

Razlikuje li se organizacijska etička klima u akademskim ustanovama? Multimetodološko istraživanje na Medicinskom i Filozofskom fakultetu

Viđak, Marin

Doctoral thesis / Disertacija

2021

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Split, School of Medicine / Sveučilište u Splitu, Medicinski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:171:863161>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-01-14**



Repository / Repozitorij:

[MEFST Repository](#)



**SVEUČILIŠTE U SPLITU
MEDICINSKI FAKULTET**

MARIN VIĐAK, dr. med.

**RAZLIKUJE LI SE ORGANIZACIJSKA ETIČKA KLIMA U
AKADEMSKIM USTANOVAMA?
MULTIMETODOLOŠKO ISTRAŽIVANJE NA MEDICINSKOM I
FILOZOFSKOM FAKULTETU**

DOKTORSKA DISERTACIJA

Split, 2021.

**SVEUČILIŠTE U SPLITU
MEDICINSKI FAKULTET**

MARIN VIĐAK, dr. med.

**RAZLIKUJE LI SE ORGANIZACIJSKA ETIČKA KLIMA U
AKADEMSKIM USTANOVAMA?
MULTIMETODOLOŠKO ISTRAŽIVANJE NA MEDICINSKOM I
FILOZOFSKOM FAKULTETU**

DOKTORSKA DISERTACIJA

Mentorica:

Prof. dr. sc. Ana Marušić, dr. med.

Split, 2021.

Istraživanja navedena u ovoj disertaciji provedena su u sklopu projekata Hrvatske zaklade za znanost „Profesionalizam u zdravstvu – ProHealth“ (IP- 411 2014-09-7672) i “Profesionalizam u zdravstvu: Odlučivanje u praksi i znanosti – ProDeM“ (IP-2019-04-4882), pod vodstvom prof. dr. sc. Ane Marušić.

Ova doktorska disertacija provedena je u sklopu programa „Projekt razvoja karijera mladih istraživača – izobrazba novih doktora znanosti” Hrvatske zaklade za znanost.

Objavljeni znanstveni radovi na kojima se temelji doktorska disertacija

1. **Vidak M**, Buljan I, Tokalić R, Lunić A, Hren D, Marušić A. Perception of Organizational Ethical Climate by University Staff and Students in Medicine and Humanities: A Cross Sectional Study. *Sci Eng Ethics*. 2020;26(6):3437-3454. (čimbenik odjeka 3,525)
2. **Vidak M**, Barać L, Tokalić R, Buljan I, Marušić A. Interventions for Organizational Climate and Culture in Academia: A Scoping Review. *Sci Eng Ethics*. 2021;27(2):24. (čimbenik odjeka 3,525)

“How can you have lived for so long and still not get it? This self-obsession is a waste of living. It could be spent surviving things, appreciating nature, nurturing kindness and friendship, and dancing.”

Eve

Only Lovers Left Alive, Jim Jarmusch 2013.

ZAHVALA

Hvala mojoj mentorici, prof. Ani Marušić, na pomoći, usmjeravanju, savjetu, prijateljskoj riječi i ponekad potrebnoj motivaciji („The night is young and the moon is high“).

Hvala prof. Darku Hrenu na svesrdnoj pomoći u provođenju istraživanja.

Hvala prof. Matku Marušiću što me upoznao sa životnijim tumačenjem 2. zakona termodinamike.

Hvala prof. Damiru Sapunaru i prof. Liviji Puljak na velikoj podršci tijekom (oba) studija.

Hvala mojim kolegama - Aniti, Ivanu, Lani, Rei i Vicku.

Veliko hvala svima onima koji su odvojili svoje vrijeme kako bi sudjelovali u ovim istraživanjima.

Hvala mojoj obitelji na bezuvjetnoj ljubavi i podršci.

Hvala R.

SADRŽAJ

1. UVOD.....	1
1.1. Istraživačka čestitost	1
1.1.1. Učestalost povreda akademske čestitosti	2
1.1.2. Otkloni od dobre istraživačke prakse u biomedicinskim znanostima.....	2
1.1.3. Uzroci otklona od dobre istraživačke prakse	3
1.1.4. Sprječavanje otklona od dobre istraživačke prakse	3
1.2. Organizacijska kultura i klima	5
1.2.1. Organizacijska istraživačka klima	6
1.2.2. Organizacijska etička klima	7
1.3. Organizacijska klima i kultura u akademskim i istraživačkim ustanovama	10
1.4. Organizacijska klima u zdravstvenim ustanovama	11
1.5. Unaprjeđenje organizacijske klime	14
1.6. Teorija moralnih temelja	15
1.7. Etika vrlina	17
2. CILJEVI I HIPOTEZE	19
2.1. Ciljevi.....	19
2.1.1. Pretražni pregled intervencija za promjenu organizacijske klime i kulture.....	19
2.1.2. Percepcija organizacijske etičke klime zaposlenika i studenata medicinskog i filozofskog fakulteta: presječno istraživanje	19
2.1.3. Percepcija organizacijske etičke klime zaposlenika i studenata medicinskog i filozofskog fakulteta: kvalitativno istraživanje.....	19
2.1.4. Intervencija utemeljena na etici vrlina za promjenu stavova i percepcije studenata medicine o organizacijskoj etičkoj klimi: randomizirano kontrolirano ispitivanje	19
2.2. Hipoteze	20
2.2.1. Pretražni pregled intervencija za promjenu organizacijske klime i kulture.....	20

2.2.2.	Percepcija organizacijske etičke klime zaposlenika i studenata medicinskog i filozofskog fakulteta: presječno istraživanje	20
2.2.3.	Percepcija organizacijske etičke klime zaposlenika i studenata medicinskog i filozofskog fakulteta: kvalitativno istraživanje.....	20
2.2.4.	Intervencija utemeljena na etici vrlina za promjenu stavova i percepcije studenata medicine o organizacijskoj etičkoj klimi: randomizirano kontrolirano ispitivanje	20
3.	METODE I MATERIJALI	21
3.1.	Pretražni pregled intervencija za promjenu organizacijske klime i kulture	21
3.1.1.	Kriteriji uključenja	21
3.1.2.	Izvori podataka.....	22
3.1.3.	Sažimanje rezultata	23
3.2.	Percepcija organizacijske etičke klime zaposlenika i studenata medicinskog i filozofskog fakulteta: presječno istraživanje	23
3.2.1.	Uzorak.....	23
3.2.2.	Prikupljanje podataka.....	24
3.2.3.	Statistički postupci	25
3.2.4.	Etički pristup.....	25
3.3.	Percepcija organizacijske etičke klime zaposlenika i studenata medicinskog i filozofskog fakulteta: kvalitativno istraživanje.....	26
3.3.1.	Ispitanici.....	26
3.3.2.	Prikupljanje podataka.....	27
3.3.3.	Analiza podataka.....	28
3.3.4.	Etički pristup.....	28
3.4.	Intervencija utemeljena na etici vrlina za promjenu stavova i percepcije studenata medicine o organizacijskoj etičkoj klimi: randomizirano kontrolirano ispitivanje	29
3.4.1.	Ispitanici.....	29
3.4.2.	Intervencija	29

3.4.3.	Ishodi.....	30
3.4.4.	Izračun veličine uzorka	30
3.4.5.	Randomizacija.....	30
3.4.6.	Zasljepljivanje.....	30
3.4.7.	Statistički postupci	30
3.4.8.	Etički pristup.....	31
4.	REZULTATI.....	32
4.1.	Pretražni pregled intervencija za promjenu organizacijske klime i kulture	32
4.1.1.	Odabir izvora dokaza	32
4.1.2.	Opis izvora dokaza.....	34
4.1.3.	Područje istraživanja i ciljana populacija	34
4.1.4.	Ustroj istraživanja i veličina uzorka	34
4.1.5.	Mjereni ishodi	34
4.1.6.	Opis intervencija	35
4.1.7.	Ključni rezultati uključenih istraživanja	44
4.1.8.	Ograničenja uključenih istraživanja.....	45
4.1.9.	Kritička procjena izvora dokaza	45
4.2.	Percepcija organizacijske etičke klime zaposlenika i studenata medicinskog i filozofskog fakulteta: presječno istraživanje	57
4.2.1.	Sudionici	57
4.2.2.	Percepcija etičke klime	61
4.2.3.	Čimbenici povezani s percepcijom etičke klime	66
4.3.	Percepcija organizacijske etičke klime zaposlenika i studenata medicinskog i filozofskog fakulteta: kvalitativno istraživanje.....	70
4.3.1.	Različita shvaćanja i percepcija organizacijske klime.....	71
4.3.2.	Institucijski problemi kao posljedica organizacijske klime.....	73

4.3.3.	Međuljudski odnosi i ponašanje dionika značajno utječu na organizacijsku klimu	79
4.4.	Intervencija utemeljena na etici vrlina za promjenu stavova i percepcije studenata medicine o organizacijskoj etičkoj klimi: randomizirano kontrolirano ispitivanje	86
4.4.1.	Sudionici	86
4.4.2.	Promjene stvarnog stanja	89
4.4.3.	Promjene željenog stanja	91
4.4.4.	Dodatne analize	93
5.	RASPRAVA	97
5.1.	Pretražni pregled intervencija za promjenu organizacijske klime i kulture	97
5.1.1.	Glavni nalazi istraživanja	97
5.1.2.	Analiza ustroja	97
5.1.3.	Analiza uključenih intervencija	98
5.1.4.	Načini mjerenja ishoda	99
5.1.5.	Važnost intervencija za organizacijsku klimu utemeljenih na dokazima	100
5.1.6.	Snaga istraživanja	100
5.1.7.	Ograničenja istraživanja	100
5.2.	Percepcija organizacijske etičke klime zaposlenika i studenata medicinskog i filozofskog fakulteta: presječno istraživanje	101
5.2.1.	Glavni nalazi istraživanja	101
5.2.2.	Analiza istraživanja percepcije klime	101
5.2.3.	Promjena percepcije etičke klime s prolaskom vremena	102
5.2.4.	Razlike u percepciji klime između kategorija zaposlenika	102
5.2.5.	Analiza rezultata studenata i zaposlenika	103
5.2.6.	Utjecaj moralnih temelja na percepciju etičke klime	103
5.2.7.	Snage istraživanja	104
5.2.8.	Ograničenja istraživanja	104

