

POLICIJOS ORGANIZACIJOS DARBUOTOJŲ PROFESINIŲ VERTYBIŲ YPATUMAI

Laima Ruibytė*, Rūta Adamonienė**, Darius Amilevičius***

*Mykolo Romerio universiteto Viešojo saugumo fakulteto Humanitarinių mokslų katedra
Putvinskio g. 70, LT-44211 Kaunas
Telefonas (8~37) 30 36 65*

El.paštas: laimaruibyte@mruni.eu, rutadam@mruni.eu, d.amilevicius@mruni.eu

Santrauka. Vertybės yra visa apimantys įsitikinimai, kurie nulemia žmonių sprendimus ir elgesį. Vertybės organizacijoje – tai ilgalaikis tikėjimas, jungiantis organizacijos narius bendrai veiklai ir tikslo siekimui. Kiekvienas organizacijos narys jas turėtų suvokti, joms pritarti, jomis vadovautis. Todėl profesinės vertybės yra pagrindinis organizacijos kultūros elementas. Lietuvos policijos organizacijos darbuotojų profesinių vertybių tyrimui buvo sukurta metodika ir apklausti 199 Kauno miesto komisariatų pareigūnai. Ruošiant klausimyną remtasi Glomseth, R., Gottschalk, P., Hole A. S. (2010) išskirtomis policijos organizacijos vertybių dimensijomis, sudarančiomis 21 bipolinių vertybių skalę. Straipsnyje analizuojami profesinių vertybių sistemos ypatumai, nustatytos dominuojančios ir mažiau reikšmingos darbuotojų nuomone organizacijos vertybės. Ištirtos statutinės organizacijos darbuotojų vertybių hierarchija rodo, kad ši organizacija yra visiškai formalizuota, o jos veikla yra kontroliuojama ir numatoma. Tai daugiau biurokratinė, orientuota į stabilumą, nei žinių organizacija. Tyrimo metu nustatyti statutinės organizacijos darbuotojų vertybių sistemos ypatumai leidžia įvertinti esamą situaciją, numatyti poreikius vertybių sistemos pokyčiams ir rekomendacijas jų įgyvendinimui.

Pagrindinės sąvokos: vertybės, profesinės vertybės, organizacijos vertybės, policijos organizacija, žinių organizacija.

ĮVADAS

Naujausiose vadybos teorijose apie vertybes jau kalbama, kaip apie vieną iš organizacijos sėkmę lemiančių veiksnių. Vertybių sistema programuoja visą žmogaus veiklą, lemia svarbiausią elgesio kryptį. Vertybėmis remiasi tikslo siekimas, pasirenkamų alternatyvų vertė ir individuali elgsenos raiška, nes jos formuoja konkrečios elgsenos normas ir kreipia darbuotojus bendriems tikslams. Tačiau kokia situacija vyrauja statutinėse organizacijose? Kokia vertybių sistema vyrauja tarp statutinių pareigūnų? Šiuo tyrimu siekiama išsiaiškinti statutinėse organizacijose egzistuojančias vertybes ir, kaip darbuotojai jas suvokia, nes tik aiškiai apibrėžtos ir įvardintos vertybės tampa vadybos įrankiu, padedančiu tikslingai formuoti norimą darbuotojų elgesį.

Temos aktualumas. Vertybės organizacijoje yra visa ko esmė ir prasmė, nes vieningas tų pačių vertybių pripažinimas daro organizacijos kultūrą stiprią. Vertybės – tai ilgalaikis tikėjimas, jungiantis organizacijos narius bendrai veiklai ir tikslo siekimui. Kiekvienas organizacijos narys jas turėtų suvokti, joms pritarti, jomis vadovautis. Todėl vertybės yra pagrindinis organizacijos kultūros elementas, o statutinė sistema yra labai svarbi viešojo

sektorius dalis. Šiuo metu Policijoje yra apie 10000 pareigūnų ir 5000 Valstybės sienos apsaugoje. Kaip matyti iš stojimo į aukštąsias mokyklas duomenų, jaunuoliai noriai renkasi statutinės sistemos profesijas. Norint tinkamai parengti būsimus pareigūnus, būtina jiems suteikti ne tik pakankamas profesines kompetencijas, bet jau aukštojoje mokykloje ugdyti pradėti tinkamą vertybių sistemą.

Lietuvos mokslininkų tyrimų bendro pobūdžio ir privataus sektoriaus organizacijų vertybių sistemų klausimais esama daug. Tai rodo, kad nuo XX a. antros pusės į žmogų pradėta žiūrėti kaip į asmenybę, esančią tam tikroje visuomenės aplinkoje ir ją veikiančią bei turinčią „dorovinį“ kapitalą, kurį sudaro kalba, patirtis, išmintis, moralė, savimonė ir kiti dalykai. Šiuolaikinėse organizacijose, konstruojančiose idealų „AŠ“, ypatingas vaidmuo atitenka vertybėms, kuriomis remiasi tikslo siekimas, pasirenkamų alternatyvų vertė ir individuali organizacijos raiška. Vertybių sistemos organizacijoje klausimais Lietuvoje žinomi P. Zakarevičiaus, A. Šukys, V. Žukausko, D. Žostautienės, P. Jucevičienės darbai. Vertybių ir statutinių organizacijų aksiologinių tyrimų srityje paminėtini H.Schofield, G.Allport, T. H. McLaughlin, Swider, R. Glomseth, P. Gottschalk, A. Storhaug Hole, N. Fielding, W. Christensen, J. P. Crank, R. Glomseth, M. Jones, J. D. Sewell, J. A. Schafer, J. E. Presthus, C. B. Klockars, S.K. Ivkovich ir kiti.

Tyrimo metu nustatyti statutinių organizacijų darbuotojų vertybių sistemos ypatumai leidžia įvertinti esamą situaciją, numatyti poreikius vertybių sistemos pokyčiams ir rekomendacijas jų įgyvendinimui.

Tyrimo tikslas – atlikti statutinių valstybės tarnautojų vertybių analizę bei nustatyti statutinės organizacijos vertybių sistemos ypatumus. Tyrimas atliktas naudojant mokslinės literatūros analizės ir anketinės apklausos metodus. Iki šiol statutinių organizacijų aksiologiniai tyrimai Lietuvoje nebuvo vykdomi, todėl ir metodologija bei instrumentarius nėra sukurti. Tai leidžia teigti, kad planuojamas tyrimas yra aktualus, naujas, o laukiami rezultatai perspektyvūs.

