



ETIKOS KODEKSAS ŠVIETIMO ĮSTAIGOJE: DARBUOTOJŲ IR STUDENTŲ POŽIŪRIS

Jurgita Paužuolienė^{1,2}, Inga Benetienė¹

¹ Klaipėdos valstybinė kolegija, ² Klaipėdos universitetas

Anotacija

Etikos kodeksai sulaukia vis daugiau mokslininkų, visuomenės, darbdavių bei darbuotojų dėmesio. Susidomėjimo tikslas – tikimasi, kad tiek profesinėje, tiek socialinėje sferose bus galima išvengti etikos problemų, skandalų, trikdančių našesne darbinę veiklą, kokybišką socialinį gyvenimą. Į etikos kodeksus dažnai žvelgiama iš teisinės ir filosofinės perspektyvos, taip pat šis dokumentas vis dažniau įtraukiamas ir į vadybinį kontekstą, siekiant suderinti asmens ir darbinės veiklos interesus. Svarbu atsiminti, kad dalykiniame gyvenime, profesinėms normoms susikirtus su asmeniniais įsitikinimais, darbuotojai, priimdami etikos sprendimus, turi remtis savo įstaigų etikos kodeksais. Daugelis etikos kodeksų reikalauja bendradarbiauti su toje pačioje srityje dirbančiais kolegomis, kad tokiu būdu būtų gilinami profesiniai interesai bei sprendžiamos profesinės problemos. Kolegos tarpusavyje turi elgtis pagarbiai, teisingai ir mandagiai. Nepagarba kolegai, pažeidusiam profesinį – garbės – kodeksą, ar to specialisto pasmerkimas yra vienas iš veiksmų, kurie kaip tik paskatina iš tikrųjų įdiegti etikos kodeksus į praktiką. Būtent šiame straipsnyje bus analizuojama kodekso svarba švietimo įstaigoms. Siekiant išsiaiškinti etikos kodekso svarbą, atliktas tyrimas aukštojo mokslo įstaigoje. Aiškintasi, ar vadovaujamosi etikos kodeksu, su kokiomis problemomis susiduriama, bei kas labiausiai lemia etikos problemas švietimo įstaigoje. Siekta sužinoti, ar etikos kodeksas gali užtikrinti etišką elgesį bei išspręsti kylančius sunkumus. Pabrėžtina, kad geras etikos išmanymas, mokėjimas juos taikyti konkrečioje situacijoje panaikina piktnaudžiavimo pavojų. Kodeksą kurianti organizacija dokumentais įrašais parodo, kad ji iš tikrųjų kontroliuoja savo gretas: pažeidus kodeksą, pritaikomos tam tikros sankcijos (savireguliacijos rodiklis). Akcentuotina, kad aiškūs organizacijos tikslai, vertybės, visų organizacijos narių elgesys, tinkamas informacijos pateikimas, grįžtamojo ryšio užtikrinimas, darbuotojų vertinimas, remiantis darbo rezultatais, rodo, kad organizacijoje pasiektas aukštas etikos lygis.

PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: Etikos kodeksas, švietimo įstaiga, vertybės, pagarba.

Ivadas

Temos aktualumas. Etikos kodeksų svarba analizuojama tiek teoriškai, tiek praktiškai, parodant jų įgyvendinimo būtinumą. Praktiškai kiekviena švietimo įstaiga turi nusimačiusi savo etiško elgesio taisykles, kurias reglamentuoja etikos kodeksai. Etikos kodeksai – tai viena iš veiksmingiausių priemonių, padedančių spręsti kylančius konfliktus, nenusižengiant profesinės moralės nuostatomis. Jų vaidmuo labai priklauso nuo paties etikos kodekso apimtys, vietos infrastruktūroje, organizacinės aplinkos. Etikos kodeksai įtvirtina pagrindines etiško elgesio taisykles, kurių privalo laikytis asmenys, kuriems šis kodeksas adresuojamas. Teigtina, kad tai vienas svarbiausių etikos institucionalizavimo elementų, kuris nurodo, rekomenduoja ar apibrėžia moralines elgesio normas, taisykles, kurių privalo laikytis kiekvienas darbuotojas, kad individualios patirtys, vertybiniai įsitikinimai netrukdytų vykdyti užsibrėžtos veiksmingos darbinės veiklos. Etikos kodeksas veikia ir kaip prevencinė konfliktų dėl etikos pažeidimų priemonė. Švietimo organizacijos siekia tobulėti, yra imlios naujovėms, todėl ir darbuotojų kompetentingumas bei tam tikros vertybinės nuostatos yra reikšmingos, gal net reikšmingesnės, negu verslo organizacijoje. Tačiau vien etikos kodeksą sukurti nepakanka, būtina priežiūros institucija – etikos komitetas ar komisija, – kuri vykdytų tęstinę veiklą, stebėtų, ar nepažeidžiamos etikos normos, nuolat jį peržiūrėtų ar atnaujintų. Ne mažiau svarbus ir visos organizacijos narių indėlis į etikos infrastruktūros kūrimą. Būtina analizuoti etines problemas, infrastruktū-

tūros plėtros procesus, gilinti ir skleisti teorines bei praktines etikos žinias bei gerosios praktikos modelius.