5.3. Percepcija organizacijske etičke klime zaposlenika i studenata medicinskog i filozofskog fakulteta: kvalitativno istraživanje.....	105
5.3.1. Glavni nalazi.....	105
5.3.2. Definiranje klime i donošenje odluka.....	105
5.3.3. Problem mladih istraživača.....	106
5.3.4. Utjecaj organizacijske klime i kulture na motivaciju za rad.....	107
5.3.5. Čimbenici koji utječu na organizacijsku klimu.....	107
5.3.6. Važnost odgovarajućeg sustava napredovanja i nagrađivanja.....	108
5.3.7. Snage istraživanja.....	110
5.3.8. Ograničenja istraživanja.....	110
5.4. Intervencija utemeljena na etici vrlina za promjenu stavova i percepcije studenata medicine o organizacijskoj etičkoj klimi: randomizirano kontrolirano ispitivanje.....	111
5.4.1. Glavni nalazi.....	111
5.4.2. Usporedba stvarne i željene percepcije klime.....	111
5.4.3. Intervencije za istraživačku čestitost temeljene na vrlinama.....	112
5.4.4. Promjena etičke organizacijske klime.....	113
5.4.5. Snaga istraživanja.....	113
5.4.6. Ograničenja istraživanja.....	113
6. ZAKLJUČCI.....	115
7. SAŽETAK.....	116
8. SUMMARY.....	117
9. POPIS LITERATURE.....	118
10. ŽIVOTOPIS.....	138
11. DODACI.....	140
11.1. Dodatak 1: Pretrage literature.....	140
11.2. Dodatak 2: Upitnik korišten u presječnom istraživanju.....	143
11.3. Dodatak 3: Upitnik korišten u testiranju klime u intervencijskom istraživanju ..	147

11.4.	Dodatak 4: Popis isključenih članaka nakon analize punog teksta	152
-------	---	-----

Popis oznaka i kratica

CAT – *Critical Appraisal Tool*, alat za kritičku procjenu

CCAS – *Climate/Culture Assessment Scale*, Skala za procjenu klime / kulture

CI – *Confidence Interval*, raspon pouzdanosti

COMET – *Core Outcome Measures in Effectiveness Trials*, Ključne mjere ishoda u istraživanjima učinkovitosti

COREQ – *Consolidated Criteria for Reporting Qualitative Research*, Združeni kriteriji za izvještavanje rezultata kvalitativnih istraživanja

COVID-19 – *Coronavirus disease 2019*, bolest uzrokovana koronavirusom 2019

DOCI – *Diagnosing Organization Culture Inventory*, Upitnik za dijagnosticiranje organizacijske kulture

ERIC – *Education Resources Information Center*, Centar za izvore informiranja u edukaciji

FF – Filozofski fakultet Sveučilišta u Splitu

FFP – *Fabrication, Falsification, Plagiarism*, izmišljanje, krivotvorenje i plagiranje

IQR – *Interquartile range*, interkvartilni raspon

Md – medijan

MF – Medicinski fakultet Sveučilišta u Splitu

ORI – *Office of Research Integrity*, Ured za istraživačku čestitost

PRISMA-ScR – *Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses extension for Scoping Reviews*, Lista čestica za izvještavanje rezultata sustavnih pregleda i meta-analiza – dodatak za pretražne preglede

QRP – *Questionable research practices*, upitne istraživačke prakse

RCR – *Responsible Conduct of Research*, odgovorno provođenje istraživanja

SAD – Sjedinjene Američke Države

SOuRCe – *The Survey of Organizational Research Climate*, Upitnik za organizacijsku istraživačku klimu

VIRT2UE – *Virtue based ethics and Integrity of Research: Train the trainer program*, Etika utemeljena na vrlima i istraživačka čestitost: program treninga za trenere

1. UVOD

1.1. Istraživačka čestitost

Znanstveno bi se istraživanje trebalo provoditi u skladu s etičkim, pravnim i profesionalnim standardima. Otkloni od takvih načela predstavljaju ozbiljan problem u znanosti, zbog čega je takva praksa i sama postala predmetom znanstvenih istraživanja (1). Ponašanje znanstvenika može se podijeliti u tri kategorije – namjerne povrede akademske čestitosti (izmišljanje, krivotvorenje i plagiranje, engl. *fabrication, falsification, plagiarism*; FFP), upitne istraživačke prakse (engl. *questionable research practices*, QRP) te odgovorno provođenje istraživanja (engl. *responsible conduct of research*, RCR) (2-4). Ove se kategorije mogu predstaviti i kao spektar aktivnosti, pri čemu FFP predstavlja najgori oblik kršenja dobrih istraživačkih praksi, a RCR idealni oblik ponašanja znanstvenika (2).

Upitne istraživačke prakse uključuju, ali nisu ograničena na ponašanja poput selektivnog izvještavanja rezultata istraživanja, neprikladne statističke analize koja nije izmišljanje podataka, postavljanje hipoteza nakon pronalaska statistički značajnih rezultata, skrivanje sukoba interesa, loše čuvanje podataka, nepotrebno razdvajanje rezultata na više publikacija, različite štetne prakse autorstva poput honorarnog autorstva ili zaprječivanje autorstva onima koji su ga zaslužili, zanemarivanje uloge mentora, neodgovarajuće politike i postupci ustanova, poput izostanka poticaja za istraživačku čestitost te neodgovorno ponašanje urednika časopisa i recenzenata prilikom objave znanstvenih članaka (4, 5). Neke od upitnih istraživačkih praksi mogu dovesti do toga da rezultati istraživanja budu pozitivniji, da se čine važnijima nego što jesu te povećati šansu za objavu znanstvenog članka u uglednijem časopisu (6). Kako do upitnih istraživačkih praksi dolazi dosta često, negativan utjecaj na sveukupnu znanost je veći, pa su i takve prakse postale predmet znanstvenog proučavanja (6). To je dodatno potvrđeno i u istraživanju kojeg su Bouter i suradnici proveli na sudionicima Svjetskog kongresa istraživačke čestitosti (engl. *World Congress on Research Integrity*), a koje je pokazalo da znanstvenici koji se bave istraživačkom čestitošću kao najveću opasnost za odgovornu znanost navode selektivno izvještavanje rezultata, selektivno citiranje, te izostanak podrške u osiguranju kvalitete i mentoriranju mlađih znanstvenika, upravo zbog svoje učestalosti (7). Na koncu, odgovorno provođenje istraživanja je ono koje se provodi s integritetom, a uključuje osvješćivanje i primjenu pravila, normi i etičkih principa u znanosti, što je ključno za održavanje vrsnoće istraživanja, kao i očuvanja povjerenja javnosti u znanost (8). Odgovorno provođenje istraživanja napose uključuje transparentnost u prikazu postupaka i rezultata

istraživanja, reproducibilnost istraživanja, te jasno izvještavanje o izvorima financiranja i sukobima interesa (8).

1.1.1. Učestalost povreda akademske čestitosti

Neki od primjera namjernih povreda akademske čestitosti postali su široko poznati, ali točna učestalost FFP nije jasna. U sustavnom pregledu kojeg je proveo Fanelli sa suradnicima 2009. godine (9), provedena je meta-analiza anketnih istraživanja koja su ispitivala učestalost izmišljanja i krivotvorenja podataka među znanstvenicima. Prema tom pregledu, 1,97% anketiranih znanstvenika priznalo je da je izmislilo, krivotvorilo ili izmijenilo rezultate svojih istraživanja barem jednom, što predstavlja najteži oblik kršenja akademske čestitosti (9). U istom je istraživanju 33,7% ispitanika priznalo da je počinilo neku od upitnih istraživačkih praksi. Napravljena je i analiza rezultata anketnih istraživanja koja su ispitivala o ponašanju kolega i u tom je slučaju 14,12% ispitanika odgovorilo da imaju saznanja o tome da su njihove kolege počinile FFP, odnosno 72% ih je odgovorilo da su njihovi kolege počinili upitne istraživačke prakse (9). U sustavnom pregledu kojeg su proveli Pupovac i Fanelli iz 2015. godine, 1,7% ispitanika anketa je priznalo da su plagirali barem jednom (10). Kad se govori o primjerima upitne istraživačke prakse, u istraživanju koje su proveli Marušić i sur., 29% anketiranih istraživača priznalo je da je imalo problema s autorstvom ili znaju za slučaj problema s autorstvom (11).

1.1.2. Otkloni od dobre istraživačke prakse u biomedicinskim znanostima

Ovakvi otkloni predstavljaju ozbiljan problem, naročito u polju biomedicinskih znanosti, gdje se čine i češći (9). Takvi su slučajevi izrazito problematični jer smanjuju povjerenje javnosti u znanost. Primjerice, nakon što je Alan Wakefield objavio (sada povučeni) znanstveni rad o povezanosti cjepiva protiv ospica i autizma, došlo je do pada broja cijepljene djece, a posljedično i do epidemije ospica u Ujedinjenom Kraljevstvu i Europi (12). Kršenje pravila odgovornog istraživanja može dovesti i do sudskih tužbi (13) ili zabrane prijave na natječaje za financiranje znanstvenih projekata (14). Zbog povlačenja onih članaka u kojima se dokažu namjerne povrede akademske čestitosti, ista predstavlja trošak sponzorima istraživanja. S obzirom na to da su nove zdravstvene informacije temelj za pružanje medicinske skrbi, liječnici ovise o znanstveno-istraživačkoj čestitosti biomedicinskih znanstvenika (14), pri čemu kršenje ovih načela ugrožava sudionike kliničkih ispitivanja te može dovesti neučinkovitog ili štetnog liječenja (15). Prema istraživanju provedenom 2005. godine, u kojem se Delphi metodom pokušalo doći do konsenzusa o važnosti istraživačke čestitosti u biomedicinskim

istraživanjima, najvažniji oblici kršenja znanstveno-istraživačke čestitosti predstavljaju davanje prevelike važnosti rezultatima iz istraživanja malog uzorka, selektivno izvještavanje o rezultatima znanstvenih istraživanja, neodgovarajuća interpretacija P-vrijednosti te nepotpuno izvještavanje rezultata istraživanja u sažecima (16).