Tyrimo uždaviniai:

- atskleisti organizacijos kultūros ir profesinių vertybių sistemos įtaką statutinės organizacijos paradigmos pokyčio į statutinę žinių organizaciją procesui;
- sukurti metodiką statutinės organizacijos vertybėms tirti;
- iširti statutinės organizacijos ir profesinių vertybių ypatumus.

Tyrimo objektas: statutinės organizacijos (Policijos) darbuotojų vertybių sistema.

ORGANIZACIJOS KULTŪROS IR PROFESINIŲ VERTYBIŲ SVARBA STATUTINĖS ŽINIŲ ORGANIZACIJOS KŪRIMO PROCESĖ

Visuomenė sudaro kiekvienos valstybės pagrindą. Tai istoriškai susiformavusi ir besivystanti žmonių, jų ryšių ir santykių visuma. Šiuolaikiniame pasaulyje siekis ugdyti žinių visuomenę, sukurti globalią žiniomis grįstą ekonomiką – vienas svarbiausių Informacinės ir žinių visuomenės politikos tikslų, labiausiai išsivysčiusių šalių ūkio raidą lemiantis veiksnys. Tai - šalies pažangos, klestėjimo ir gerovės sąlyga. Lisabonos strategijos pagrindinis tikslas – Europos Sąjungą paversti „konkurencingiausia ir dinamiškiausia žinių pagrindu augančia ekonomika pasaulyje“, spartinant technologinę pažangą, kuriant žinių visuomenę, atliekant būtinas ekonomines reformas ir mažinant socialinę atskirtį¹.

Žinių visuomenė – informacijos amžiuje gyvenanti visuomenė, gebanti efektyviai disponuoti turima informacija, naudojanti naujausias informacines technologijas bei nuolat atnaujinanti savo žinias. Tai šiandien besikurianti ir ateities visuomenė. Lietuvos Respublikos „Valstybės ilgalaikės raidos strategijoje“ nurodyti trys prioritetai: žinių visuomenė, saugi visuomenė ir konkurencinga ekonomika. Saugios, ekonomiškai konkurencingos žinių visuomenės sukūrimas yra itin sudėtingas iššūkis Lietuvai, todėl Lietuvos valstybės vizijoje, greta kitų dalykų numatyta, kad „bus sukurta tokia viešojo saugumo sistema, kad valstybės institucijos, atsakingos už visuomenės saugumą ir (ar) viešosios tvarkos užtikrinimą, sprendamos gyventojų problemas ir teikdamos jiems kokybiškas paslaugas, tikslingai, efektyviai ir racionaliai panaudodamos mokesčių mokėtojų lėšas, garantuos viešąjį saugumą.“ Toliau, kalbant apie viešąjį saugumą kaip vieną iš saugios visuomenės veiksmų, be kitų dalykų nurodoma, kad būtina „skatinti visuomenės saugumo ir viešosios tvarkos užtikrinimo institucijų veiklos veiksmingumą: tobulinti šių institucijų valdymo ir veiklos metodus, tarpusavio ryšius, santykius su kitomis valstybės ir savivaldybių institucijomis bei gyventojais; plėtoti dvišalį ir regioninį bendradarbiavimą, aktyviai dalyvauti tarptautinių visuomenės saugumo organizacijų veikloje; užtikrinti tinkamą policijos ir kitų visuomenės saugumo ir viešosios tvarkos užtikrinimo institucijų materialinį, techninį ir informacinį aprūpinimą; kurti pareigūnų mokymo ir kvalifikacijos kėlimo sistemą, leidžiančią racionaliai

¹ http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/policies/lisbon/article_7207_it.htm

panaudoti žinybinių, kitų mokslo bei studijų institucijų turimą potencialą ir perimti teigiamą pareigūnų rengimo Europos bei kitose užsienio šalyse patirtį.²

Iš Strategijos teksto akivaizdu, kad ilgalaikėje Valstybės vizijoje žinių visuomenės saugumą turi užtikrinti naujo pobūdžio statutinės organizacijos, turinčios visus žinių organizacijos požymius. Bet, kalbant apie ateities statutinių organizacijų kultūrą, esminiu lieka klausimas: kokios organizacijos vertybės asocijuojamos su žinių organizacija? Strategijoje tiesiogiai nekalbama apie organizacijų kultūrą, apimančią profesines vertybes, bet vadybos teorijoje organizacijos kultūra yra vienas iš efektyvios vadybos įrankių, kurios valstybė tikisi iš viešąjį saugumą užtikrinančių statutinių organizacijų³.

Žinių organizacija tapo dominuojančia organizacijos paradigma tiek privačiame, tiek viešajame sektoriuose, žyminčia industrinės visuomenės pokytį į žinių visuomenę. Remiantis žiniomis grįsta įmonių teorija, žinios yra pagrindinis įmonės konkurencinį pranašumą lemiantis išteklius. Todėl žinios tampa ir pagrindiniu veiksmu, skatinančiu įmonės vertybių vystymąsi. Paminėtina ir tai, kad žinių organizacijoje inovacijos ir kūrybingumas tampa ypatingą svarbą turinčiais veiksniais⁴. Žinių organizacija labai skiriasi nuo biurokratinės organizacijos. Pavyzdžiui, žinių organizacija pagrindinį dėmesį skiria lankstumui ir dėmesiui klientui, kai biurokratinės organizacijos dėmesys koncentruojamas į organizacijos stabilumo palaikymą ir tikslų bei pasikartojantį vidinių procesų palaikymą. Žinių organizacijoje darbuotojų idėjos ir gebėjimai panaudojami tobulinti sprendimų priėmimo procesą ir pačius vadovų sprendimus. Biurokratinėje organizacijoje viskas priešingai - sprendimų priėmimas autokratinis, kai sprendimus priima tik vadovas, o darbuotojas yra tik besąlyginis vykdytojas⁵. A. Bennet ir D. Bennet teigia, kad ateities organizacijos pasižymės trimis požymiais: 1) nuolatinis mokymasis, 2) pagrindinio organizacijos išteklius - žinių - kūrimas, saugojimas, taikymas ir perdavimas, 3) organizacijos išmintis, pasireiškianti jos gebėjimais suvokti, aiškinti ir atsiliepti į aplinkos iššūkius⁶. Prie šio trejeto reikėtų pridurti ketvirtą požymį - organizacijos kultūra ir profesinės vertybės.

Lietuvoje statutinių organizacijų kultūra ir profesinės vertybės yra menkai tyrinėtos, ypač žinių organizacijos kontekste. Tai sąlygojo daugelis priežasčių. Paminėtinos šios: 1)

² Valstybės ilgalaikės raidos strategija. Valstybės žinios, 2002, Nr. 113-5029.