Apie etikos kodeksus rašė ir šią problematiką nagrinėjo A.Laurinavičius (2004); N.Vasiljevienė (2006); A.Vasiljevas, R. Pučėtaitė (2009); J.Palidauskaitė (2003; 2010); E.Petuškienė, R.Glinskienė (2008); G.Svensson, G.Wood, (2004; 2009); R.Alo, J.Gao, J.Carneiro, (2010); V.Zuzevičiūtė, D. Kraskauskaitė (2012) ir kt.

Tikslas. Ištirti švietimo įstaigos darbuotojų ir studentų požiūrį į etikos kodeksą.

Uždaviniai:

1. Teoriškai apibrėžti etikos kodeksus akcentuojant jų svarbą.
2. Ištirti pagrindinius švietimo įstaigos etikos kodekso privalumus;
3. Nustatyti pagrindines etikos problemas bei jų atsiradimo priežastis švietimo įstaigoje.

Tyrimo metodai: literatūros analizė, sisteminimas, duomenų apdorojimas SPSS programa.

Etikos kodekso teoriniai aspektai

Etikos kodeksai gali būti laikomi veiksmingos įstaigos, įmonės, organizacijos geros reputacijos ir savitarpio pasitikėjimo kūrimo priemone (Laurinavičius A., 2004). Etiškas įstaigos administravimas griežtina reikalavimus vadovui, atsiranda didesnis kvalifikacijos tobulinimo poreikis. Etikos normos diegiamos ne ideologiškai, o racionaliai. Sukuriamos tokios sąlygos, kad sutaptų tiek organizacijos, tiek joje dirbančių individų interesai (Vasiljevienė N., 2006). Organizacijos,

ypač užsiimančios švietimu, rūpinasi ne tik techniniu ar praktiniu veiklos vykdymu, tačiau joms svarbiausia „etiškai korektiškai atlikti savo pareigas“. Šių dviejų aspektų suderinimas užtikrina kokybę ir kelia visuomenės pasitikėjimą konkrečia profesija ir jos atstovais (Palidauskaitė J., 2010). Šių dienų realybėje etinės universalijos, kurios turi būti organizacijų pamatas, priklauso nuo organizacijos specifiškumo ir tikslų (Zuzevičiūtė V., Krasauskaitė D., 2012).

A. Anzenbacher (1995) teigimu, etikos kodeksai sprendžia „gero gyvenimo norminio klausimus“, diegia etines vertybes, reguliuoja darbinius santykius, eliminuoja netinkamą elgesį dėl nežinojimo, naikina piktnaudžiavimo galimybes, skaidrina, racionalizuoja bei optimizuoja dalykinę veiklą, transformuoja socialinį ūkinį gyvenimą humanizavimo linkme. Tokia yra etikos kodeksų paskirtis, tačiau jų funkcijos, remiantis visomis šiuolaikinėmis etikos institucionalizavimo priemonėmis, tampa žymiai platesnės. A. Laurinavičiaus (2004) teigimu, etikos kodekso paskirtis – sudaryti darbuotojams sąlygas veikti lanksčiai, profesionaliai, nesiimti netinkamų, nebūtinų priemonių nustatytiems tikslams pasiekti, o etikos kodekso kūrimas – etikos institucionalizavimo pagrindas, kai sudaromos prielaidos nuolat kelti darbo našumą, optimizuoti profesinę veiklą. C. McDonald (2005) įsitikinimu, organizacijos ar profesijos etikos kodeksas yra skirtas apibrėžti priimtas veiklos normas, užtikrinti aukštus praktikos standartus ir įvertinti profesionalumą. G. Svensson, G. Wood (2004) teigia jog etikos kodeksai yra vienas iš materialių būdų ištirti, kaip nagrinėjamoje organizacijoje yra suvokiamas etiško elgesio poreikis bei jo realizavimo būtinybė, todėl etikos kodeksas yra kaip priemonė šiam poreikiui realizuoti įmonės veikloje. Organizacija turėtų priimti sąmoningą sprendimą – sukurti ir administruoti etikos kodeksą, kuris remtųsi visuomenei ir darbuotojams deklaruotomis vertybėmis, N. Vasiljevienė (2006) teigia, kad etikos kodeksas skirtas apibrėžti etikos standartus, dorovinius vertinimus, kurie motyvuotų individus identifikuotis su savo darbo vietoje, būti lojaliais organizacijai, apmąstyti savo veiklą komandinio darbo kontekstuose. Etikos kodeksą dar galima laikyti priemone, padedančia išryškinti teigiamas asmenines ir profesines organizacijos narių savybes bei eliminuojančia netinkamas (tokias kaip neatsakingumas, nesąžiningumas, aplaidumas), reguliuojančia atskirų profesijų atstovų elgesį. Akcentuotina, kad dalykinei etikai būdingas bruožas – etikos institucionalizavimas – orientuotas į organizacijos narių nusi-teikimą profesinę veiklą vykdyti skaidriai, tobulinti savo dalykines kompetencijas, vadovautis bendromis moralinėmis nuostatomis ir etikos kodeksuose apibrėžtomis nuorodomis, rekomendacijomis, elgesio taisyklėmis. Pažymėtina, kad visomis etikos institucionalizavimo priemonėmis stengiamasi individą skatinti, atsakingai, sąžiningai elgtis (Vasiljevienė N., 2006). Galima teigti, kad sėkminga etikos vertybių įgyvendinimo prielaida įstaigoje – tai etiško elgesio skatinimas, pastangos derinti įstaigos ir darbuotojo interesus, komfortiškų žmonių santykių užtikrinimo galimybės, palankesnės socialinės aplinkos kūrimas pačioje įstaigoje ir už jos ribų. Siekiant užtikrinti minėtas prielaidas, rekomenduotina organizuoti mokymus, viešas diskusijas etikos klausimais, kurti informavimo ir kontrolės priemones.