1.1.3. Uzroci otklona od dobre istraživačke prakse

Nekoliko je razloga zašto znanstvenici prekrše neke od elemenata odgovorne istraživačke prakse. Neki od njih su: karijerni i financijski pritisak, pogreške ili previd institucije, komercijalni sukob interesa, neodgovarajuća edukacija, urušavanje standarda mentorstva, ili pritisak grupe (5). U istraživanju kojeg su proveli Holtfreter i sur. 2019. godine, kao glavni uzroci kršenja postulata RCR-a navedeni su pritisak na poslu (važnost ostvarivanja vanjskih izvora financiranja, objavljivanje u časopisima visoke kvalitete), kao i mala vjerojatnost sankcija (17). Istraživanje kojeg su proveli Davis i sur. (18) pokušalo je utvrditi uzroke otklona od istraživačke čestitosti analizom zatvorenih slučajeva Ureda za istraživačku čestitost (engl. *Office of Research Integrity, ORI*). Analizom službene istražne dokumentacije, uključujući transkripte, izjave svjedoka i različitih prepiski, identificiralo se nekoliko mogućih uzroka, a to su: osobne i profesionalne poteškoće, organizacijska klima, nesigurnost na radnom mjestu te izostanak inhibicije i osobni čimbenici (18). Anketno istraživanje na službenicima za istraživačku čestitost, koje je proveo Michael Kalichman 2020. godine, imalo je za cilj utvrditi koliko je takvih službenika u SAD-u (Sjedinjene Američke Države) imalo iskustva s nekim slučajem otklona od RCR. Njih 39% je navelo da se susrelo s takvim slučajevima i da se više od pola takvih slučajeva dogodilo u institucijama čije je istraživačko okruženje bilo manjkavo (19).

1.1.4. Sprječavanje otklona od dobre istraživačke prakse

Zbog svega navedenog, brojni su pokušaji smanjenja loših praksi u znanosti. U protekla dva desetljeća usvojeno je nekoliko deklaracija koje naglašavaju važnost istraživačke čestitosti (20). Neki od primjera tih deklaracija su Singapurska i Montrealska Izjava (iz 2010. i 2013.), Hongkonški principi iz 2019. te Europski kodeks znanstveno-istraživačke čestitosti (20-24). U Singapurskoj izjavi navode se četiri načela istraživačke čestitosti:

- pouzdanost,
- poštenje,
- poštovanje i

- odgovornost,

koja bi trebala voditi istraživače, te 14 obveza istraživača i istraživačkih ustanova (21). To su: znanstvena čestitost, poštovanje pravila, uporaba odgovarajućih znanstvenih metoda, dijeljenje rezultata znanstvenih istraživanja, preuzimanje javne odgovornosti za sve objavljene radove i poštovanje pravila dodjele autorstva, sudjelovanje u znanstvenim recenzijama prilikom objave znanstvenih radova, jasno objavljivanje potencijalnih sukoba interesa, prepoznavanje vlastitih ograničenja prilikom komunikacije znanosti u javnosti, prijavljivanje sumnji na kršenje istraživačke čestitosti, uključujući i FFP i upitne istraživačke prakse, odgovarajući odgovor na neodgovorne istraživačke prakse (uključujući znanstvenike, istraživačke institucije i medije), održavanje odgovarajućeg istraživačkog okružja te uzimanje u obzir društvene potrebe za istraživanjem (21).

Edukacija u području odgovornog provođenja istraživanja važan je dio znanstvene edukacije, a različite organizacije koje financiraju istraživanja često od znanstvenika koje financiraju zahtijevaju da prisustvuju odgovarajućim treninzima (25). Takve edukacije nisu ujednačene i često ne pokrivaju problematiku u cijelosti ili imaju drugih problema u izvođenju (25- 27). Sustavni pregled o intervencijama za sprječavanje znanstvenog nepoštenja i promicanje čestitosti pronašao je 31 istraživanje koje na neki način pokušava smanjiti znanstveno nepoštenje. Istraživanja su uključivala različite oblike treninga, bilo u živo bilo putem Interneta, te nisu pratila ujednačene ishode (3).

Premda se do nedavno smatralo kako je kršenje istraživačke čestitosti stvar znanstvenika pojedinca (9), što je često bilo posredovano i medijskim prikazom istih (28), istraživanjima je utvrđeno da na ponašanje znanstvenika snažno utječu okolišni čimbenici, odnosno istraživačke ustanove (6, 17, 18, 29-33).

Kako bi se spriječila buduća kršenja istraživačke čestitosti, istraživačke bi ustanove trebale trenutna saznanja i principe o istraživačkoj čestitosti prenijeti u praksu (20, 34). Sustavnim pregledom o intervencijama koje jačaju istraživačku čestitost nije pronađeno niti jedno istraživanje koje pokušava spriječiti znanstveno nepoštenje na razini organizacija (3), premda u sprječavanju budućih slučajeva povreda akademske čestitosti, kao i upitnih istraživačkih praksi, ključnu ulogu ima organizacijska klima i kultura akademskih ustanova (35).

1.2. Organizacijska kultura i klima

Organizacijska kultura i klima sociološki su pojmovi kojima se pokušava objasniti na koji način zaposlenici doživljavaju i kako si tumače organizaciju kojoj pripadaju (36). Premda nisu jednake, organizacijska kultura i klima se temelje na zajedničkoj percepciji organizacije a tradicionalno se koriste u sociologiji i organizacijskoj psihologiji kako bi se objasnile različite organizacijske strukture (36). Premda su u sociologiji organizacija prepoznati kao odvojeni koncepti, ovi se pojmovi katkad koriste naizmjenice ili kao komplementarni koncepti, pri čemu neki istraživači smatraju da su razlike između ova dva pojma tek posljedica različitog empirijskog pristupa u procjeni tih fenomena (36, 37). Neki istraživači organizacijsku klimu smatraju mjerljivom manifestacijom organizacijske kulture (38). Organizacijska klima i kultura se mjere različitim metodama, a uključuju kvantitativne (ankete, upitnici) i kvalitativne metode (intervjui, fokus grupe) (39).

Organizacijska se kultura definira se kao sustav osnovnih pretpostavki, vrijednosti i uvjerenja koja prevladavaju unutar neke organizacije (40). Unatoč ovom osnovnom značenju, u svojem pregledu literature, Verbeke i sur. su 1998. identificirali 54 različite definicije organizacijske kulture (41). Takve se razlike mogu objasniti interesom različitih znanstvenih disciplina za istraživanje organizacijske kulture, koje onda pojmu daju vlastitu teorijsku osnovu i značenje (37). Bez obzira na različitost definicije, većina se autora slaže da je organizacijska kultura višeslojan i višeznačni društveni konstrukt dijeljenih značenja neke organizacije (37). U svojoj definiciji, Schein iznosi kako je organizacijska kultura „*obrazac vrijednosti ili temeljnih pretpostavki kojeg je izumila, otkrila ili razvila određena grupa dok je učila suočavati se s problemima vanjske prilagodbe i unutrašnje integracije, a koji se pokazao dovoljno dobrim da je smatran valjanom, pa stoga tom obrascu treba poučiti nove članove kao ispravnom načinu percipiranja, mišljenja i osjećanja u odnosu na te probleme*“ (42).

Organizacijska se kultura sastoji od tri razine, odnosno od vidljivih simbola, preuzete vrijednosti i temeljnih shvaćanja (42). Zbog više razina tumačenja organizacijske kulture, uobičajeni pristup u istraživanju jest kvalitativni (37), dok je analiza Ashkanasyja i sur. iz 2000. godine pokazala kako kvantitativni upitnici za procjenu organizacijske kulture nemaju jasnu teorijsku osnovu, nisu često korišteni niti su validirani (43). Nije jasno tko ili što oblikuje organizacijsku kulturu, ali smatra se kako glavnu ulogu u definiranju kulture u organizaciji ima vizija i ponašanje vodstva (37). Kako se organizacijska kultura prije svega bavi međuljudskim odnosima unutar grupe, istraživanja nisu utvrdila postojanje povezanosti između

organizacijske kulture i drugih ishoda važnih za organizaciju, poput učinkovitosti ili profitabilnosti (37).

Organizacijska se klima definira kao zbir doživljaja donošenja odluka, navika i propisa unutar neke organizacije (44). Premda su početna istraživanja klime razlikovala individualnu tj. psihološku klimu pojedinca, od sredine 20. stoljeća istraživanja klime su usmjerena na razinu grupe (37). Trenutni je konsenzus istraživača da suma, zbir pojedinačnih doživljaja predstavlja višu razinu klime, tj. razinu organizacije (45). Početna su se istraživanja klime bavila globalnim (molarnim) konceptom organizacijske klime, kao što su organizacijska klima povezana s blagostanjem, ili upravljačka organizacijska klima (37), pri čemu su različiti istraživači dodavali svoje dimenzije u upitnike (45), zbog čega je vrijednost takvih upitnika bila upitna, naročito prilikom pokušaja povezivanja sa specifičnim ishodima (40). Schneider je 1975. godine predložio koncept fokusirane klime, kako bi se povezale dimenzije klime s ishodima povezanim s organizacijom (46, 47). Čimbenici koji utječu na formiranje organizacijske klime su veličina i ustroj organizacije te vodstvo (48).

Ovisno o tome koji je ishod ključan za fokusiranu klimu, razlikujemo brojne inačice organizacijske klime (37), kao što su sigurnosna, inovacijska, uslužna, pravična, istraživačka ili etička klima (37, 49, 50). S obzirom na promatranu dimenziju fokusiranih klima, prethodna su istraživanja utvrdila niz ishoda povezanih s klimom, a ti se ishodi mogu grubo podijeliti na individualne i na organizacijske (36, 37). Primjeri ishoda na razini pojedinca su zadovoljstvo poslom, dugoročni ostanak na radnom mjestu, doživljeni stres, pojedinačni učinak, posvećenost poslu i apsentizam. Ishodi na razini organizacije su financijska učinkovitost, zadovoljstvo korisnika ili broj nesreća (37). S obzirom na ishode, za akademske ustanove i istraživačke organizacije naročito su važne fokusirane klime, poput klime istraživačke čestitosti ili etičke klime (29, 51, 52).