³ Kaziliūnas, A. Visuomenei teikiamų paslaugų kokybės ir organizacinės kultūros sąveika. *Viešoji politika ir administravimas*. Vilnius, 2004, Nr. 9. P. 74.

⁴ Karazijienė, Ž., Sabonienė, A., Žinių visuomenės formavimas žinių ekonomikos kontekste. *Ekonomika ir vadyba*. 2010, Nr. 15. P. 568.

⁵ Patapas, A., Tradicinis (hierarchinis) viešasis administravimas. *Viešasis valdymas*. Vilnius, 2010. P. 111-114.

⁶ Bennet, A., Bennet, D., The rise of the knowledge organization. *Handbook of knowledge management*. Vol. 1. Netherlands: 2005. P. 14-15.

Lietuvos statutinės organizacijos yra sąlyginai jaunas institutas, 2) statutinės organizacijos pasižymi uždaru, 3) jos turi sąlyginai negausų statutinių tarnautojų skaičių. Paminėtini A. Laurinavičiaus tyrimai statutinių organizacijų etikos, etikos sąsajų su organizacijos reputacija ir statutinių organizacijų tarnautojų karjeros srityse⁷. Užsienio mokslininkai pažengę žymiai toliau, jų vykdomi tyrimai apima visą spektrą statutinių organizacijų kultūros ir vertybių sistemos aspektų.

E. H. Schein, kalbėdamas apie specifinę organizaciją ir jos kultūrą apibūdinimą?, siūlo išskirti šiuos tris esminius organizacijos kultūros lygmenis: 1) pastebimi artefaktai, 2) vertybės ir 3) pagrindinės daromos prielaidos⁸. Kadangi šiame straipsnyje visą dėmesį skiriame vertybėms, būtina paminėti, kad vertybės lemia kaip organizacija suvokia gerį ir blogį, kas yra vertinga ir siektina darbo aplinkoje. Kitaip tariant, būtent organizacijos vertybės apsprendžia jos elgseną.

R. Glomseth, P. Gottschalk ir A. S. Hole, apibendrinami Ivkovic, Fielding, Cockcroft, Beattie, Giblin, Burrus ir kitų autorių darbus, mano, kad teisėsaugos institucijų personalo vertybių sistemą įtakoja 21 faktorius. Dėl straipsnio apimties limitų, apsiribosime sutrumpintu pagrindinių iš jų sąrašu: 1) pokyčių santykis su tradicija; 2) individualizmo santykis su orientacija į kolektyvinį darbą; 3) laisvės santykis su kontrole; 4) uždaru santykis su atvirumu; 7) formalumo santykis su neformalumu; 8) individualaus lenktyniavimo santykis su bendradarbiavimu; 9) lygybės santykis su hierarchija; 10) trumpo termino veiklos santykis su ilgo termino veikla; 11) užduoties santykis su tarpusavio santykiais; 12) tiesioginio santykis su netiesioginiu; 12) veiksmo santykis su planu; 13) praktikos santykis su filosofija; 14) saugumo santykis su iššūkiais; 15) saugumo ir integralumo santykis su efektyvumu ir produktyvumu ir kiti⁹.

Kalbant apie organizacijos kultūrą ir profesines vertybes, svarbu paminėti R. Glomseth, P. Gottschalk ir A. S. Hole apibendrinimus apie vertybinius principus, kuriais turėtų vadovautis statutinių organizacijų vadovai, nes statutinių įstaigų vadyba yra specifinė, todėl dažnai skiriasi nuo tradicinės vadybos, ir vadovams kelia papildomus vertybinius ir organizacijos kultūros supratimo reikalavimus. Kaip jau buvo minėta aukščiau, organizacijos

⁷ Iš gausių autoriaus tyrimų ir publikacijų šiam tyrimui ypatingos svarbos turi: Laurinavičius, A., Karjeros procesų statutinėje valstybės tarnyboje valdymas. *Viešoji politika ir administravimas*. 2002. T.3. Laurinavičius, A., Administravimo pareigūnų etika. Kaunas, 2001. Laurinavičius, A., Etikos kodeksų veiksmingumas ir statutinės tarnybos reputacija. *Jurisprudencija*. Vilnius, 2004. Nr. 63 (55)

⁸ Schein, E. H., *Organizational culture and leadership*. San Francisco, 2010. P. 23-28.

⁹ Glomseth, R., Gottschalk, P., Hole A. S., Professional values in knowledge organization: the case of police district. *International Journal of Police Science & Management*. Vol. 13. 2010. Nr. 1. P. 91-95. Taip pat Arimavičiūtė, M., Viešojo sektoriaus institucijų strateginis valdymas. Vilnius, 2005. P. 80-81.

vertybės vadybos teorijoje yra vienas iš efektyvios vadybos įrankių. Vadovams rekomenduojami vertybiniai principai yra šie: 1) statutinės organizacijos bet kurio lygio vadovas nors ir neformaliai, bet visada yra viešasis asmuo, todėl turi elgtis atitinkamai; 2) pokyčius sunku įgyvendinti, o dažnai jų nenorima, motyvuojant statutinės valstybės tarnybos specifika, bet žinių organizacijos kūrimo būtinybę ir naujosios viešosios vadybos paradigma neįsivaizduojama be pokyčių ir inovacijų; 3) įsakymai žeidžia žmogaus orumą, tai būdinga žmogaus prigimčiai, net esančio sukarintoje statutinėje valstybės tarnyboje¹⁰.

Apibendrinant galime teigti, kad statutinės organizacijos paradigmos pokytis į statutinę žinių organizaciją neįmanomas be organizacijos kultūros pokyčių ir naujos profesinių vertybių sistemos. Kalbėdami apie Lietuvos statutinių organizacijų ateities viziją, galime perimti užsienio mokslininkų tyrimų rezultatus ir gerąją praktiką, kurie žymiai pralenkia Lietuvos kolegas šioje srityje. Tačiau jokios strategijos neįmanoma įgyvendinti, neįvertinus aktualios situacijos. Strateginio valdymo teorijoje tai pagrindinė metodologija, leidžianti nubrėžti ambicingą, bet ekonomiškai ir vadybiškai efektyvų vektorių iš taško A (aktuali situacija ir misija) į tašką B (vizija)¹¹. Organizacijos kultūra ir vertybės, kurios yra pagrindinis šiuo straipsniu pradedamos tyrimų grupės objektas, gali būti iširtos tik pasinaudojant interviu ir anketavimo metodais, jų pagalba analizuojant aktualiai įsitvirtinusias vertybines normas, ideologijas, taisykles bei konkrečios organizacijos filosofiją.