Siekiant sėkmingai valdyti konfliktus, darbuotojai, o ypač aukščiausio lygio vadovai, turi sukurti tinkamus konkrečiai organizacijai etikos standartus, juos taikyti taip, kad būtų galima prognozuoti rezultatus (Alo R., Gao J., Carneiro J., 2010). Be etikos kodeksų bei teisinių formalumų, organizacijų darbuotojai turėtų vadovautis ir vidine organizacijos kultūra, tam tikromis priimtomis vidaus tradicijomis, atsižvelgiant į žmogiškumą. Kaip teigia N. Vasiljevas, R. Pučėtaite (2005), visi šiuolaikinės dalykinės etikos instrumentai tarnauja vienam tikslui – kurti kokybiškus dalykinius santykius tiek individualiu, tiek organizaciniu lygmeniu. Tam ypač reikalinga organizacijos narius kokybiškai mokyti konstruktyvios dalykinės etikos. Svarbu, kad kodekse nustatyti principai taptų kiekvieno darbuotojo veiklos ir mąstymo dalimi.

Reiktų pastebėti, kad organizacijos vis daugiau dėmesio skiria ne tik pačiam faktui, kad „etikos kodeksas privalo būti“, bet ir jo turiniui. Kiekviena įstaiga, kurdama etikos kodeksą apgalvoja, kokių tikslų jis kuriamas, kokios vertybės ir normos bus apibrėžtos, kaip bus administruojamas dokumentas. Akcentuotina trys aspektai: pageidaujamo elgesio normos, elgesio taisyklių detalizavimas ir sankcijos už jų nesilaikymą, etinis mokymas bei etikos kodeksų normų aptarimas, komentavimas. J. Palidauskaitės (2003) teigimu, kodeksų tekstuose rasta asmeninės moralės (sąžiningumo, kruopštumo, tinkamo pareigų atlikimo, kitų žmonių teisių gerbimo ir kt.), profesinės etikos (tinkamo disponavimo tarnybine informacija, siekiant užtikrinti būtiną konfidencialumą, tarnavimo visuomenės interesams ir kt.) ir paklusimo šalies teisės normoms (tikro ir potencialaus interesų konflikto vengimo, nepiktnaudžiavimo užimama padėtimi, siekiant asmeninių arba grupinių interesų ir kt.) reikalavimų. Autorė taip pat išskiria tris dažniausiai pasitaikančias formas: reguliuojamojo pobūdžio dokumentas su specifiniais patarimais bei sankcijų sistema; trumpas bendrojo pobūdžio teiginių rinkinys, kuriame nurodomas dokumento tikslas, siektinos vertybės bei uždaviniai be konkrečių gairių, kurie dažnai tampa didesnio dokumento sudedamąja dalimi; viską apimantis kodeksas, paliečiantis daugelį aktualių temų. G. Svensson, G. Wood (2009) pažymi, kad etikos kodeksai gali būti pateikiami įvairiomis formomis: kaip lankstinukai, darbuotojų lavinimo medžiaga ar mokymo praeityje rezultatas. Informacijos apie etikos kodeksus perteikimo būdai irgi įvairūs: šiais laikais organizacijos naudoja elektroninę komunikaciją, darbuotojų susirinkimus bei įvairius leidinius.

Apibendrinant galima teigti, kad etikos kodeksuose stengiamasi apibrėžti tas nuostatas ir profesines normas, kurios būdingos konkrečiai organizacijai. Švietimo įstaigų etikos kodeksuose pateikiamos ir studijuojančių pareigos bei atsakomybė. Pagrindinis studijuojančių išipareigojimas laikytinas akademinis sąžiningumas. Reikalaujama vengti plagijavimo, sukčiavimo atsiskaitymų metu, informacijos padirbinėjimo, tiksliai cituoti, nurodyti informacijos šaltinius.