1.2.1. Organizacijska istraživačka klima

S obzirom na važnost institucijskog okružja u procjeni istraživačke čestitosti i u sprječavanju otklona iste, skupina istraživača na razvila je alat pod nazivom SOuRCe (engl. *Survey of Organizational Research Climate*), odnosno Anketu za procjenu organizacijske istraživačke klime (53). Takav je instrument nastao da bi se odgovorilo na potrebu za validiranim upitnicima koji bi pomogli ustanovama u samoprocjeni istraživačke čestitosti. Alat SOuRCe se temelji na činjenici da na ishode važne za istraživačku čestitost utječe cijeli niz institucijskih čimbenika, poput etičnosti vodstva, navika u ophođenju i komunikaciji među zaposlenicima te unutarnjih

pravila institucije, naročito onih koji se odnose na situacije koje mogu predstavljati kršenje dobre istraživačke prakse. Cilj ovog alata je izmjeriti na koji način pojedinci u ustanovi percipiraju kvalitetu radnog okruženja te na koji način različiti dionici u organizaciji podržavaju odgovorno istraživanje i istraživačku čestitost. Na koncu, cilj alata SOuRCe je omogućiti usporedbu različitih ustrojstvenih jedinica istraživačkih organizacija, ustanova ili pojedinih nastavnih programa te njihovo unaprjeđenje (53).

SOuRCe upitnik se sastoji od 28 čestica u sedam različitih kategorija (53). Prve dvije kategorije ispituju percepciju na razini ustanove. To su kategorija „Izvori odgovornog istraživanja“ (engl. „*RCR resources*“, šest čestica, uključuje pitanja o edukaciji za RCR, dostupnost potpore za provođenje istraživanja, posvećenost i učinkovitost institucijskih administratora za pitanja u vezi provođenja istraživanja te upoznatost s načinima prijave sumnji o počinjenju prekršaja povezanih s istraživačkom čestitosti); kategorija „Regulacije kvalitete“ (engl. „*Regulatory quality*“, tri čestice, kojima se mjeri percipiraju li ispitanici da se prema njima regulatorna tijela ustanove, poput Etičkog povjerenstva, odnose s poštovanjem). Ostalih pet kategorija mjere percepciju na razini zavoda ili odsjeka. To su kategorija „Uvriježenost istraživačke čestitosti“ (engl. „*Integrity norm*“, četiri čestice, kojima se mjeri koliko se znanstvena čestitost cijeni unutar radne skupine), kategorija „Socijalizacija i uključenost“ (engl. „*Integrity socialisation*“, četiri čestice, služe za procjenu integracije mladih istraživača), kategorija „Odnos mentora i mladog istraživača“ (engl. „*Advisor–Advisee Relations*“, tri čestice, kojima se mjeri dostupnost i odnos prema mentorima), kategorija „Barijere znanstvene čestitosti“ (engl. „*Integrity Inhibitors scale*“, šest čestica, kojima se mjeri percepcija barijera prema RCR), te kategorija „Očekivanja zavoda“ (engl. „*Departmental Expectations*“, dvije čestice, služe za ispitivanje percepcije pravednosti očekivanja radne okoline o publiciranju i osiguravanju financiranja istraživanja) (53). Kako je SOuRCe komercijalni alat, dostupno je svega nekoliko istraživanja u kojima se isti primjenjuje (54).

1.2.2. Organizacijska etička klima

Organizacijska etička klima je vrsta organizacijske radne klime koja je definirana dominantnim načinom percepcije različitih organizacijskih pravila, navika, obrazaca ponašanja i radnih procesa povezanih s moralnim rasuđivanjem unutar neke organizacije (51, 55). Na temelju psihologije morala, Victor i Cullen su u svojoj teoriji predstavili tri osnovna načela podjele: egoizam, benevolentnost i deontologiju (51, 55, 56). Ove se kategorije djelovanja razlikuju prema kriteriju koji je najvažniji za moralno rasuđivanje, pa je tako u egoizmu najvažnija

osobna korist, kod benevolentnih klima se uzima u obzir zajedničko dobro, dok je deontološki pristup temeljen na pridržavanju pravila (51, 55, 56). Na temelju ove tri kategorije, kao i tri lokusa analize (na temelju pojedinca, na temelju bližeg okruženja ili na kozmopolitskom načelu), proizlazi devet različitih klima koje mogu prevladati u organizaciji, a to su: 1) *Osobni interes*; 2) *Korist ustanove*; 3) *Učinkovitost*; 4) *Prijateljstvo*; 5) *Timski interes*; 6) *Društvena odgovornost*; 7) *Osobni moral*; 8) *Pravila i postupci ustanove*; 9) *Zakoni i stručni kodeksi* (**Slika 1**). U kasnijim istraživanjima ovih je devet teorijskih klima često analizirano kao pet empirijskih klima, a to su: 1) *brižna klima*; 2) *zakonska klima*; 3) *uslužna klima*; 4) *neovisna klima*; 5) *instrumentalna klima* (**Slika 2**) (51, 55, 56). Mjerenje organizacijske etičke klime navedenim je upitnikom opsežno do sada korišteno u različitim područjima, uključujući i akademske i obrazovne ustanove (49, 52, 56-59).

Organizacijska etička klima jedno je od najjasnijih objašnjenja, kao i prediktivni čimbenik kršenja etičkih pravila u organizacijama. U organizacijama koje imaju dobro razvijene propise i pravila rjeđe će doći do kršenja etičkih normi, a i ako se dogode, bit će manje ozbiljna (60). Etička je klima opis radnog okruženja u kojoj se odražavaju navike zaposlenika, pravila organizacije, kao i oni oblici ponašanja koji imaju određene moralne posljedice (49, 56), odnosno zajednička očekivanja pojedinaca u vezi društvenih odnosa i drugih ponašanja povezanih s radnim mjestom (61).

Na percepciju etičke klime utječu vrsta organizacije, način upravljanja ljudskim resursima, stil upravljanja te osobne razlike među zaposlenicima (neodređeni radni odnos, razina obrazovanja, hijerarhija radnog mjesta i identifikacija s ustanovom) (62). Istraživanjima je utvrđeno kako pozitivna organizacijska etička klima utječe na kvalitetu života povezanu s radnim mjestom, zadovoljstvo poslom, dulji ostanak na istom radnom mjestu, posvećenost organizaciji te manje stope nedozvoljenih radnji unutar organizacije (49, 56). Etička klima organizacije utječe na rješavanje različitih etičkih dilema s kojima se zaposlenici susreću u svakodnevnom radu (49, 56) te na stopu uspješnosti u rješavanju istih (60).

		Lokus analize		
		Pojedinac	Bliža sredina	Kozmopolitski
Etička teorija	Egoizam	Osobni interes	Korist ustanove	Učinkovitost
	Benevolentnost	Prijateljstvo	Timski interes	Društvena odgovornost
	Principi	Osobni moral	Pravila i postupci ustanove	Zakoni i stručni kodeksi

Slika 1. Prikaz tipologije devet klima prema Victoru i Cullenu. Prepravljeno prema Victor i Cullen, 1993.

		Lokus analize		
		Pojedinac	Bliža sredina	Kozmopolitski
Etička teorija	Egoizam	Instrumentalna	Instrumentalna	(-)
	Benevolentnost	Brižna	Brižna	(-)
	Principi	Neovisna	Pravila	Zakoni i stručni kodeksi

Slika 2. Prikaz pet empirijskih derivata etičke organizacijske klime. Prepravljeno prema Victor i Cullen, 1993.

1.3. Organizacijska klima i kultura u akademskim i istraživačkim ustanovama

U akademskim i istraživačkim organizacijama, jedan od najvažnijih čimbenika koji utječe na istraživačku čestitost i odgovorno provođenje istraživanja je kultura unutar radnog okružja (1, 63). Snažna kultura istraživačkog integriteta je nužna za promicanje odgovornog provođenja istraživanja (63), a takva kultura uključuje službena i nepisana pravila i smjernice institucije, način vođenja ustanove, istraživačko okružje i suradnike (1). Istraživačke bi organizacije trebale pružiti potporu radnom okružju koje potiče istraživačku čestitost tako da promoviraju jasna pravila, uvode odgovarajuće standarde napredovanja, održavaju ishode učenja te održavaju kvalitetno radno okružje (21). Institucijska je klima jedan od najuvjerljivijih objašnjenja kršenja etičkih pravila u organizacijama (61). Uloga istraživačkih institucija i organizacija u poticanju odgovarajućeg istraživačkog okružja naglašena je u nekoliko dokumenata, kao što je Europski kodeks znanstveno-istraživačke čestitosti (24). U Sjedinjenim Američkim državama, sporazumni dokument Američke nacionalne akademije znanosti i medicine iz 2017. godine navodi kako je organizacijska kultura jedan od ključnih elemenata u preporukama za jačanje istraživačke čestitosti (5). Ista je akademija dala preporuku ustanovama da razviju i procjenjuju intervencije za istraživačku čestitost na način da jačaju organizacijsku kulturu (5).

Prethodna istraživanja klime u visokoškolskim i istraživačkim organizacijama ukazuju na važnost etičke klime (64), istraživačke kulture (65) i istraživačke klime (50). U istraživanju koje je provela Haven i sur., provedeno je 12 fokus grupa u kojima je sudjelovao 61 znanstvenik-ispitanik (65). Analiza fokus grupa je pokazala da su poštena evaluacija, otvorenost, integritet, povjerenje i sloboda u radu glavni čimbenici odgovorne istraživačke klime. Nasuprot tome, glavne prepreke u ostvarenju pozitivne klime bili su izostanak podrške, nepoštena procjena, normalizacija prekovremenog rada i izostanak potpore i nadzora za mlade istraživače. Neki od prijedloga unaprjeđenja istraživačke klime su unaprjeđenje podrške, bolja procjena karijernih očekivanja te veća potpora mentora (65).

