiuo klausimu siekiama išsiaiškinti Jūsų įstaigoje pasireiškiančias etines problemas. Pažymėkite tris jūsų nuomone dažniausiai pasireiškiančias problemas.

- Apgavystė (tikrovę neatitinkančios informacijos pateikimas kolegoms)
- Klientų klaidinimas (tikrovę neatitinkančios informacijos pateikimas klientams, visuomenei)
- Kolegų ir vadovų apkalbos (nepagrįstos informacijos apie asmenį platinimas organizacijoje ir už jos ribų)
- Piktnaudžiavimas (tarnybine padėtimi)
- Organizacijos resursų naudojimas asmeniniais tikslais
- Interesų konfliktas (savo asmeninių interesų iškėlimas aukščiau organizacijos interesų)
- Kyšininkavimas (neteisėti atsidėjojimai už paslaugas)
- Seksualinis priekabiavimas (seksizmas)
- Mobingas (psichologinis spaudimas)
- Nepotizmas (giminaičių ar kitų artimųjų protegavimas, pvz. siekiant karjeros)
- Kita (įrašykite) _____

8. Šiuo klausimu siekiama išsiaiškinti neetiško elgesio Jūsų įstaigoje priežastis. Ties kiekvienu lentelėje pateiktu teiginiu pažymėkite, kaip dažnai jis būdingas.

Teiginiai	Labai dažnai	Dažnai	Kartais	Retai	Niekada
1. Darbuotojai pažeidžia taisykles, įstatymus ar procedūras dėl savų interesų.					
2. Darbuotojai pažeidžia taisykles, įstatymus ar procedūras dėl įstaigos interesų.					
3. Darbuotojai pažeidžia taisykles, įstatymus ar procedūras, dėl savo draugų/ kolegų interesų.					
4. Darbuotojai pažeidžia taisykles, įstatymus ar procedūras, siekdami padėti piliečiams.					
5. Darbuotojai pažeidžia įstatymus, taisykles ar procedūras todėl, kad jie nesutinka su jomis iš principo.					
6. Darbuotojai pažeidžia įstatymus, taisykles ar procedūras todėl, kad jaučia spaudimą iš vadovų.					

8. Šiuo klausimu siekiama išsiaiškinti Jūsų įstaigos etinį mikroklimatą. Ties kiekvienu lentelėje pateiktu teiginiu pažymėkite, kiek su juo sutinkate.

Teiginiai	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
1. Įstaigoje ginami tik savi interesai.					
2. Įstaigos darbuotojai rūpinamasi tik tuo, kas yra geriausia jiems patiems.					
3. Įstaigos darbuotojai gerai dirba tik tam, kad nepakenktų įstaigos interesams.					
4. Įstaigos darbuotojams svarbūs tik įstaigos interesai – visa kita nesvarbu.					
5. Priimant sprendimus pirmiausia atsižvelgiama į efektyvumą.					
6. Efektyviausias veikimo būdas visada yra laikomas teisingiausiu.					
7. Įstaigoje gerai rūpinamasi visais darbuotojais.					
8. Įstaigoje atsižvelgiama į tai, kas geriausia visiems darbuotojams.					
9. Įstaigoje yra svarbi komandinė dvasia.					
10. Visada siekiama daryti tai, kas naudinga komandai.					
11. Įstaigoje vyrauja atsakomybės už visuomenę jausmas.					
12. Priimant sprendimus pirmiausia rūpinamasi klientais ir visuomene.					
13. Įstaigoje laikomasi asmeninių ir moralinių įsitikinimų.					

Teiginiai	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
14. Įstaigoje yra svarbus kiekvieno žmogaus teisingumo ir neteisingumo jausmas.					
15. Darbuotojai griežtai laikosi įstaigos taisyklių ir procedūrų.					
16. Iš darbuotojų reikalaujama, kad būtų laikomasi įstaigos taisyklių ir procedūrų.					
17. Įstaigoje kontroliuojama, ar priimami sprendimai nepažeidžia kokio nors įstatymo.					
18. Įstatymai ar etikos kodeksai mūsų įstaigoje yra labai svarbūs.					