Etikos kodeksuose deklaruojamos vertybės reguliuoja profesinės veiklos kultūrą. Teigtina, kad pagrindinės normos, kuriomis remiamasi, yra teisingumas, sąžiningumas, tolerancija, nešališkumas, atsakomybė, nepiktnaudžiavimas užimama padėtimi, interesų konflikto vengimas. Darbuotojų ir studijuojančiųjų elgesys formuojamas

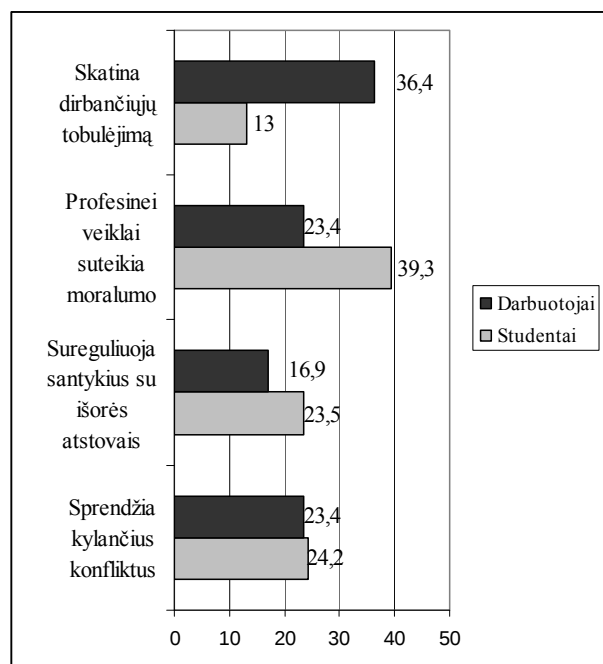
įsisąmonintomis, įtvirtintomis ir palaikomomis etikos vertybėmis, kurios įgyja normų, taisyklių, apibrėžtų etikos kodeksuose, išraišką. Tačiau nereikėtų palikti viso to vien individo subjektyviam suvokimui, būtina prižiūrėti, mokyti, šviesti, diskutuoti etikos temomis. A.Vasiljevo, R.Pučėtaitės (2005) teigimu etinis mokymas, etikos kodekso kūrimas supažindina visus darbuotojus su universaliais dalykinio elgesio standartais, leidžia išsakyti savo vertybes, skaidrina darbo sąlygas, o dalykinės etikos valdymo priemonės (etikos kodeksas, etikos mokymai, etikos komisijos, auditas ir pan.) padeda integruoti ir valdyti etikos principus ir vertybes. Rekomenduotina etikos infrastruktūrą plėtoti naudojantis etikos institucionalizavimo elementais: etikos kodeksais, etikos komitetais ar komisijomis, etikos mokymais, etikos diskusijomis. Infrastruktūros įgyvendinimui svarbūs ir teisės aktai, kurie glaudžiai susiję su etikos kodeksais. N.Vasiljevienės (2006) teigimu, iškyla poreikis mokytis procedūrinės etikos, etinių sprendimų, formulių, testų, t.y. tam tikros elgesio technologijos pačiose įmonėse, konkrečiose darbo vietose. Visa tai padeda supažindinti darbuotojus su elgesio normų reikalavimais, sudaro galimybes išsakyti savo vertybes. Darbuotojams prisidedant prie etikos kodekso kūrimo susipažįstama su universaliais organizacinės veiklos standartais, organizacijos tikslais, dalijamasi individualiomis vertybėmis, išsakomi asmeniniai tikslai bei siekiai (Vasiljevas A., ir Pučėtaitė R., 2006). Akcentuotina, kad etikos mokymai padeda pakeisti nusistovėjusius darbuotojų įpročius ir iš naujo įvertinti profesinės etikos reikalavimus.

Tyrimo rezultatai

Tyrimas atliktas aukštojo mokslo švietimo įstaigoje. Kiekybiniam tyrimui taikyta apklausa raštu, instrumentas klausimynas. Vykdyta individuali apklausa. Tyrimas išlaiko reprezentatyvumą, nes tyrimo paklaida mažiau kaip 5 proc. Apklausoje dalyvavo 362 respondentai iš jų 78,7 proc. studentai ir 21,3 proc. darbuotojai. Dauguma respondentų studentai nuo 18 iki 30 metų, 12,7 proc. darbuotojų nuo 31 iki 40 metų, 7,2 proc. nuo 41 iki 60 metų ir 1,4 proc. daugiau kaip 61 metų amžiaus. Tyrimo duomenys apdoroti SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) programa (17.1 versija). Analizuojant duomenis taikyti procentai, vidurkiai bei moda.