U istraživanju Wells i sur. iz 2014. godine, ispitana je istraživačka organizacijska klima na tri sveučilišta u SAD-u, te je utvrđeno kako na percepciju klime utječe zavod, područje znanstvenog interesa i kategorija zaposlenika (mladi istraživači, doktorski studenti, post-doktorandi te profesori) (53). U istraživanju kojeg je provela Haven i sur. 2019. godine, ispitana je organizacijska istraživačka klima na dva fakulteta (Slobodno sveučilište u Amsterdamu i Sveučilište u Amsterdamu) te dva medicinska centra. Istraživanje je provedeno elektronički, a uz SOuRCe alat korištena su i pitanja kojima se procjenjivala percepcija nužnosti za

publiciranjem znanstvenih radova, popis 60 oblika neodgovarajućeg ponašanja znanstvenika te socio-demografski podaci ispitanika (29). U navedenom istraživanju, mladi istraživači negativnije percipiraju istraživačku klimu, kao i dostupnost mentora. Doktorski studenti su klimu percipirali kao kompetitivniju i sumnjičaviju, za razliku od starijih znanstvenika. Na koncu, znanstvenici iz prirodnih znanosti imali su pozitivniji stav prema integritetu od onih iz društvenih i humanističkih znanosti (29). Rezultati pozitivne percepcije istraživačke klime na upitniku SOuRCe povezani su s većom učestalosti dobre istraživačke prakse (66).

Organizacijska klima utječe na zadovoljstvo poslom na visokoškolskim ustanovama te može utjecati na namjeru odlaska ili promjene radnog mjesta, što je dokazano u istraživanju kojeg je proveo Callister 2006. godine na četiri znanstveno-tehnička fakulteta (67). Promicanje dobre organizacijske klime važno je i pri privlačenju novog radnog kadra te održavanju kvalitete života vezanog uz posao za zaposlenike (68). Unaprjeđenje klime može koristiti sveučilištima jer na taj način zadržavaju zaposlenike, smanjuju troškove i lakše pronalaze studente (67). Organizacijska klima je važna u visokoškolskim ustanovama jer je benevolentna klima povezana s boljim prenošenjem znanja i informacija i prema studentima i među istraživačima, kao i s kreativnim radom (69-71).

Nema mnogo istraživanja o etičkoj klimi u akademskim ustanovama (52), premda je etička klima naročito važna u akademiji jer utječe na istraživačku čestitost te može dovesti do pogrešnih postupanja u različitim etičkim dvojabama (64). Čini se da su dominantne etičke klime u akademskim ustanovama temeljene na pravilima (52, 72). U prethodnom istraživanju, kojeg su proveli Malički i sur. 2019. godine, procijenjena je etička organizacijska klima na Sveučilištu u Splitu (52). U istraživanje su uključena tri fakulteta: Medicinski fakultet, Filozofski fakultet i Fakultet elektrotehnike, strojarstva i brodogradnje. Dominantna klima na Sveučilištu u Splitu bila je klima zakona i stručnih kodeksa, koja je povezana s kozmopolitskim načelom analize i deontološkim konstruktom pravila. Ista je klima bila dominantna na Filozofskom fakultetu i Fakultetu elektrotehnike, strojarstva i brodogradnje. S druge pak strane, na Medicinskom fakultetu dominantna je bila klima osobnog interesa (52), koja je povezana s različitim negativnim ishodima (49).

1.4. Organizacijska klima u zdravstvenim ustanovama

Istraživačko-zdravstvene ustanove, poput biomedicinskih fakulteta, bi trebale održavati visoke etičke standarde čestitosti, odgovornosti, dobročiniteljstva, digniteta, pravde, iskrenosti i samodiscipline, što vrijedi za sve zdravstvene djelatnike (73). Zbog cijelog niza (ne)etičnih

ponašanja i odnosa među zdravstvenim osobljem te dilema koje proizlaze iz medicinske prakse, opisan je pojam profesionalizma u zdravstvu. Zdravstvene ustanove mogu utjecati na profesionalizam kroz formalne i neformalne odluke i postupke (73).

Zdravstvene ustanove imaju obvezu podržavati načela profesionalnosti jer ona dovode do veće kompetencije zaposlenika kao i češćeg poželjnog ponašanja (73). Tu podršku ustanove mogu ostvariti kroz tri temeljna djelovanja: jasno naglašavanje vrijednosti, organizacijski ustroj kojim bi se poticala željena ponašanja te jačanje snažnih međuljudskih odnosa među zaposlenicima u organizaciji (73). Takve se promjene mogu potaknuti i treninzima kojima bi se mogla jačati organizacijska klima i kultura (74). Organizacije mogu mjeriti učinak takvih promjena i intervencija na različite ishode (73, 74), uključujući i one na razini organizacije. Jedan od takvih ishoda koji je često predmet istraživanja jest i organizacijska klima u medicinskim ustanovama.

Istraživanja etičke klime u zdravstvenim ustanovama provedena su najčešće na medicinskim sestrama i tehničarima te je utvrđeno kako na svakodnevni rad zdravstvenog osoblja ne utječu samo individualne odluke, već i različiti organizacijski čimbenici (75, 76), kao što je radna klima, koja utječe na ponašanje i navike na poslu (77). Dominantna etička klima u radnom okružju može djelovati poticajno ili negativno na rad (75). Različiti i često suprotni čimbenici unutar organizacije (sukob interesa, osobne vrijednosti, vrijednosti ustanove, te različite osobne vrijednosti svih zaposlenika) mogu dovesti do nesigurnosti kod donošenja odluka vezanih uz etičko rasuđivanje te smanjiti sposobnost zdravstvenih djelatnika da održe vlastiti moralni identitet (78). Istraživanja etičke klime pokazuju da pozitivna percepcija etičke klime utječe na kvalitetu života povezanu s poslom kao i na razinu kvalitete zdravstvene skrbi koju zaposlenici pružaju pacijentima (57). Brižna i klima temeljena na pravilima povećavaju zadovoljstvo poslom i posvećenost instituciji, te se na ovaj način može smanjiti nedostatak zdravstvenog osoblja (79, 80). U istraživanju provedenom na odjelima pedijatrijske onkologije u Švedskoj, utvrđeno je da dominantna etička klima u zdravstvenim ustanovama jako ovisi o načinu upravljanja i dostupnosti nadređenog (81).

Na rad s pacijentima često utječe raspodjela ograničenih medicinskih sredstava pa zdravstveni djelatnici trebaju pažljivo rasporediti postojeće resurse, svoju pažnju i vrijeme. Kada su sredstva ograničena, ili broj zaposlenika nije odgovarajući, zdravstveno osoblje ne može pružiti odgovarajuću skrb, pa se neki od nužnih postupaka u skrbi za pacijente ne provedu, ili se pak ne provedu na vrijeme ili u odgovarajućem broju, što se naziva propuštena skrb (engl. *missed care*) (75). U onim medicinskim ustanovama u kojima su dominantne klime brižna i ona

temeljena na pravilima ili zakonima, takve su situacije rjeđe (79), pa bi i intervencije koje potiču takve klime ili smanjuju nezavisnu ili instrumentalnu klimu bile korisne u poboljšanju skrbi pacijenata. Povoljna etička klima utječe na kvalitetu sestrinske njege (82, 83). Za održavanje dobre etičke klime u zdravstvenim ustanovama nužno je poticati kvalitetne odnose između zaposlenika i jačati timski duh (84). Povoljna etička organizacijska klima u zdravstvenim ustanovama smanjuje učestalost medicinskih pogrešaka (85) i sagorijevanja na poslu (engl. *burnout*) (86). Etička je klima najvažniji čimbenik u procjeni učestalosti promjene radnog mjesta u zdravstvu (87, 88), te bi intervencije koje mijenjaju klimu mogle utjecati i na namjeru davanja otkaza i napuštanja radnog mjesta (59).

Pozitivna etička klima utječe na etičko djelovanje zdravstvenih djelatnika i na timski duh (58), dok su negativne klime (egoistička, instrumentalna) obrnuto proporcionalno povezane s etičkim djelovanjem (89). Organizacijska je klima također povezana s posvećenošću poslu i s percepcijom učinka u zdravstvenim organizacijama (90). Visoka razina percepcije etičke klime i povjerenja u organizaciju nužne su za promicanje zviždaštva u zdravstvu (91). Pozitivna percepcija klime snažno je povezana sa samoprocjenom sposobnosti, ostankom na radnom mjestu te zadovoljstvom poslom. Važno je razviti intervencije koje promiču pozitivnu etičku klimu, naročito među čelništvom zdravstvene ustanove, medicinskim sestrama i interdisciplinarnim timovima (80, 92-94).

Odjeli intenzivne skrbi predstavljaju poseban organizacijski izazov zbog čestog odlaska liječnika i drugog zdravstvenog osoblja, kako zbog teških uvjeta rada tako i zbog teških odluka koje kod osoblja uzrokuje moralni stres (59). Takav oblik stresa akutno može otežati donošenje odluka, a kronično dovesti do frustracija, osjećaja krivnje, te na koncu i odlaska na drugo radno mjesto. Pozitivna etička klima na odjelima intenzivne skrbi smanjuje vjerojatnost ovih događaja, te bi intervencije koje promiču pozitivnu etičku klimu mogle biti korisne u zadržavanju zdravstvenih djelatnika kao i za njihovu kvalitetu života povezanu s poslom (59, 95). Nadalje, na odjelima intenzivne i palijativne njege, negativna percepcija etičke klime dovodi do većeg stresa (59, 95), a odjeli s visokim rizikom od moralnog stresa bi trebali uklopiti posebne programe etičke podrške (96, 97). Takve bi intervencije koristile i zdravstvenom osoblju i pacijentima (98). Povoljna etička klima poboljšava kvalitetu liječenja na odjelima intenzivne skrbi, sposobnost donošenja odluka vezanih uz kraj života te, te smanjuje učestalost nepotrebnih terapijsko palijativnih postupaka (99).