Tyrimo klausimynų vidinio patikimumo vertinimas

Klausimynai	Teiginių skaičius	Cronbacho alfa koeficientas
Organizacijos etikos audito anketa	9	0,882
Įstaigos etikos politika	3	0,834
Įstaigoje etikos kontrolė	3	0,815
Darbo aplinka ir sąlygos	5	0,743
Etiško elgesio savivaldybėse problemos klausimynas	6	0,933
Etinio mikroklimate klausimynas	18	0,744
Egoistinis mikroklimate	6	0,544
Geranoriškas mikroklimate	6	0,648
Principinis mikroklimate	6	0,754

Tyrimo kintamųjų normalumo testo rezultatai

Skalės	Shapiro-Wilk testas		
	Statistika	Tiriamųjų skaičius	p reikšmė
Organizacijos etikos audito anketa	0,887	71	0,000
Įstaigos etikos politika	0,926	71	0,000
Įstaigoje etikos kontrolė	0,899	71	0,000
Darbo aplinka ir sąlygos	0,782	71	0,000
Etiško elgesio savivaldybėse problemos klausimynas	0,963	71	0,035
Etinio mikroklimate klausimynas	0,923	71	0,000
Egoistinis mikroklimate	0,951	71	0,008
Geranoriškas mikroklimate	0,968	71	0,043
Principinis mikroklimate	0,936	71	0,001

Tiriamųjų socialinių demografinių charakteristikų aprašomoji statistika

N = 71			
Charakteristikos		n	Proc.
Lytis	Vyras	11	15,5
	Moteris	60	84,5
Amžiaus grupės	Iki 37 m.	36	50,7
	38 m. ir daugiau	35	49,3
Išsilavinimas	Aukštasis	70	98,6
	Žemesnis nei aukštesnysis	1	1,4
Užimamos pareigos	Vadovaujamos pareigos	8	11,3
	Vyriausiasis specialistas	50	70,4
	Specialistas	6	8,5
	Patarėjas	7	9,9
Darbo stažo grupės	Iki 5 m.	36	50,7
	6 m. ir daugiau	35	49,3

„Organizacijos etikos audito anketos“ poskalių vertinimas atsižvelgiant į darbuotojų socialines demografines charakteristikas

N = 71						
Kintamieji	Demografinės charakteristikos	n	Vidutinis įvertis	SN	t	p
Įstaigos etikos politika	Vyras	11	8,36	2,014	0,244	0,808
	Moteris	60	8,18	2,286		
Įstaigoje etikos kontrolė	Vyras	11	8,27	2,533	0,300	0,765
	Moteris	60	8,05	2,213		
Darbo aplinka bei sąlygos	Vyras	11	8,91	1,973	-0,118	0,907
	Moteris	60	8,98	1,918		
Bendras vertinimas	Vyras	11	25,55	5,574	0,183	0,855
	Moteris	60	25,22	5,456		
Įstaigos etikos politika	Iki 37 m.	36	8,22	2,152	0,041	0,967
	38 m. ir daugiau	35	5,20	2,324		
Įstaigoje etikos kontrolė	Iki 37 m.	36	8,08	2,130	-0,004	0,996
	38 m. ir daugiau	35	8,09	2,393		
Darbo aplinka bei sąlygos	Iki 37 m.	36	9,14	1,710	0,744	0,459
	38 m. ir daugiau	35	8,80	2,112		
Bendras vertinimas	Iki 37 m.	36	25,44	4,807	0,276	0,783
	38 m. ir daugiau	35	25,09	6,080		
Įstaigos etikos politika	Iki 5 m.	36	8,19	2,291	-0,064	0,949
	6 m. ir daugiau	35	8,23	2,224		
Įstaigoje etikos kontrolė	Iki 5 m.	36	8,03	2,077	-0,214	0,831
	6 m. ir daugiau	35	8,14	2,439		
Darbo aplinka bei sąlygos	Iki 5 m.	36	9,03	1,612	0,248	0,805
	6 m. ir daugiau	35	8,91	2,201		
Bendras vertinimas	Iki 5 m.	36	25,25	4,848	-0,027	0,978
	6 m. ir daugiau	35	25,29	6,052		