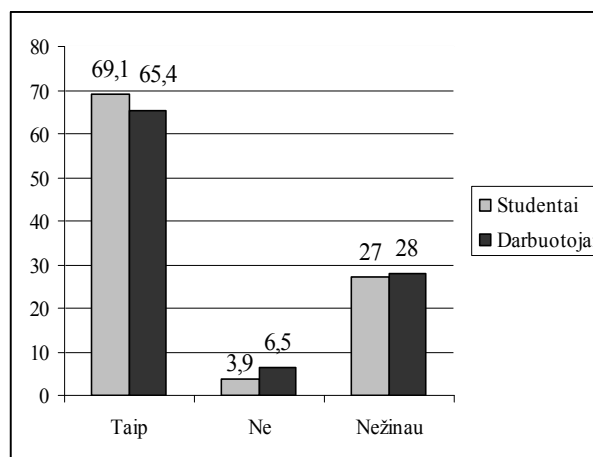
Iš 1 paveiksle pateiktų duomenų matyti, kad darbuotojai kaip pagrindinį etikos kodekso privalumą įvardija dirbančiųjų tobulėjimą (36,4 proc.), o studentai mano, kad etikos kodeksai visų pirma suteikia profesinei veiklai moralumo bei profesionalumo (39,3). Galima daryti išvadą, kad studentų nuomonę suformuoja profesinės praktinės patirties stoka, nes etikos praktikoje nekeliamas profesijos moralumo klausimas. Jei tokia profesija visuomenėje egzistuoja, jau savaime ji yra morali. Juk daug yra profesijų, kurios yra nemoralios, prieštaraujančios pagrindinėms vertybės, ir todėl laikomos nusikalstamomis, ir kas be ko, neoficialiomis. Pabrėžiant darbuotojų nuomonę dėl tobulėjimo, įtaką šiam pasirinkimo variantui daro darbuotojų suvokimas, kad tai taisyklių, profesinių vertybių rinkinys, padedantis priimti veiklos sprendimus. Būtent elgesio nurodymų ir

draudimų deklaracija vadovaujama kasdienėje darbinėje aplinkoje, o tai skatina profesionalumą.



1 pav. Pagrindiniai etikos kodekso privalumai (studentų ir darbuotojų požiūris)

Pastebėtas ir tas faktas, kad tiek studentai, tiek darbuotojai vieningai teigia, kad etikos kodeksai padeda išspręsti kylančius konfliktus. Taip yra todėl, kad dažniausiai iškilus moralinei dilemai, visada ieškomas atskaitos taškas, kuris padėtų išspręsti konfliktą, o šiuo atveju, atskaitos tašku galime laikyti rašytinį ir patvirtintą etikos kodeksą. 23,5 proc. studentų mano, kad etikos kodeksas sureguliuoja santykius su išorės atstovais ar institucijomis, tuo tarpu tik 16,9 proc. dėstytojų akcentuoja šį etikos kodekso privalumą.

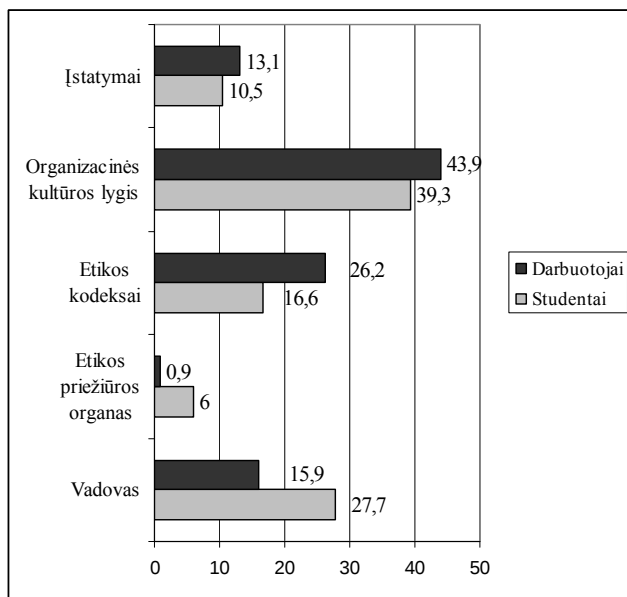


2 pav. Etikos kodekso laikymasis švietimo įstaigoje (studentų ir darbuotojų požiūris)

Pabrėžtina, kad etikos kodeksas yra vienas iš būdų, kaip institucija gali reguliuoti savo narių elgesį. Iš 2 paveiksle esančių duomenų matyti, kad tiek studentų, tiek darbuotojų nuomonės dėl etikos kodeksų nuostatų laikymosi sutampa. 69,1 proc. studentų, bei 65,4 proc. darbuotojų teigia, kad yra laikomasi etikos kodekso

švietimo įstaigoje. Tačiau reiktų pažymėti ir tai, kad 27 proc. studentų, bei 28 proc. įstaigos darbuotojų nežino, ar yra laikomasi etikos kodekso švietimo įstaigoje.

Galima daryti išvadą, kad tokiai situacijai įtaką daro faktas, kad trūksta diskusijų, švietimo ta tema. Taip pat akcentuotina ir tai, kad galutiniai sprendimai, kuriuos priima etikos komisija ar komitetas yra neviešinami, apie juos nekalbama, mažai diskutuojama apie etikos komiteto/komisijos veiklą. Etikos kodeksas įtvirtina ne tik elementarias taisykles, kurių būtina laikytis, bet ir apibrėžia filosofines nuostatas, siektinus idealus ir moralinius principus, kurie gerina asmeninį ir tarpasmeninį elgesį. Bendrumo ir bendradarbiavimo siekimas yra svarbus, nes sukuria palankią psichologinę ir dalykinę atmosferą.