TYRIMO METODAI IR TIRIAMIEJI

Tyrimo tikslui pasiekti buvo sukurtas klausimynas organizacijos vertybėms tirti. Ruošiant klausimyną remtasi Glomseth, R., Gottschalk, P., Hole A. S. (2010) išskirtomis policijos organizacijos vertybių dimensijomis, sudarančiomis 21 bipolinių vertybių skalę. Sudarant vertybių skales remtasi ne tik teorine medžiaga apie vyraujančias policijos organizacijos vertybes, bet ir siekta, kad tos vertybės atitiktų Lietuvos statutinių organizacijų realijas, todėl konsultavomės su Policijos vadovaujančiais darbuotojais apie tai, kaip jie supranta ir vertina suformuluotas vertybes. Konstruojant galutinę skalės variantą buvo atsižvelgta į jų pastabas ir pasiūlymus. Trumpai apibūdinsime tiriamas vertybes, pateikiant priešingų vertybių poras:

1. Aiškios laiko ribos / neapibrėžtas laikas – skalė parodo, ar organizacijoje efektyviai planuojamas darbo laikas ir nusakomi aiškūs terminai užduotims atlikti.

¹⁰ Glomseth, R., Gottschalk, P., Hole A. S., Professional values in knowledge organization: the case of police district. *International Journal of Police Science & Management*. Vol. 13. 2010. Nr. 1. P. 96-97.

¹¹ Arimavičiūtė, M., Viešojo sektoriaus institucijų strateginis valdymas. Vilnius, 2005. P. 82-84.

2. Pokyčiai / tradicijos – darbuotojai atviri pokyčiams ir naujai veiklai ar priešingai, darbe svarbūs tradiciniai, patikrinti darbo metodai.
3. Individualizmas / grupinė orientacija – palaikomas iniciatyvumas ir asmeninis indėlis ar siekiama įvykdyti darbo tikslus bendradarbiaujant su kitais.
4. Laisvė / kontrolė – žmonėms suteikiama laisvė jų darbe ar yra daug apribojimų ir kontrolės.
5. Privatumas / atvirumas – žmonės nereiškia savo tikrų minčių ir jausmų ar atvirai dalijasi asmenine informacija.
6. Neformalumas / formalumas – darbuotojams aiškiai apibrėžta, kas turi būti padaryta, bendravimas yra gana formalus ir apibrėžtas taisyklėmis.
7. Individualus lenktyniavimas / bendradarbiavimas - skirtingos žmonių grupės bendradarbiauja, ar kiekvienas stengiasi pasiekti ar viršyti asmeninių rezultatų.
8. Lygybė ir įgalinimas / hierarchija – vadovai atviri visų lygių darbuotojams, ar valdžia ir valdymas yra kelių individų ar grupių rankose.
9. Trumpalaikiai tikslai/ ilgalaikiai tikslai – suformuluojami ir išaiškinami ilgalaikiai veiklos tikslai ir jų pasiekimo priemonės ar darbuotojai suinteresuoti trumpalaikiais tikslais ir nemato perspektyvos.
10. Darbas / balansas –darbui policijoje reikia skirti didesnę savo laiko dalį nei kitai veiklai ar svarbiau rūpintis savo sveikata, šeima, laisvalaikiu, negu atsiduoti darbui
11. Užduotis / santykiai –svarbiausia darbe – siekti gerų darbo rezultatų ir tobulinti savo profesinius įgūdžius ar rūpinamasi, kad kolektyve būtų geri draugiški santykiai.
12. Direktyvumas / nedirektyvumas – analizuojami ir konstruktyviai sprendžiami konfliktai ar bendravimas yra formalus ir dalykinis.
13. Praktikavimas / filosofavimas – žmonės sprendžia darbines situacijas ir problemas remiantis tik praktine patirtimi ir turimomis žiniomis ar siekiant pagerinti veiklą naudojamos ir įsisavinamos naujos teorinės žinios ir metodai.
14. Saugumas / iššūkiai – darbuotojų saugumui užtikrinti vyksta situacijų analizavimas, planavimas, įgūdžių ugdymas ar organizacija vykdo nuolatinis pokyčius, kad įveiktų iššūkius, kuriuos kelia nuolatinis nusikaltimų pobūdžio kitimas.
15. Saugumas ir integralumas / efektyvumas ir produktyvumas – vykdydami pareigas darbuotojai laikosi įstatymų ir etikos reikalavimų ar siekiant didesnio efektyvumo ir produktyvumo leidžiama veikti savo nuožiūra.

16. Kietas lyderiavimas / individualus kūrybiškumas - vadovams besąlygiškai paklūstama ar skatinamas kūrybiškas mąstymas organizacijoje ar darbo vietoje.
17. Atvirumas / uždarumas – neigia, arba slepia neigiamą informaciją nuo visuomenės ar niekas nepriiima atsakomybės už klaidas, todėl jos nuolat kartojasi.
18. Amatininkiškoji organizacija / žinių organizacija - orientuojasi į praktinius įgūdžius ir standartinius veiklos metodus ar linkusi atsižvelgti į piliečių lūkesčius ir daryti pokyčius veikloje.
19. Stabilumas / nestabilumas – organizacijoje laikomasi aiškios vizijos ir nustatytų prioritetų ar nuolat keičiami strategijos tikslai ir prioritetai.
20. Besimokanti organizacija / nesimokanti organizacija - įvairių padalinių darbuotojai tarpusavyje keičiasi informacija, žiniomis ir patirtimi, organizacijoje rūpinamasi darbuotojų tobulėjimu ar priešingai.
21. Pripažinimas (įvertinimas) / nepripažinimas - darbuotojai objektyviai, teisingai ir tinkamai įvertinami pagal rezultatus, visi gauna finansinį ar kitokį atlyginimą už pasiektus rezultatus (ir vadovai, ir darbuotojai) ar priešingai.

Kiekvienai vertybių grupei buvo suformuluoti du teiginiai. Tiriamieji turėjo įvertinti 5 balų skalėje (1- visiškai nesutinku, 5- visiškai sutinku), koku laipsniu pateikti teiginiai apie organizacijos vertybes būdingi jų organizacijai. Apklausa vyko 2012 m. sausio - kovo mėnesiais. Klausimynas buvo pateiktas elektroninėje formoje Kauno miesto komisariatų pareigūnams. Gauti 199 atsakymai, iš jų: moterų – 46 proc. (92), vyrų – 53,5 proc. (107). Pagal darbo pobūdį respondentai pasiskirstė taip: specialistų – 70 proc. (140), pareigūnų – 23 proc. (46) ir vadovų – 6,5 proc. (13).