**„Organizacijos etikos audito anketos“ poskalių vertinimas atsižvelgiant į darbuotojų
užimamas pareigas**

N = 71						
Kintamieji	Užimamos pareigos	n	Vidutinis įvertis	SN	F	p
Įstaigos etikos politika	Vadovas	8	8,00	1,195	1,498	0,223
	Vyr. specialistas	50	8,00	2,365		
	Specialistas	6	10,00	2,757		
	Patarėjas	7	8,43	1,134		
Įstaigoje etikos kontrolė	Vadovas	8	8,25	1,909	1,412	0,247
	Vyr. specialistas	50	7,88	2,280		
	Specialistas	6	9,83	2,563		
	Patarėjas	7	7,86	2,410		
Darbo aplinka bei sąlygos	Vadovas	8	8,25	1,389	0,698	0,556
	Vyr. specialistas	50	9,04	1,862		
	Specialistas	6	9,67	2,658		
	Patarėjas	7	8,71	2,215		
Bendras vertinimas	Vadovas	8	24,50	4,209	1,960	0,262
	Vyr. specialistas	50	24,92	5,302		
	Specialistas	6	29,50	7,688		
	Patarėjas	7	25,00	5,033		

„Etiško elgesio savivaldybėse problemos klausimyno“ teiginių vertinimas atsižvelgiant į darbuotojų socialines demografines charakteristikas

N = 71						
Kintamieji	Demografinės charakteristikos	n	Vidutinis įvertis	SN	t	p
Savi interesai	Vyras	11	1,45	1,036	-1,146	0,256
	Moteris	60	1,85	1,055		
Įstaigos interesai	Vyras	11	1,45	0,688	-0,526	0,601
	Moteris	60	1,62	0,976		
Siekis apsaugoti draugus/kolegas	Vyras	11	1,36	0,809	-1,128	0,263
	Moteris	60	1,68	0,873		
Siekis padėti piliečiams	Vyras	11	1,36	0,674	-0,763	0,448
	Moteris	60	1,58	0,907		
Principinis nesutikimas su taisyklėmis	Vyras	11	1,18	0,603	-1,401	0,177
	Moteris	60	1,48	0,892		
Vadovo spaudimas	Vyras	11	2,18	1,401	0,370	0,713
	Moteris	60	2,03	1,193		
Savi interesai	Iki 37 m.	36	1,58	0,874	-1,686	0,040
	38 m. ir daugiau	35	2,00	1,188		
Įstaigos interesai	Iki 37 m.	36	1,50	0,910	-0,835	0,330
	38 m. ir daugiau	35	1,69	0,963		
Siekis apsaugoti draugus/kolegas	Iki 37 m.	36	1,67	0,862	0,322	0,844
	38 m. ir daugiau	35	1,60	0,881		
Siekis padėti piliečiams	Iki 37 m.	36	1,42	0,770	-1,298	0,048
	38 m. ir daugiau	35	1,69	0,963		
Principinis nesutikimas su taisyklėmis	Iki 37 m.	36	1,25	0,649	-1,893	0,010
	38 m. ir daugiau	35	1,63	1,003		
Vadovo spaudimas	Iki 37 m.	36	1,94	1,218	-0,783	0,486
	38 m. ir daugiau	35	2,17	1,224		
Savi interesai	Iki 5 m.	36	1,50	0,811	-2,407	0,014
	6 m. ir daugiau	35	2,09	1,197		
Įstaigos interesai	Iki 5 m.	36	1,39	0,871	-1,886	0,063
	6 m. ir daugiau	35	1,80	0,964		
Siekis apsaugoti draugus/kolegas	Iki 5 m.	36	1,53	0,845	-1,047	0,299
	6 m. ir daugiau	35	1,74	0,886		
Siekis padėti piliečiams	Iki 5 m.	36	1,31	0,710	-2,455	0,013
	6 m. ir daugiau	35	1,80	0,964		
Principinis nesutikimas su taisyklėmis	Iki 5 m.	36	1,14	0,487	-3,122	0,003
	6 m. ir daugiau	35	1,74	1,039		
Vadovo spaudimas	Iki 5 m.	36	1,75	1,052	-2,209	0,031
	6 m. ir daugiau	35	2,37	1,308		

„Etiško elgesio savivaldybėse problemos klausimyno“ teiginių vertinimas atsižvelgiant į darbuotojų užimamas pareigas įstaigoje