Unaprjeđenje zdravstvenih ustanova i organizacija (medicinskih fakulteta, kliničkih bolničkih centara, kliničkih bolnica i domova zdravlja) trebalo bi se temeljiti na promjenama pisanih i

nepisanih pravila i normi, jasnoj komunikaciji ciljanih vrijednosti, promjenom u organizaciji ustanove te jačanjem poštovanja među zaposlenicima. Takve promjene traže posvećenost vodstva, promjenu postupka zapošljavanja novih zaposlenika tako da se u njima ogledaju vrijednosti organizacije, stalnu edukaciju zaposlenika, prikupljanje povratnih informacija o stanju ustanove kod korisnika zdravstvenih usluga i drugih dionika te zaposlenika (73).

1.5. Unaprjeđenje organizacijske klime

Intervencije koje mijenjaju organizacijsku klimu mogle bi utjecati na smanjenje slučajeva kršenja istraživačke čestitosti (65, 100, 101). S obzirom na sve navedeno, organizacije bi trebale pratiti percepciju organizacijske klime među svojim zaposlenicima, te poduzimati odgovarajuće korake kako bi dominantna klima bila povoljna za radno okruženje. Nije u potpunosti jasno na koji bi se način organizacije trebale mijenjati (20). Do sad su razvijene različite intervencije za unaprjeđenje organizacijske klime ili kulture razvijene za tvrtke, bilo iz javnog ili privatnog sektora, te bolnice. Te se intervencije najčešće sastoje od različitih aktivnosti, kao što su predavanja, seminari ili radionice (102-105).

Uspješnost promjene organizacijske klime u zdravstvu snažno ovisi o organizacijskoj spremnosti za promjenom (106). Postoje različite strategije na koji način poboljšati organizacijsku spremnost za unaprjeđenjem, poput osvješćivanja trenutnog ili naglašavanja idealnog stanja, ali takav pristup nije utemeljen na dokazima (106). Uspješnost organizacijskih intervencija ovisi o učinkovitosti ustanove, kao i dostupnim resursima (105). Trenutne spoznaje o intervencijama koje bi dovele do organizacijskih promjena u akademskim ustanovama, a napose one koje bi jačale istraživačku čestitost su ograničene (3), odnosno prethodni sustavni pregled nije pronašao intervencije koje utječu na istraživačku čestitost na razini institucije (3). Buduće intervencije vezane uz unaprjeđenje organizacijske klime trebale bi biti jasno definirane (odnosno, trebalo bi razlikovati različite intervencije potpore zaposlenicima – organizacijsku podršku, od intervencija za promjenom organizacijske klime), ponovljive i lako prilagodljive u različitim okruženjima, trebale bi uzimati u obzir potrebe pojedine organizacije te ograničenost resursa, učinak različitih čimbenika koji poboljšavaju klimu ili kulturu bi se trebao pratiti kroz dulje vremensko razdoblje te bi trebalo uspoređivati različite oblike intervencija koristeći istraživanja strogog ustroja (105).

Precizna primjena različitih edukacijskih intervencija ili inicijativa koje bi mijenjale klimu s ciljem poboljšanja istraživačke čestitosti bila bi olakšana uporabom jasnih i validiranih alata koji bi omogućili prikupljanje podataka (107). Takvom bi se inicijalnom procjenom istražilo

početno stanje i uvidjelo u kojim područjima je potreban napredak. Zbog toga je važno saznati koje su intervencije za promjenu organizacijske klime u akademskim i istraživačkim ustanovama razvijene, na koji način postižu promjenu te na koji se način promjena organizacijske klime i kulture mjeri.

1.6. Teorija moralnih temelja

Profesionalno ophođenje usko je povezano s moralom, odnosno stavovima i procjenama ispravnog i pogrešnog ponašanja pojedinca (108). Grana psihologije koja se bavi moralom naziva se moralnom psihologijom. U svojim se začecima moralna psihologija usko bavila razvojem morala (109), a danas uključuje i niz fenomena poput moralnog rasuđivanja i moralne intuicije. Moralno rasuđivanje složen je proces, pri čemu ponekad dolazi do internaliziranog konflikta stavova (110). U procjeni stadija razvoja morala, moralnog rasuđivanja, identiteta i empatije koriste se različiti upitnici, koji se, premda ispituju različite aspekte u istraživanju morala, temelje na rasuđivanju je li nešto štetno ili nepravedno za druge (110-113).

Istraživanja morala kao i analize vrlina različitih društava u svijetu pokazala su da u moralnom rasuđivanju ljudi primjenjuju kriterije koji nisu isključivo šteta za druge i nepravda. U istraživanjima u Indiji, Brazilu i SAD-u utvrđeno je da se prilikom procjene je li neko ponašanje moralno ljudi vode i kriterijima duhovne čistoće (odnosno procjenom tabua), hijerarhije društva te očekivanja vjernosti prema grupi ili državi (110). Nadalje, analizom velikih religijskih tekstova utvrđeno je da se često bave i moralno osuđuju postupanja prema hrani koja se ne može objasniti preporukama o zaštiti zdravlja (110). Kako bi se objasnile ove razlike u moralnom rasuđivanju između različitih kultura znanstvenici Johnatan Haidt i Craig Joseph razvili su teoriju moralnih temelja (110, 112).

Teorija je nastala pregledom saznanja moralne psihologije i antropologije da bi se identificirale neke od vrijednosti na kojima pripadnici različitih kultura temelje svoju moralnu prosudbu. Prema ovoj teoriji, u moralnom rasuđivanju ljudi koriste pet različitih dimenzija i emocionalni moralni odgovor uzrokuje kršenje ovih temelja:

- šteta/briga,
- pravednost/reciprocitet,
- lojalnost,
- autoritet/poštovanje i
- čistoća/svetost.

Iz teorije moralnih temelja proizašao je i upitnik o moralnim temeljima, kojim se na temelju različitih stavova pojedinca mogu izračunati dominantne domene. Pet domena upitnika odgovara na pet temelja teorije moralnih temelja. Domene se dodatno dijele na individualne (šteta/briga, pravednost/reciprocitet) te na vezujuće (lojalnost, autoritet/poštovanje, čistoća/svetost) (110, 112).

Domena štete i brige mjeri empatiju, odnosno percepciju boli i patnje kod drugih. Moralno rasuđivanje u ovoj domeni aktivira patnja i odgovor na bol drugih ljudi, odnosno emocionalni odgovor suosjećanja i empatije. Karakteristične vrline koje odgovaraju ovoj domeni moralnih temelja su briga za druge i dobrota. Domena pravednosti/reciprociteta temelji se na evolucijskom mehanizmu recipročnog altruizma, a aktiviraju je različiti oblici varanja, nepravde i prevare. Dovodi do emocionalne reakcije ljutnje, zahvalnosti i krivnje. Karakteristične vrline koje odgovaraju ovoj domeni su jednakost, pravednost i pouzdanost. Unutar ove domene ljudi donose sudove o pravdi, pravima i autonomiji. Domena lojalnosti temelji se na društvenim odnosima, odnosno funkcioniranju u grupi, a aktivira emocije poput nacionalnog ponosa ili prijezira prema onima koje osoba smatra izdajicama. Karakteristične vrline za ovu domenu su odanost, domoljublje ili požrtvovnost. Domena autoriteta i poštovanja temelji se na poštovanju i praćenju vođe grupe, odnosno u društvenom smislu poštovanje tradicije i autoriteta. Ova domena dovodi do emocionalnog odgovora ponosa ili straha, a za nju su karakteristične vrline poput poslušnosti i poštovanja. Domena čistoće/svetosti temelji se na osjećaju gađenja koji neki ljudi osjećaju prema nečemu što smatraju nemoralnim. Karakteristična je emocija gađenje, a povezane su vrline poput čistoće ili nevinosti (110).

Teorija moralnih temelja imala je snažan utjecaj na psihologiju i na srodne discipline (114), jer je pokazala da je moralno rasuđivanje modularno (110) i najviše se izučavala u kontekstu političkih stavova. Istraživanja su pokazala da oni liberalnih političkih nazora imaju veće vrijednosti u individualnim nego u vezujućim moralnim domenama, dok su kod konzervativaca sve domene podjednako izražene (110).

Teorija moralnih temelja se proučavala i u kontekstu organizacijske sociologije, gdje je dokazano da različiti moralni temelji utječu na organizacijsku kulturu i percepciju vodstva (115, 116). U istraživanju Brower i sur. iz 2000. godine dokazano je da razlike u moralnom rasuđivanju između privatnih i neprofitnih organizacija ne utječu na percepciju etičke organizacijske klime (117). U istraživanju Shields i sur. iz 2016. godine, dokazano je da individualne domene (šteta/briga) moralnih temelja utječu na suradnju među članovima sportskih organizacija (118). Dominantni moralni temelji vodstva organizacija utječu na etičku

kulturu i dominantna uvjerenja u organizaciji (119), a procjena etičnog djelovanja neke organizacije ovisi o moralnim temeljima, odnosno dominantnim dimenzijama moralnog rasuđivanja kod zaposlenika (120).

1.7. Etika vrlina

Sustavni pregled o intervencijama za istraživačku čestitost je pokazao da su istraživanja često manjkava, visokog rizika pristranosti te nepotpunog izvještavanja rezultata (3). Zbog visoke heterogenosti takva istraživanja nije moguće sažeti koristeći meta-analizu, a ukupna pouzdanost u učinke intervencija je mala, zbog niske kvalitete dokaza (3). Takve se intervencije temelje uglavnom na edukacijama o pravilima ili onima kojima se podiže svjesnost o važnosti problema otklona od dobrih praksi u znanosti. Nasuprot tome, deklaracije poput Europskog kodeksa znanstveno-istraživačke čestitosti često naglašavaju vrijednosti poput pouzdanosti, poštenja, poštovanja i odgovornosti (24). Te vrijednosti, poznate i kao vrline, tek se povremeno ispituju u kontekstu treninga za RCR. Tradicionalan pristup treninga za znanstveno-istraživačku čestitost često se ne osvrće na važnost internaliziranja onih vrijednosti važnih za odgovorno provođenje istraživanja (121). Važnost vrlina za RCR predmet je nekoliko istraživanja (122-125).