Tyrimo duomenys buvo apdoroti įprastiniais matematinės statistikos metodais (naudojant SPSS 12).

TYRIMO REZULTATAI

Tyrimo duomenimis, apklaustos organizacijos darbuotojai laikosi įstatymų ir etikos reikalavimų, o terminai užduotims atlikti nusakomi aiškiai, svarbiausia jų darbe – siekti gerų darbo rezultatų ir tobulinti savo profesinius įgūdžius (1 pav.). Atsižvelgiant į tokios organizacijos griežtai reglamentuotą veiklą, akivaizdu, kad organizacija privalo savo veikloje laikytis įstatymų, taisyklių bei instrukcijų, daugiau orientuota į užduočių atlikimą, taip pat svarbų vaidmenį atlieka tikslingas laiko panaudojimas ir punktualumas.

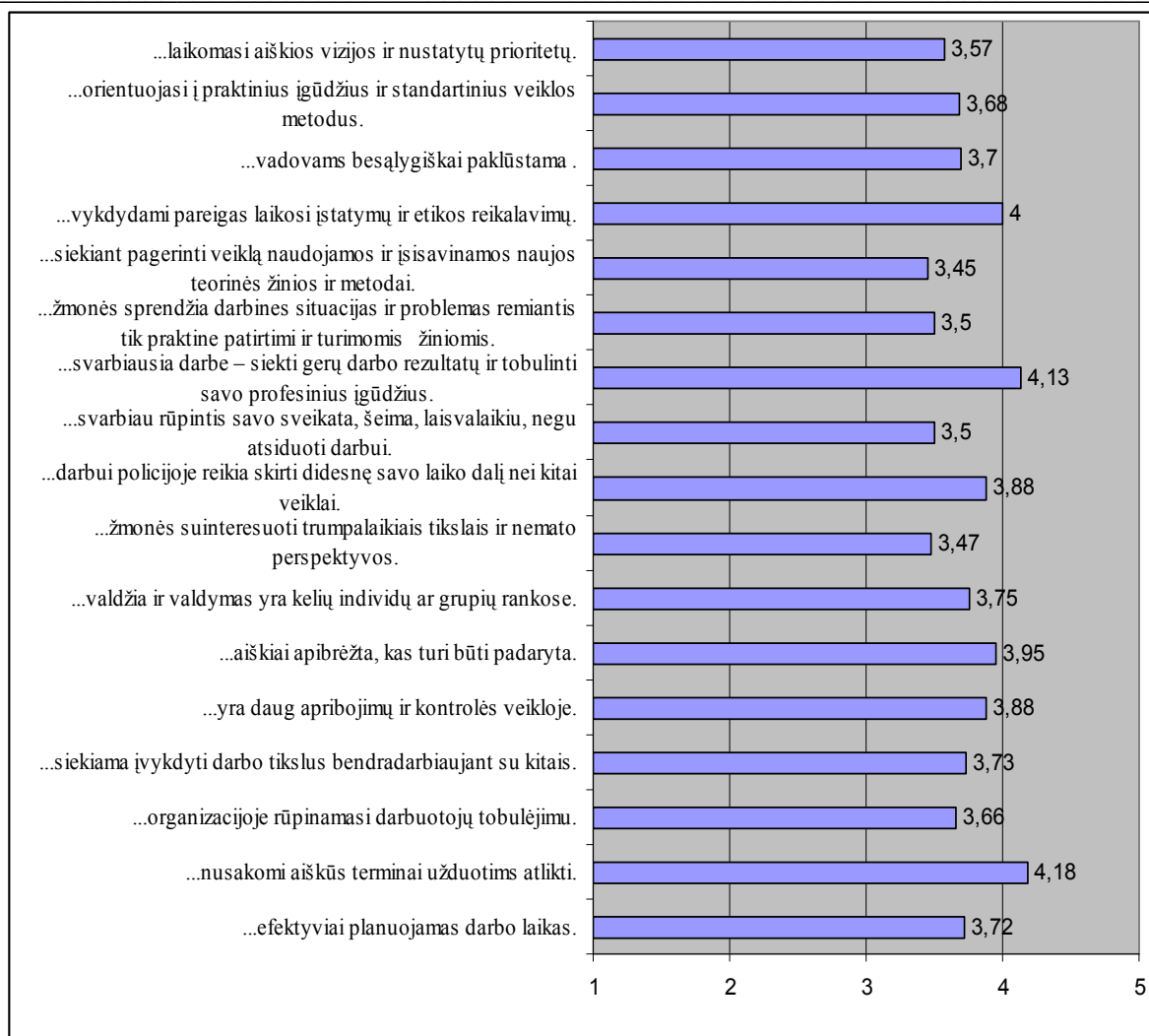
Apklaustų respondentų teigimu, kontrolė svarbi laikantis įstatymų. Tai reikštų, kad ši organizacija yra hierarchizuota su aiškiu vadovavimo ir kontrolės aparatu. Organizacijoje vertinamos tradicijos ir geroji patirtis, taip pat organizacijoje rūpinamasi darbuotojų tobulėjimu. Be to, tradiciškai palaikoma stipraus vadovo kultūra, todėl dažniausiai vadovams tiesiog besąlygiškai paklustama.

Šioje organizacijoje nėra ryškaus individualizmo ar tikslinės orientacijos į grupinį darbą, kadangi numatomos tiek individualios, tiek komandinės užduotys. Šiek tiek daugiau orientuojamasi į grupę, kuri svarbi, atliekant komandinės užduotis. Iš kitos pusės administracijos darbuotojus galima apibūdinti ir stipriais individais su potencialiomis lyderiavimo savybėmis.

Vadovų ir visų darbuotojų lygybę rodo nedidelis atstumas tarp organizacijos lygių, mažą statusų skirtumą, gana artimi ryšiai socialinėje aplinkoje ir geranoriškas naujų narių priėmimas. Šioje institucijoje dalinai egzistuoja hierarchinis valdymas, nors nemaža dalis respondentų pasisako už lygybę. Labai svarbu bendradarbiauti tiek su kolegomis, tiek su visuomene. Šioje institucijoje vertinamas bendradarbiavimas tarp kolegų, tačiau daugelis labiau vertina ir turi norą pasiekti rezultatų.