3 pav. Svarbiausias etikos garantas švietimo įstaigoje (studentų ir darbuotojų požiūris)

Analizuojant 3 paveikslą matyti, kad svarbiausiu etiškos elgsenos garantu tiek darbuotojai (43,9 proc.), tiek studentai (39,3 proc.) laiko organizacinės kultūros lygį įstaigoje. Tačiau kalbant apie tokius aspektus kaip vadovo asmenybė, etikos kodeksai, įstatymai, studentų ir darbuotojų nuomonės išsiskiria. Studentams etiško elgsenos garantas yra vadovas (27,7 proc.), o darbuotojams – dokumentas (etikos kodeksas) (26,2 proc.). Pastebėtina, kad studentams svarbi išorinė kontrolė, o dėstytojams jau yra susiformavęs vidinis kontrolės mechanizmas, ir todėl jie nurodo dokumentą. Kalbant apie teisinę pusę, pabrėžtina, kad etikos įstatymai turi būti vykdomi griežtai, už jų nesilaikymą gresia sankcijos, todėl tiek darbuotojai, tiek studentai nurodo, kad tai yra etiško elgsenos garantas. Apibendrinant galima teigti, kad vis tik tiek darbuotojai, tiek studentai etiško elgsenos garantu laiko moralines vertybes ir vidinę savireguliaciją, o ne išorinius reguliatorius (teisės aktus). Įstaigoje etikos vertybės nuolat aptariamos ir diskutuojama. Taigi, etikos kodeksas gerina moralinę atmosferą, padeda spręsti kylančias problemas, sukuria darbuotojų lūkesčius.

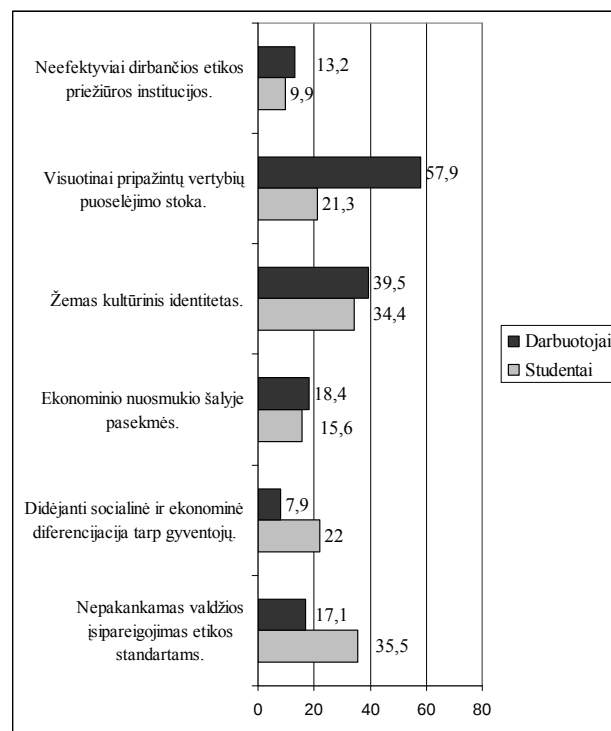
Respondentų buvo klausta, su kokiomis problemomis dažniausiai susiduriama įstaigoje. Iš pateiktų duomenų (1 lentelė) matyti, kad tiek studentai, tiek darbuotojai teigia,

kad nesusiduriama su seksualinio priekabiavimo problema čia dažniausiai pasikartojanti požymio reikšmė imtyje (moda) yra 5.

1 lentelė. Problemos, su kuriomis labiausiai susiduriama švietimo įstaigoje (1 visiškai sutinku 5 visiškai nesutinku)

Pasirinkimo variantai	Studentai		Darbuotojai	
	Vidurkis	Moda	Vidurkis	Moda
Pagarbos stoka kitam asmeniui	3,33	3	3,51	4
Apgavystė ir melas	3,59	4	4,04	4
Korupcija	3,81	4	4,06	4
Piktnaudžiavimas padėtimi	3,34	3	3,43	3
Interesų konfliktas	3,31	3	3,38	3
Seksualinis priekabiavimas	4,67	5	4,88	5

Panaši nuomonė yra ir dėl korupcijos (moda 4), apgavystės bei melo (moda 4). Tačiau minėta etikos problema kaip interesų konfliktas tiek darbuotojų, tiek studentų nuomone kartais pasitaiko (moda 3). Išryškėja tokios problemos kaip piktnaudžiavimas padėtimi (moda 3) bei pagarbos stoka kitam asmeniui (moda 3).



4 pav. Respondentų nuomonė, kas labiausiai lemia etikos problemas įstaigoje (studentų ir darbuotojų požiūris)

Akcentuotina, kad tokios nuomonės susidarymą galėjo lemti tai, kad kartais pritrūksta pakantumo ir tolerancijos, kantrybės aiškinantis nesusipratimus ir konfliktus. Sprendžiant konfliktą, priimant sprendimą prioritetą tampa emocijos, bet ne objektyvi argumentacija.