Važnost vrlina za RCR potvrđena je u istraživanju kojeg su objavili Tomić i suradnici 2021. godine, u kojem su ispitani stavovi ključnih dionika u istraživačkom procesu (126). Sudionici fokus grupa su naveli kako se definicije vrlina često razlikuju, a njihova bi se korist u RCR najviše iskazala ukoliko budući treninzi budu integrirani na način da obuhvate pristupe temeljene na pravilima, kao i one na etici vrlina (126). Takav bi holistički, sveobuhvatni pristup, omogućio bolji uvid u složenost različitih situacija (127).

U istraživanju kojeg su proveli Marušić i sur. 2019. godine analizirane su različite intervencije i treninzi za istraživačku čestitost, etiku i odgovorno provođenje istraživanja. Među navedenim intervencijama, različite su vrline, direktno ili indirektno, spomenute 298 puta. Neke od tih vrlina su čestitost, odgovornost, poštenje i poštovanje (128). Znanstvenici sudionici edukacija za RCR temeljenih na etici vrlina bolje prihvaćaju takvu edukaciju nego onu tradicionalnu, usmjerenu na prikaz slučajeva (25). Premda su uobičajene edukacije karaktera (tj. one temeljene na vrlinama) u školstvu predmet kritika i često odbačene zbog nedostatka dokaza o učinkovitosti i manjkavosti evaluacije (129), treninzi RCR temeljeni na vrlinama pokazuju obećavajuće rezultate (121, 25). Pristupi edukacija za RCR temeljeni na znanstvenim vrlinama mogli bi spriječiti birokratiziranje znanosti, kao i svođenje odgovornog provođenja istraživanja

na listu za provjeru koju znanstvenik treba ispuniti (121), odnosno slijepog praćenja pravila (130), što je naročito nezgodno ukoliko dođe do sukoba različitih pravila, različitih upitnih situacija ili novih problema koji nisu pokriveni pravilima (127).

U istraživanju kojeg su proveli Berling i sur. 2019. godine, procijenio se učinak intervencije za RCR utemeljene na etici vrlina (25). Njihova se intervencija sastojala od strukturiranih rasprava, odnosno modula, u kojima su znanstvenici u malim skupinama analizirali važnost vrlina u svakodnevnom radu znanstvenika. Svaki od modula analizirao je jednu znanstvenu vrlinu (poput znatiželje ili hrabrosti) koju su sudionici kontekstualizirali u svjetlu znanstvenog interesa kojim se oni bave. Ovo je pilotno istraživanje obuhvatilo 15 radionica sa 73 sudionika (od kojih su neki sudjelovali na više od jedne radionice) koje su se odvijale od 2013. do 2017. godine. Većina se ispitanika izjasnila kako smatraju da je RCR trening temeljen na etici vrlina poželjniji od tradicionalnog treninga za RCR (25).

Etika vrlina jedna je od teorija etike u kojoj se izučava koncept moralne vrline kao ključni i središnji element. Etika vrlina jedna je od tri grane normativne etike, uz deontologiju i konzekvencijalističnu etiku. Normativna etika bavi se tumačenjem etičnosti ljudskog ponašanja. Dok je u deontološkoj etici ključna moralna dužnost pojedinca, a u konzekvencijalističkoj moralnost djelovanja ovisi o ishodu istog, etika vrlina odnosi se na kvalitetu pojedinca, odnosno izvrsnost koju pojedinac treba dostići. Prema etici vrlina, moralno djelovanje posljedica je kvalitete pojedinca, te ne ovisi o ishodu djelovanja niti o poštovanju nekog pravila. Osim za pojedinca, u nekoliko je istraživanja naglašena važnost etike vrlina za različite vrste organizacija (131-133).

Kako bi se ubrzala i ojačala internalizacija principa koje je predstavio Europski kodeks znanstveno-istraživačke čestitosti, Europska je komisija odobrila Horizon 2020 projekt „*Virtue based ethics and Integrity of Research: Train-the-Trainer program for Upholding the principles and practices of the European Code of Conduct for Research Integrity*“ (VIRT2UE) (134). Cilj navedenog projekta je razviti edukacijsku intervenciju za trenere temeljenu na etici vrlina za istraživačke institucije diljem Europe (134).

2. CILJEVI I HIPOTEZE

Cilj ove doktorske disertacije je proučiti različite aspekte organizacijske etičke klime u akademskim ustanovama; uključujući i osmišljavanje intervencije koja bi mogla utjecati na promjenu percepcije etičke klime.

2.1. Ciljevi

2.1.1. Pretražni pregled intervencija za promjenu organizacijske klime i kulture

Cilj ovog pretražnog pregleda je prikupiti i sintetizirati informacije u vezi intervencija koje razvijaju, poboljšavaju i/ili potiču organizacijsku klimu ili kulturu u različitim istraživačkim i/ili akademskim (visokoobrazovnim) ustanovama.

2.1.2. Percepcija organizacijske etičke klime zaposlenika i studenata medicinskog i filozofskog fakulteta: presječno istraživanje

Glavni cilj ovog istraživanja je procijeniti percepciju organizacijske etičke klime među starijim studentima i zaposlenicima Medicinskog fakulteta i Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Splitu, kako bismo opisali trenutnu percepciju klime, moguće razlike među različitim ustanovama, kategorija zaposlenika i studenata, istražili moguće promjene percepcije etičke klime u zadnjih osam godina, procijenili utjecaj moralnih temelja sudionika ispitivanja na percepciju etičke klime te pronašli moguće prostore za poboljšanje percepcije etičke klime.

2.1.3. Percepcija organizacijske etičke klime zaposlenika i studenata medicinskog i filozofskog fakulteta: kvalitativno istraživanje

Cilj ovog istraživanja je utvrditi na koji način zaposlenici visokoobrazovnih ustanova donose odluke u svakodnevnom radu, otkriti što utječe na odnose s drugim zaposlenicima u ustanovi, kakva je društvena dinamika među njima, istražiti etičko djelovanje same institucije, te tko i na koji način utječe na organizacijsku klimu u ustanovi.

2.1.4. Intervencija utemeljena na etici vrlina za promjenu stavova i percepcije studenata medicine o organizacijskoj etičkoj klimi: randomizirano kontrolirano ispitivanje

Cilj ovog istraživanja je utvrditi utječe li edukacija u području istraživačke čestitosti zajedno s elementima etike utemeljene na vrlinama na promjenu percepcije organizacijske klime ili promjenu želja sudionika kakva bi etička klima trebala biti.

2.2. Hipoteze

2.2.1. Pretražni pregled intervencija za promjenu organizacijske klime i kulture

1. Pretražni pregled po definiciji nema utvrđene hipoteze, već je cilj sintetizirati postojeće znanje te identificirati područja znanja za koje nemamo dokaze (engl. *gaps in knowledge*) iz područja intervencija za promjenu organizacijske klime i kulture.

2.2.2. Percepcija organizacijske etičke klime zaposlenika i studenata medicinskog i filozofskog fakulteta: presječno istraživanje

1. Percepcija etičke organizacijske klime između medicinskog i filozofskog fakulteta se ne razlikuje.
2. Percepcija etičke klime zaposlenika i studenata se ne razlikuje.
3. Moralni temelji pojedinca utječu na percepciju etičke klime.

2.2.3. Percepcija organizacijske etičke klime zaposlenika i studenata medicinskog i filozofskog fakulteta: kvalitativno istraživanje

1. Kvalitativno istraživanje po definiciji nema utvrđene hipoteze; cilj je istražiti fenomen percepcije organizacijske klime i svakodnevnog rada zaposlenika i studenata viših godina u visokoobrazovnim ustanovama.

2.2.4. Intervencija utemeljena na etici vrlina za promjenu stavova i percepcije studenata medicine o organizacijskoj etičkoj klimi: randomizirano kontrolirano ispitivanje

1. Mrežna edukacija istraživačke čestitosti kombinirana s elementima etike vrlina utječe na percepciju etičke klime.
2. Mrežna edukacija istraživačke čestitosti kombinirana s elementima etike vrlina utječe na želju sudionika da se etička klima mijenja.

3. METODE I MATERIJALI

3.1. Pretražni pregled intervencija za promjenu organizacijske klime i kulture

S obzirom na očekivanu općenitost istraživačkog pitanja, u ovom smo istraživanju koristili metodologiju pretražnog pregleda (engl. *scoping review*) kako bismo uključili širi raspon izvora podataka (135, 136). Istraživanje je provedeno prema metodološkim smjernicama za pretražne preglede (137). U izvješćivanju rezultata pretražnog pregleda koristili smo smjernice za izvješćivanje PRISMA-ScR (*Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses extension for Scoping Reviews*) (138).

3.1.1. Kriteriji uključivanja

U suradnji sa stručnjakom za sustavne preglede, razvili smo široku i osjetljivu strategiju pretraživanja. U naš pregled uključili sve objavljene članke, sažetke, knjige i disertacije koje opisuju i/ili procjenjuju intervencije za promjenu organizacijske klime i kulture u visokoobrazovnim i istraživačkim organizacijama.