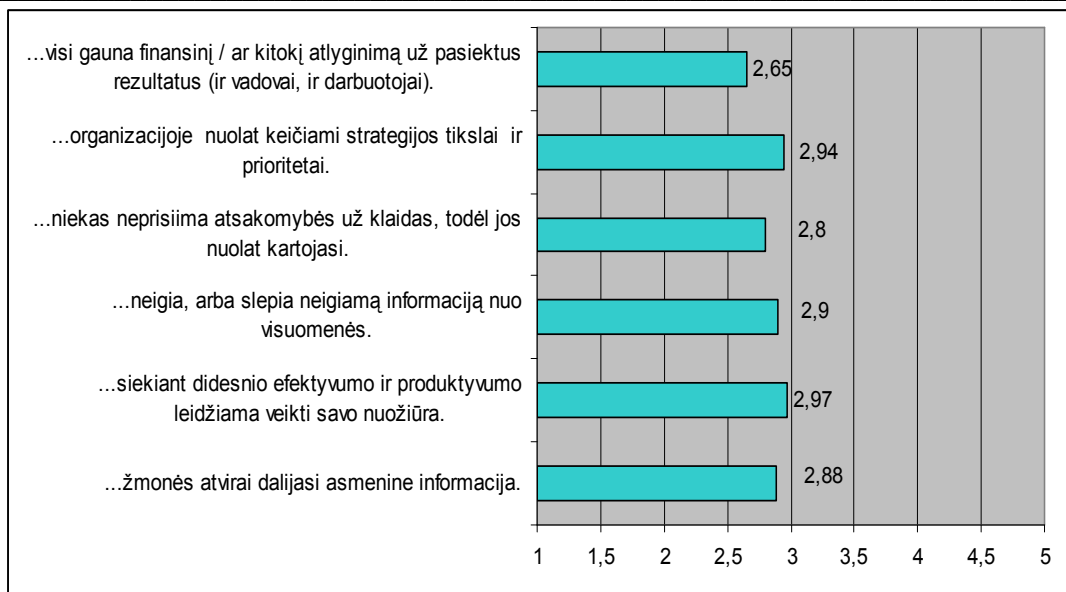
Organizacijoje siekiama tiek trumpalaikio rezultato - čia ir dabar (nors kai kurios sritys reikalauja ilgalaikių tikslų: apmokymai, darbas su visuomene, tyrimai), tiek ir ilgalaikių veiklos tikslų. Organizacijoje jaučiamas balansas tarp darbo ir laisvalaikio: darbuotojai vertina darbą, bet rūpinasi ir savimi bei savo šeima. Organizacijoje nesijaučia dominavimo nei ties praktikavimu, nei ties filosofavimu: praktinė orientacija pasireiškia, kai reikia išspręsti nuolatinius ir praktinius klausimus, o teorinė orientacija - kai kuriami nauji planai, naujai vertinama tyrimo medžiaga. Siekiant saugumo, dėmesys skiriamas planavimui, struktūrai bei situacijų analizei.

Besimokančioje organizacijoje informacija ir žinios keičiasi be kliūčių tarp skyrių, palaikomas žinių vystymasis. Tyrimo duomenimis, šioje organizacijoje padalinių darbuotojai tarpusavyje pakankamai keičiasi informacija ir vidutiniškai rūpinasi darbuotojų tobulėjimu.



1 pav. Didžiausią įvertinimą gavusios vertybės (vidurkis balais)

Tyrimo metu, identifikuojant personalo vertybes, svarbu išsiaiškinti, kokioms vertybėms organizacijoje skiriamas mažesnis dėmesys. Šioje organizacijoje, respondentų teigimu, žmonės ne visada atvirai dalijasi asmenine informacija, respondentų teigimu, darbuotojai negauna tinkamo finansinio ar kitokio atlyginimo už pasiektus rezultatus (2 pav.), nors kalbant apie darbuotojų pripažinimą (įvertinimą), galima teigti, kad šios organizacijos darbuotojai pakankamai objektyviai ir teisingai įvertinami pagal pasiektus rezultatus



2 pav. Mažiausią įvertinimą gavusios vertybės (vidurkis balais)

3 lentelėje pateiktas kiekvieną vertybių grupę sudarančių profesinių vertybių įvertinimo vidurkis. Lyginant viena kitai priešingas vertybes matosi, kurios organizacijos vertybės darbuotojams atrodo labiau būdingos jų organizacijai. Galima išskirti kelias svarbesnes tiriamos organizacijos vertybes:

- **Aiškios laiko ribos** (4,18 balo) - organizacijoje vertinamas tikslingas laiko panaudojimas ir punctualumas.
- **Užduotis svarbiau už santykius** (4,13 balo) - svarbiausia darbe – siekti gerų darbo rezultatų ir tobulinti savo profesinius įgūdžius. Taigi, organizacija daugiau orientuota į užduotis, nei į mikroklimatą ir santykius.
- **Saugumas ir integralumas svarbiau už efektyvumą ir produktyvumą** (4,00 balai). Darbuotojai vykdydami pareigas laikosi įstatymų ir etikos reikalavimų. Organizacijoje svarbiau laikytis įstatymų, taisyklių, instrukcijų.
- **Formalumas svarbiau už neformalumą** (3,95 balo) organizacijoje aiškiai apibrėžta, kas turi būti padaryta. Visiškai formalizuota organizacija yra kontroliuojama ir numatoma.
- **Kontrolė svarbiau nei laisvė** (3,88balo). Organizacijoje yra daug apribojimų ir kontrolės veikloje. Kontrolė svarbi laikantis įstatymų. Organizacija yra hierarchizuota su aiškiu vadovavimo ir kontrolės aparatu.

- **Hierarchija svarbiau už lygybę ir įgalinimą** (3,75 balo). Organizacijos valdžia ir valdymas yra kelių individų ar grupių rankose. Dalinai egzistuoja hierarchinis valdymas, bet yra pasisakiusių ir už lygybę.
- **Kietas lyderiavimas svarbiau už individualų kūrybiškumą** (3,70 balo). Organizacijos vadovams besąlygiškai paklūstama. Organizacijoje tradiciškai palaikoma stipraus vadovo kultūra.
- **Tradicijos svarbiau nei pokyčiai** (3,66 balo). Pareigūnų darbe svarbūs tradiciniai, patikrinti darbo metodai.