Pagrindiniu veiksmu, nulemiančiu etikos problemas įstaigoje, darbuotojai laiko vertybių puoselėjimo stoką (27,9 proc.), taip pat žemą kultūrinį identitetą (39,5

proc.). Studentai taip pat mano, kad etikos problemas nulemia žemas kultūrinis identitetas (34,4 proc.), jie taip pat pageidautų, kad valdžia prisidėtų prie etikos problemų sprendimo (35,5 proc.) (žr. 4 pav.). Galima daryti išvadą, kad nors švietimo įstaigos bendruomenė ir žino, kad etikos kodeksas egzistuoja, kad yra jį prižiūrinti institucija, tačiau matyti, kad trūksta jo institucionalizavimo, galutinio įtvirtinimo. Rekomenduotina dažniau aptarti išylančias etikos problemas, normas, paties kodekso įgyvendinimo prielaidas bei galimybes. Visa tai padėtų įgyvendinti tiek darbuotojams, tiek studentams skirti profesinės etikos mokymai, seminarai.

Išvados

Galima daryti išvadą, kad etikos kodeksas organizacijoms yra būtinas, kadangi padeda sureguliuoti profesinius santykius, skatina atsakingą ir etišką elgesį, skaidrius santykius tarp kolegų ir studijuojančiųjų. Norint, kad etikos kodeksas būtų veiksmingas, būtina etikos institucionalizacija, t.y. etikos priežiūra organizacijoje, mokymai, diskusijos, galimybė atvirai išsakyti savo nuomonę, teisinis reguliavimas ir vadovų parama. Taip pat akcentuotina, kad etikos kodeksuose deklaruojamos vertybės reguliuoja profesinės veiklos kultūrą. Pagrindinės normos, kuriomis remiamasi, yra teisingumas, sąžiningumas, tolerancija, nešališkumas, atsakomybė, nepiktinaudžiavimas užimama padėtimi, interesų konflikto vengimas. Darbuotojų ir studijuojančiųjų elgesys formuojamas įsisąmonintomis, įtvirtintomis ir palaikomomis etikos vertybėmis, kurios įgyja normų, taisyklių, apibrėžtų etikos kodeksuose, išraišką. Tačiau nereikėtų palikti viso to vien individo subjektyviam suvokimui, būtina prižiūrėti, mokyti, šviesti, diskutuoti etikos temomis.

Tyrimu išsiaiškinta, kad darbuotojų ir studentų nuomone švietimo įstaigoje yra vadovaujamosi etikos kodeksu. Darbuotojų teigimu, pagrindinis etikos kodekso privalumas, kad jis skatina dirbančiųjų tobulėjimą, tuo tarpu studentai pabrėžia, kad kodeksas profesinei veiklai suteikia moralumo bei profesionalumo. Išsiaiškinta, kad tiek darbuotojų, tiek studentų manymu kartais yra susiduriama su tokiais problemomis kaip interesų konfliktas, piktinaudžiavimas užimama padėtimi bei pagarbos stoka kitam asmeniui. Darbuotojų nuomone labiausiai etikos problemas lemia visuotinai pripažintų vertybių puoselėjimo stoka, tuo tarpu studentai mano, kad nepakankamas valdžios įsipareigojimas etikos standartams ir neigiamas pavyzdys (Seimo, Vyriausybės ir kt. institucijų). Rekomenduotina naudotis etikos kodeksu, kaip atskaitos tašku, priimant sprendimus, sprendžiant etikos konfliktus, aiškinant etiško elgesio naudą. Taip pat galima būtų dažniau aptarti išylančias etikos problemas, normas, paties kodekso įgyvendinimo prielaidas bei galimybes. Visa tai padėtų įgyvendinti diskusijos, mokymai, skirti tiek darbuotojams, tiek studentams.

Literatūra

- Anzenbacher A. (1995). Etikos įvadas. Vilnius: Aidai.
 Alo R., Gao J., Carneiro J. (2010). Connections Between Ethics and Cultural Dimensions. *Inžinerinė ekonomika Engineering economics*. Nr. 21 (3), p. 255-262.

- Klaipėdos valstybinės kolegijos akademinės bendruomenės etikos kodeksas. [žiūrėta 2013 04 04], http://www.kvk.lt/images/stories/Failai/DOC/Dokumentai/A_kademinės_bendruomenės_ETIKOS_KODEKSAS.pdf.
 Laurinavičius A. (2004). Etikos kodeksų veiksmingumas ir statutinės tarnybos reputacija. *Jurisprudencija*, t. 63(55), p. 72-86.
 McDonald C. Guidance for Writing a Code of Ethics. [žiūrėta 2013 04 04], <http://www.ethicsweb.ca/codes/coe3.htm>.
 Palidaukaitė J. (2010). Lietuvos viešojo sektoriaus etikos kodeksai ir jų tobulinimo galimybės. *Viešojo administravimas*. Nr. 31, p. 22-33.
 Palidaukaitė J. (2003). Elgesio kodeksai: naujos teorinės paradigmos ir praktiniai įgyvendinimo aspektai. *Viešojo politika ir administravimas*. Nr. 6, p. 55-61.
 Petušienė E., Glinskienė R. (2008). Profesinės etikos institucionalizavimo įtaka individo adaptacijai organizacijoje. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. Nr. 12, p. 219-230.
 Pučėtaite R. (2009). Įmonių socialinės atsakomybės vadyba integralumo aspektu. *Ekonomika ir vadyba*. Nr. 14, p. 328-334.
 Utenos kolegijos dėstytojų etikos kodeksas. [žiūrėta 2013 04 04], <http://www.utenos-kolegija.lt/index.php?42686798>.
 Svensson G., Wood G. (2004). Codes of ethics best practice in the Swedish public sector: A PUBSEC-scale. *The International Journal of Public Sector Management*. Vol. 17 No. 2, p. 178-195.
 Svensson G., Wood G. (2009). Implementation, communication and benefits of public sector codes of ethics: A longitudinal study of Sweden. *International Journal of Public Sector Management*, Vol. 22, No. 4, p. 364-379.
 Vasiljeviene N. (2006) Organizacijų etika kaip naujų vadybos technologijų raiška. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*. Nr. 37. p. 170-80.
 Vasiljevas A., Pučėtaite R. (2005). Socialinės įmonių atsakomybės ir efektyvaus žmoniškųjų išteklių valdymo įgyvendinimas dalykinės etikos priemonėmis. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*. Nr. 36. p. 193-212.
 Vilniaus kolegijos dėstytojų etikos kodeksas [žiūrėta 2013 04 04], <http://www.viko.lt/uploads/files/2010/04/2010041504.pdf>/žiūrėta 2012-11-04.
 Zuzevičiūtė V., Kraskauskaitė D. (2012). Švietimo organizacijų vadyba: etikos kodekso vaidmens interpretacija. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*. Nr. 63, p. 125-137.