N = 71						
Kintamieji	Užimamos pareigos	n	Vidutinis įvertis	SN	F	p
Savi interesai	Vadovas	8	2,38	1,506	1,143	0,338
	Vyr. specialistas	50	1,74	0,965		
	Specialistas	6	1,83	1,329		
	Patarėjas	7	1,43	0,787		
Įstaigos interesai	Vadovas	8	1,63	1,061	0,105	0,957
	Vyr. specialistas	50	1,62	0,967		
	Specialistas	6	1,50	0,837		
	Patarėjas	7	1,43	0,787		
Siekis apsaugoti draugus/ kolegas	Vadovas	8	2,13	0,991	1,144	0,338
	Vyr. specialistas	50	1,60	0,881		
	Specialistas	6	1,33	0,516		
	Patarėjas	7	1,57	0,787		
Siekis padėti piliečiams	Vadovas	8	1,88	1,246	0,721	0,543
	Vyr. specialistas	50	1,48	0,762		
	Specialistas	6	1,83	1,329		
	Patarėjas	7	1,43	0,787		
Principinis nesutikimas su taisyklėmis	Vadovas	8	2,00	1,604	1,648	0,187
	Vyr. specialistas	50	1,32	0,653		
	Specialistas	6	1,67	1,033		
	Patarėjas	7	1,43	0,787		
Vadovo spaudimas	Vadovas	8	2,25	1,581	0,790	0,504
	Vyr. specialistas	50	1,92	1,175		
	Specialistas	6	2,33	1,033		
	Patarėjas	7	2,57	1,272		

„Etinio mikroklimate klausimyno“ poskalių vertinimas atsižvelgiant į darbuotojų socialines demografines charakteristikas

N = 71						
Kintamieji	Demografinės charakteristikos	n	Vidutinis įvertis	SN	t	p
Egoistinis mikroklimate	Vyras	11	18,09	1,758	0,780	0,438
	Moteris	60	17,53	2,243		
Geranoriškas mikroklimate	Vyras	11	19,09	3,506	1,538	0,129
	Moteris	60	17,45	3,027		
Principinis mikroklimate	Vyras	11	18,73	3,438	-0,938	0,351
	Moteris	60	19,78	3,430		
Egoistinis mikroklimate	Iki 37 m.	36	17,47	2,524	-0,580	0,564
	38 m. ir daugiau	35	17,77	1,767		
Geranoriškas mikroklimate	Iki 37 m.	36	17,22	3,473	-1,260	0,212
	38 m. ir daugiau	35	18,20	3,047		
Principinis mikroklimate	Iki 37 m.	36	20,44	3,597	2,106	0,059
	38 m. ir daugiau	35	18,77	3,069		
Egoistinis mikroklimate	Iki 5 m.	36	17,44	2,335	-0,689	0,495
	6 m. ir daugiau	35	17,80	2,012		
Geranoriškas mikroklimate	Iki 5 m.	36	17,33	3,207	-0,965	0,338
	6 m. ir daugiau	35	18,09	3,364		
Principinis mikroklimate	Iki 5 m.	36	20,25	3,581	1,588	0,117
	6 m. ir daugiau	35	19,97	3,185		

„Etinio mikroklimato klausimyno“ poskalių vertinimas atsižvelgiant į darbuotojų užimamas pareigas įstaigoje

N = 71						
Kintamieji	Užimamos pareigos	n	Vidutinis įvertis	SN	F	p
Egoistinis mikroklimatas	Vadovas	8	18,50	1,414	1,233	0,305
	Vyr. specialistas	50	17,32	2,212		
	Specialistas	6	17,83	1,722		
	Patarėjas	7	18,57	2,299		
Geranoriškas mikroklimatas	Vadovas	8	16,38	3,335	1,573	0,204
	Vyr. specialistas	50	17,50	3,059		
	Specialistas	6	19,33	5,317		
	Patarėjas	7	19,29	2,138		
Principinis mikroklimatas	Vadovas	8	19,63	3,420	0,031	0,993
	Vyr. specialistas	50	19,60	3,325		
	Specialistas	6	20,00	5,254		
	Patarėjas	7	19,43	3,155		