3 lentelė. Organizacijos vertybių įvertinimo vidurkis

Nr	Organizacijos vertybės	Vertybes apibūdinantys teiginiai	Įvertinimas vid. balais
1	Aiškios laiko ribos / neapibrėžtas laikas	...efektyviai planuojamas darbo laikas.	3,72
		...nusakomi aiškūs terminai užduotims atlikti.	4,18
2	Pokyčiai/ tradicijos	...žmonės atviri pokyčiams ir naujai veiklai.	3,17
		...darbe svarbūs tradiciniai, patikrinti darbo metodai	3,66
3	Individualizmas/ grupinė orientacija	...siekama įvykdyti darbo tikslus bendradarbiaujant su kitais.	3,73
		...palaikomas iniciatyvumas ir asmeninis indėlis.	3,34
4	Laisvė/ kontrolė	...žmonėms suteikiama laisvė jų darbe.	3,07
		...yra daug apribojimų ir kontrolės veikloje.	3,88
5	Privatumas/ atvirumas	...žmonės nereiškia savo tikrų minčių ir jausmų.	3,07
		...žmonės atvirai dalijasi asmenine informacija.	2,88
6	Neformalumas/ formalumas	...aiškiai apibrėžta, kas turi būti padaryta.	3,95
		...bendravimas yra gana formalus ir apibrėžtas taisyklėmis.	3,35
7	Individualus lenktyniavimas/ bendradarbiavimas	...skirtingos žmonių grupės bendradarbiauja.	3,27
		...kiekvienas stengiasi pasiekti ar viršyti asmeninių rezultatų.	3,20
8	Lygybė ir įgalinimas/ hierarchija	...vadovai atviri visų lygių darbuotojams.	3,18
		...valdžia ir valdymas yra kelių individų ar grupių rankose.	3,75
9	Trumpalaikiai tikslai/ ilgalaikiai tikslai	...suformuluojami ir išaiškinami ilgalaikiai veiklos tikslai ir jų pasiekimo priemonės.	3,44
		...žmonės suinteresuoti trumpalaikiais tikslais ir nemato perspektyvos.	3,47
10	Darbas/ balansas	...darbui policijoje reikia skirti didesnę savo laiko dalį nei kitai veiklai.	3,88
		...svarbiau rūpintis savo sveikata, šeima, laisvalaikiu, negu atsiduoti darbui.	3,50
11	Užduotis/ santykiai	...svarbiausia darbe – siekti gerų darbo rezultatų ir tobulinti savo profesinius įgūdžius.	4,13
		...rūpinamasi, kad kolektyve būtų geri draugiški santykiai.	3,39
12	Direktyvumas/ nedirektyvumas	...analizuojami ir konstruktyviai sprendžiami konfliktai.	3,11
		...bendravimas yra formalus ir dalykinis.	3,36
13	Praktikavimas/ filosofavimas	...žmonės sprendžia darbinės situacijas ir problemas remiantis tik praktine patirtimi ir turimomis žiniomis.	3,50
		...siekiant pagerinti veiklą naudojamos ir įsisavinamos naujos teorinės žinios ir metodai.	3,45
14	Saugumas/ iššūkiai	...darbuotojų saugumui užtikrinti vyksta situacijų analizavimas, planavimas, įgūdžių ugdymas.	3,06
		...vykdo nuolatinius pokyčius, kad įveiktų iššūkius, kuriuos	3,25

		kelia nuolatinis nusikaltimų pobūdžio kitimas.	
15	Saugumas ir integralumas/ efektyvumas ir produktyvumas	...vykdydami pareigas laikosi įstatymų ir etikos reikalavimų.	4,00
		...siekiant didesnio efektyvumo ir produktyvumo leidžiama veikti savo nuožiūra.	2,97
16	Kietas lyderiavimas/ individualus kūrybiškumas	...vadovams besąlygiškai paklustama.	3,70
		...skatinamas kūrybiškas mąstymas organizacijoje ar darbo vietoje.	3,07
17	Atvirumas/ uždarumas	...neigia, arba slepia neigiamą informaciją nuo visuomenės.	2,90
		...niekas neprisiima atsakomybės už klaidas, todėl jos nuolat kartojasi.	2,80
18	Amatininkiškoji organizacija/ žinių organizacija	...orientuojasi į praktinius įgūdžius ir standartinius veiklos metodus.	3,68
		...linkusi atsižvelgti į piliečių lūkesčius ir daryti pokyčius veikloje.	3,20
19	Stabilumas/ nestabilumas	...organizacijoje nuolat keičiami strategijos tikslai ir prioritetai.	2,94
		...laikomasi aiškios vizijos ir nustatytų prioritetų.	3,57
20	Besimokanti organizacija/ nesimokanti organizacija	...įvairių padalinių darbuotojai tarpusavyje keičiasi informacija, žiniomis ir patirtimi.	3,40
		...organizacijoje rūpinamasi darbuotojų tobulėjimu.	3,31
21	Pripažinimas (įvertinimas) / nepripažinimas	...darbuotojai objektyviai, teisingai ir tinkamai įvertinami pagal rezultatus.	3,20
		...visi gauna finansinį / ar kitokį atlyginimą už pasiektus rezultatus (ir vadovai, ir darbuotojai).	2,65

Šioje organizacijoje, retai besikeičiant strateginiams tikslams bei prioritetams, orientuojamasi į stabilumą. Bet siekimas stabilumo gali vesti į norą socialiai dominuoti ir kontroliuoti.

Galima daryti išvadą, kad tirta organizacija yra visiškai formalizuota, jos veikla yra kontroliuojama ir numatoma. Tai daugiau biurokratinė, orientuota į stabilumą, nei žinių organizacija. Nors, respondentų teigimu, organizacijoje dominuoja atvirumas, nėra slepiama informacija nuo visuomenės bei prisiimama atsakomybė už padarytas klaidas.

Lyginant gautus rezultatus su Glomseth, R., Gottschalk, P., Hole A. S. (2010) Norvegijos policijos organizacijos tyrimais matyti panašios tendencijos. Svarbiausios norvegų pareigūnams organizacijos vertybės yra - aiškios laiko ribos, saugumas, saugumas ir integralumas, orientacija į praktinę patirtį ir standartinius veiklos metodus. Autoriai daro išvadą, kad tokia organizacija yra daugiau amatininkiškoji organizacija negu žinių organizacija. Vis tik teigiama, kad išskirtos organizacijos vertybės yra gana bendro pobūdžio ir reikia ieškoti labiau specifiško skirtingiems policijos padaliniams tyrimo instrumento.

IŠVADOS

Statutinės organizacijos paradigmos pokytis į statutinę žinių organizaciją neįmanomas be organizacijos kultūros pokyčių ir naujos profesinių vertybių sistemos. Žinių organizacija labai skiriasi nuo biurokratinės organizacijos. Žinių organizacijoje darbuotojų idėjos ir gebėjimai panaudojami tobulinti sprendimų priėmimo procesą ir pačius vadovų sprendimus. Biurokratinėje organizacijoje viskas priešingai - sprendimų priėmimas autokratinis, kai sprendimus priima tik vadovas, o darbuotojas yra tik besąlyginis vykdytojas. Iširtos statutinės organizacijos darbuotojų vertybių hierarchija rodo, kad ši organizacija yra visiškai formalizuota, o jos veikla yra kontroliuojama ir numatoma. Tai daugiau biurokratinė, orientuota į stabilumą, nei žinių organizacija.