CODE OF ETHICS IN THE EDUCATIONAL INSTITUTION: EMPLOYEES AND STUDENTS ATTITUDE.

Summary

Codes of ethics attracting more and more scientists, society, employers and workers attention. Interest objective - it is expected that in both professional and social spheres can be avoided ethical problems, scandals, preventing effective employment, quality of social life. Codes of ethics - it is one of the most effective measures to resolve conflicts without neglecting professional morality provisions. Their role dependent on the volume of the Code of Ethics, the local infrastructure, the organizational environment. The main purpose of the document can be considered an organization disposition to act transparently. It is said that the code of ethics in the organization is one of the most important elements in the institutionalization of ethics, which states, recommend or define the moral norms of behaviour, rules that must be followed by every employee. Educational organizations are trying to develop

innovation-intensive, so the staff competence and certain moral values are important, perhaps even more significant than in the business organization.

Colleagues must respect each other, behave fairly and politely. Disrespect to a colleague who has violated professional, honorary code or the specialist condemnation is one of the factors which have led to only a code of ethics into practice. The ethics problem was investigated by A.Laurinavičius (2004) N.Vasiljeviene (2006) A.Vasiljevas, R. Singularities (2009); J.Palidauskaitė (2003, 2010); E.Petuškienė, R.Glinskienė (2008) G.Svensson, G.Wood, (2004, 2009); R.Alo, J.Gao, J.Carneiro, (2010); V.Zuzevičiūtė, D. Kraskauskaitė (2012) and others.

Research aims: to elucidate employees and students attitude to the Code of Ethics.

Research methods: a literature review, systematization, data processing by SPSS program.

The research shown, that in the educational institution is guided by the Code of Ethics. Employees view, the main advantage of the Code of Ethics that it promotes development of employees, while the students that the code of professional activity gives morality and professionalism. Was found that both employees and students think that sometimes is encountered with problems such as conflict of interest, abusing

its position, and lack of respect for another person. For employees opinion the most ethical problems are caused by the generally accepted values of fostering a lack, while students think that the lack of government commitment to ethical standards, and a negative example (Parliament, government and others institutions). It is recommended to use the Code of Ethics as a starting point for making decisions with ethical conflicts in the interpretation of ethical behaviour benefits often discuss emerging ethical issues, standards, conditions for the implementation of the Code, and opportunities. This would contribute to the implementation of ethical discussions, training for both employees and students. It should be noted that a good set of ethics rules, knowledge, ability to apply them in a particular situation, eliminates the risk of abuse. Code creating institution which documents, records shows that it is actually in control: breach of the Code, adapted certain sanctions (for example self-regulation indicator). Clear organizational goals, values, behaviour of all members of the organization appropriate information supply, feedback, employee assessment, based on the results of work shows that an organization has a high level of ethics.

KEY WORDS: Code of Ethics, an educational institution, values, respect.

Jurgita Paužuolienė, Klaipėdos valstybinės kolegijos, socialinių mokslų fakulteto, logistikos ir administravimo katedros lektorė, Klaipėdos universiteto, socialinių mokslų fakulteto, vadybos katedros asistentė. Vadybos ir administravimo mokslo krypties doktorantė. Moksliniai interesai: organizacinė kultūra, įmonių socialinė atsakomybė, personalo valdymo problemos. Adresas: Jaunystės g. 1, LT-91274, Klaipėda. Tel.: 862141916. El.p. j.pauzuoliene@gmail.com.

Inga Benetienė, Klaipėdos valstybinės kolegijos, socialinių mokslų fakulteto, logistikos ir administravimo katedros lektorė. Moksliniai interesai: Dokumentų valdymas, Verslo etika, Kabos kultūra. Adresas: Jaunystės g. 1, LT-91274, Klaipėda. Tel.: 867104851. El.p. ingabenet@gmail.com