Tyrimo tikslui pasiekti buvo sukurtas klausimynas statutinės organizacijos vertybėms tirti, remiantis Glomseth, R., Gottschalk, P., Hole A. S. (2010) išskirtomis policijos organizacijos vertybių dimensijomis, sudarančiomis 21 bipolinių vertybių skalę. Sudarant vertybių skales buvo remtasi ne tik teorine medžiaga apie vyraujančias policijos organizacijos vertybes, bet ir siekta, kad tos vertybės atitiktų Lietuvos statutinių organizacijų realijas. Tuo tikslu buvo pasinaudota Policijos įvairaus lygio vadovų nuomone apie tai, kaip jie supranta ir vertina suformuluotas vertybes.

Tirtą organizaciją galima apibūdinti, kaip vertinančią tiksliai apibrėžtą laiko panaudojimą, orientuotą į užduotis, o ne į santykius, hierarchizuotą, kontroliuojančią, su tradiciškai stipriu vadovavimu ir besilaikančią tradicijų bei įprastų veiklos būdų. Tyrimo metu nustatyti organizacijos darbuotojų vertybių prioritetai: svarbiausios vertybės jų organizacijose respondentų nuomone, yra gerų darbo rezultatų siekis bei profesinių įgūdžių tobulinimas; aiškūs terminai užduotims atlikti bei laikymasis įstatymų ir etikos reikalavimų. Mažiausiai įvertintos vertybės organizacijoje - atlygis už pasiektus rezultatus, strategijos ir prioritetų kaita, dalijimasis asmenine informacija.

LITERATŪRA

1. Lisabonos strategija. [žiūrėta 2012.04.10]
<http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/policies/lisbon/article_7207_lt.htm>.
2. Valstybės ilgalaikės raidos strategija. *Valstybės Žinios*. 2002, Nr.: 113-5029.
3. Arimavičiūtė, M., Viešojo sektoriaus institucijų strateginis valdymas. Vilnius, 2005.
4. Bennet, A., Bennet, D., The rise of the knowledge organization. *Hanbook of knowledge management*. Vol. 1. Netherlands, 2005: 5-20.

5. Glomseth, R., Gottschalk, P., Hole A. S., Profesional values in knowledge organization: the case of police district. *International Journal of Police Science & Management*. Vol. 13. 2010. Nr. 1: 87-102.
6. Karazijienė, Ž., Sabonienė, A., Žinių visuomenės formavimas žinių ekonomikos kontekste. *Ekonomika ir vadyba*. 2010, Nr. 15: 566-573.
7. Kaziliūnas, A., Visuomenei teikiamų paslaugų kokybės ir organizacinės kultūros sąveika. *Viešojo politika ir administravimas*. 2004, Nr. 9: 73-80.
8. Laurinavičius, A., Administravimo pareigūnų etika. Kaunas, 2001.
9. Laurinavičius, A., Etikos kodeksų veiksmingumas ir statutinės tarnybos reputacija. *Jurisprudencija*. Vilnius, 2004. Nr. 63 (55)
10. Laurinavičius, A., Karjeros procesų statutinėje valstybės tarnyboje valdymas. *Viešojo politika ir administravimas*. 2002. T.3.
11. Patapas, A., Tradicinis (hierarchinis) viešasis administravimas. *Viešasis valdymas*. Vilnius, 2010: 108-122.
12. Schein, E. H., Organizational culture and leadership. San Francisco, 2010.

PROFESSIONAL VALUES IN THE LITHUANIAN POLICE ORGANIZATION

Laima Ruibytė*, **Rūta Adamonienė****, **Darius Amilevičius*****
Mykolas Romeris University

Summary

Organization's values are long-term belief of what is right and what is wrong, and what is desirable and valuable in work situation, they dictate behaviour of the members of the organization.. Therefore, professional values are a key element of organizational culture. The purpose of this paper is to present results from survey of the professional values of Lithuanian police organization's staff. A questionnaire was developed and interviewed 199 Kaunas city headquarters officers. 21 police organization's values were based on Glomseth, R., Gottschalk, P., Hole A. S. (2010) article. This paper analyzes the characteristics of professional values, the employees' perception about the dominant and less important occupational values. The results of the survey are quite similar with whose of Glomseth, R., Gottschalk, P., Hole A. S. (2010). Police officers stressed such professional values as time being firm, task orientation versus relation, security and integrity rather than effectiveness and productivity, formal communication preferable to informal, control rather than freedom, hierarchy rather than equality and empowerment, firm leadership, portent than changes. The hierarchy of professional values shows that the organization is fully formalized, and its activity is controlled and planned. It is more bureaucratic, focused on stability, nor the knowledge organization.

Keywords: values, occupational values, police organization, knowledge organization.

Laima Ruibyte*, Mykolas Romeris universiteto Viešojo saugumo fakulteto Humanitarinių mokslų katedros docentė. Mokslinių tyrimų kryptys: Lyčių skirtumų stereotipai; nuostatos ir stereotipai, stresas organizacijose.

Laima Ruibyte*, Mykolas Romeris University, Faculty of Public security, Department of Humanities Assoc.prof. Research interests: Genders Stereotypes; Attitudes; Organisational Stress; Organisational Values.

Rūta Adamonienė**, Mykolas Romeris universiteto Viešojo saugumo fakulteto Humanitarinių mokslų katedros profesorė. Mokslinių tyrimų kryptys: Vadybinės žmogiškųjų išteklių formavimo prielaidos ir galimybės.

Rūta Adamonienė**, Mykolas Romeris University, Faculty of Public security, Department of Humanities. Prof. Research interests: Management presumptions and possibilities of human resources formation.

Darius Amilevičius***, Mykolas Romeris universiteto Viešojo saugumo fakulteto Humanitarinių mokslų katedros docentas. Mokslinių tyrimų kryptys: elektroninės erdvės saugumo ekonomika, kompiuterinė lingvistika, politinė ir juridinė retorika, žmogaus teisės ir vertybės.

Darius Amilevičius***, Mykolas Romeris University, Faculty of Public security, Department of Humanities, assoc. professor. Research interests: cybersecurity economics, computational linguistic, political and juridical rhetoric, human rights and values.