Naročito smo se osvrnuli i tražili istraživanja koja procjenjuju učinak intervencija na etičku klimu (51) te klimu istraživačke čestitosti i istraživačke kulture, jer se takve klime čine iznimno važne u istraživačkim organizacijama (50, 63). Iz pregleda smo isključili članke koji su izvještavali o unaprjeđenju sigurnosne klime, koja se bavi sprječavanjem nesreća i ozljeda na radu, jer je ta molarna klima važna za industrijske i bolničke uvjete ali ne i u visokoškolskim i istraživačkim organizacijama (139). Kako bismo neko istraživanje uključili u pregled, autori su morali procijeniti učinak/ke intervencije, a ne samo izvijestiti o opisu iste. U naš pregled smo uključili intervencije bilo kojeg pristupa, bez obzira na ciljanu populaciju (studenti, zaposlenici ili članovi uprave), ili način izvršenja intervencije. U naš pregled uključili randomizirane kontrolirane pokuse, eksperimentalna i kvazi-eksperimentalna istraživanja, istraživanja prije-poslije s kontrolom (engl. *controlled before and after*), istraživanja prije-poslije bez kontrole (engl. *before and after*) te istraživanja nakon intervencije (engl. *post test*). Istraživanja koja su izvijestila o učincima intervencije isključivo na poslovnu komunikaciju, vodstvo, timski rad, etičku svjesnost na poslu ili etičko donošenje odluka, bez da su procjenjivala učinak intervencije na organizacijsku klimu ili kulturu nisu bila uključena u naš pregled. Nije bilo vremenskih, jezičnih ili geografskih ograničenja našeg istraživanja.

3.1.2. Izvori podataka

Pretraga literature, koju smo razvili u suradnji s knjižničarom koji ima prethodno iskustvo u radu na sustavnim pregledima, dostupna je u dodatku disertacije (**Dodatak 1**). Pretražili smo Medline, Scopus, Web of Science, PsychINFO i Education Resources Information Center (ERIC) baze podataka. Pretražili smo baze sive literature; Clinicaltrials.gov, Open Science Framework, Prospero, Base-search.net, Google Scholar, Opengrey.org, Campbell Collaboration Library i Science.gov. Za kraj smo pretražili i reference uključenih članaka.

Probir

Svi pronađeni članci izvezeni su u program za upravljanje referencijama (Endnote X5, Thomas Reuters, 2011, Philadelphia, SAD) te su uklonjeni duplikati. Kako smo proveli opsežnu, široku i osjetljivu pretragu literature, očekivali smo velik broj članaka u rezultatu pretrage. Zbog toga smo koristili ubrzanu metodu pretrage (engl. *liberal accelerated*), pri čemu je jedan autor analizirao naslove i sažetke svih rezultata pretrage, dok je drugi autor analizirao isključene naslove i sažetke nezavisno. Takav je pristup uobičajen kod rada s velikim brojem bibliografskih čestica (140). U slučaju neslaganja sastajao se istraživački tim. Jedan članak je uključen nakon diskusije s ostatkom istraživačkog tima (suglasje među procjeniteljima, kappa = 0,95). Dva autora su nezavisno napravila analizu punih tekstova odabranih članaka prije nego su bili uključeni u završnu analizu. Na ovom koraku analize nije bilo nesuglasica.

Postupak prikupljanja podataka

U istraživanju smo razvili Excel tablicu u kojoj smo prikupljali podatke iz odabranih članaka poštujući *Joanna Briggs Institute Manual for Evidence Synthesis for Scoping Reviews* (137). Dva su autora iz odabranih članaka izvezli sljedeće podatke: autor(e), godinu objave, državu porijekla, ciljeve istraživanja, istraživanu populaciju i veličinu uzorka (ako je primjenjivo), metodologiju, vrstu intervencije i usporedbu (ako je primjenjivo), opis intervencije, trajanje intervencije (ako je primjenjivo), intervencijski pristup (npr. predavanje, seminari), oblik edukacije (npr. u učionici, mrežno), mjerene ishode, ključne rezultate koji se odnose na istraživačko pitanje i ograničenja. Za kvalitativna istraživanja koja su procjenjivala učinak intervencije narativno, gdje god je bilo moguće, prvo smo citirali sudionike, a zatim i opise autora istraživanja u vezi učinaka intervencije. Za analizu i prikaz kritičke procjene dokaza koristili smo Review Manager (Revman), inačica 5.4 (Cochrane Collaboration, 2020).

Kritička procjena dokaza

Autori su napravili kritičku procjenu uključenih članaka koristeći Joanna Briggs alate za kritičku procjenu dokaza (CAT – *Critical Appraisal Tool*) kako bi provjerili metodološku kvalitetu istraživanja, kao i procijenili koje su korake poduzeli istraživači kako bi smanjili rizik pristranosti (141, 142). Za randomizirana kontrolirana ispitivanja koristili smo inačicu alata za randomizirane kliničke pokuse (142). Za kvazi-eksperimentalna istraživanja, istraživanja prije-poslije s kontrolom (engl. *controlled before and after*), istraživanja prije-poslije bez kontrole (engl. *before and after*) te istraživanja nakon intervencije (engl. *post test*) koristili smo inačicu alata za kvazi-eksperimentalna istraživanja (142). Za ona istraživanja koja su rezultate izvještavala koristeći kvalitativnu odnosno narativnu metodologiju, koristili smo inačicu alata Instituta Joanna Briggs za kvalitativna istraživanja (141). CAT alati imaju četiri moguća odgovora za svaku od čestica liste za provjeru: da, ne, nije jasno i nije primjenjivo (141, 142). Ako je procjena istraživača za pojedinu česticu bila „Ne“, tada smo tu česticu procijenili kao visokog rizika pristranosti. Ako je procjena istraživača za pojedinu česticu bila „Da“, tada smo tu česticu procijenili kao niskog rizika pristranosti. Dva su autora nezavisno procijenila odabrane članke, a konačan je rezultat posljedica diskusije na razini istraživačkog tima (suglasje među procjeniteljima, $\kappa = 0,74$ za CAT za kvazi-eksperimentalna istraživanja, i $\kappa = 0,97$ za CAT za kvalitativna istraživanja).

3.1.3. Sažimanje rezultata

S obzirom na procijenjenu visoku heterogenost pronađenih istraživanja, napravili smo narativnu sintezu, bez statističke sinteze. Rezultate uključenih istraživanja svrstali smo u skupine s obzirom na cilj analizirane intervencije, ustroj istraživanja, obrazovni pristup, način intervencije, veličine uzorka, ishoda istraživanja i ograničenja (137).

3.2. Percepcija organizacijske etičke klime zaposlenika i studenata medicinskog i filozofskog fakulteta: presječno istraživanje

3.2.1. Uzorak

U naše smo istraživanje uključili sve zaposlenike (zaposlene na određeno ili neodređeno) na Medicinskom fakultetu i Filozofskom fakultetu Sveučilišta u Splitu u trenutku provođenja istraživanja. Također smo uključili studente viših godina (studente 1. i 2. godine diplomskih studija, studente 4. i 5. godine integriranog učiteljskog studija Filozofskog fakulteta u Splitu te studente 5. i 6. godine Medicinskog fakulteta u Splitu smjera medicine i dentalne medicine na

hrvatskom jeziku) te studente poslijediplomskih studija (Medicinskog i Filozofskog fakulteta u Splitu). U trenutku provođenja istraživanja, Medicinski fakultet u Splitu imao je 168 zaposlenika, 237 studenata viših godina studija u dva studijska programa te 153 doktorska studenta. Filozofski fakultet u Splitu u trenutku provođenja istraživanja imao je 167 zaposlenika, 443 studenta viših godina u deset studijskih programa te 51 doktorskog studenta. Doktorski studenti koji u isto vrijeme nisu bili zaposlenici dvaju fakulteta smješteni su u skupinu studenata, dok su oni doktorski studenti zaposleni na dva uključena fakulteta uključeni u skupinu zaposlenika.

Izračun veličine uzorka

Za izračun veličine uzorka korišteni su podatci prethodnog istraživanja (52), gdje je utvrđena razlika između medijana dvije institucije u domeni „osobni interes“ od $Md=1,7$ uz standardnu devijaciju od 3,3. Za izračun je korišten Statulator (dostupan na <http://statulator.com/SampleSize/ss2M.html>). Uz postavljenu α -vrijednost od 0,05, i β od 0,8, dobili smo minimalan potreban uzorak od 60 sudionika po skupini.

3.2.2. Prikupljanje podataka

Podatke za istraživanje prikupili smo na dva načina. Ispitanicima smo podijelili tiskani upitnik i kasnije ga prikupili koristeći zapečaćene kutije za prikupljanje anketa s ciljem očuvanja anonimnosti ispitanika (pristup je već korišten u prethodnom istraživanju (52)). Kutiju s anketama smo otvorili tek po završetku prikupljanja podataka. Kako bismo dodatno povećali stopu odgovora, zamolili smo studentsku referadu i kadrovsku službu da ispitanicima pošalju e-poruku koja je sadržavala poveznicu na elektroničku inačicu ankete koristeći alat za mrežno anketiranje (SurveyMonkey Inc., San Mateo, California, SAD). Dodatno, studentima smo pristupili i putem društvenih mreža s molbom da ispune anketu. Elektronička anketa bila je podešena na način da ne prikuplja podatke koji bi omogućili identifikaciju ispitanika. U elektroničkoj inačici ankete zamolili smo sudionike da ne sudjeluju ako su već ispunili tiskani upitnik. Primjer upitnika korištenog u istraživanju dostupan je u **Dodatku 2**.

Upitnici

Na početku smo upitali sudionike o dobi, spolu i završenoj stručnoj spremi. Studente smo pitali na kojem fakultetu studiraju te koja su godina studija. Zaposlenike smo pitali jesu li diplomirali i/ili doktorirali na fakultetu na kojem rade, o mjestu zaposlenja, godinama rada u ustanovi, te o kategoriji zaposlenika (nenastavno, nastavno ili znanstveno-nastavno osoblje).

U našem smo istraživanju koristili dva upitnika. Prvi je Upitnik za procjenu etičke klime koji su razvili Bart Victor i John Cullen (51). Upitnik se sastoji od 36 pitanja koja odgovaraju devet etičkih klima, a to su: 1) *Osobni interes*; 2) *Korist ustanove*; 3) *Učinkovitost*; 4) *Prijateljstvo*; 5) *Timski interes*; 6) *Društvena odgovornost*; 7) *Osobni moral*; 8) *Pravila i postupci ustanove*; 9) *Zakoni i stručni kodeksi* (51). U istraživanju smo također koristili skraćeni Upitnik moralnih temelja koji se sastoji od 22 čestice (113). Upitnik moralnih temelja ispituje moralno rasuđivanje na temelju pet moralnih temelja, a to su: *šteta/briga*; *pravednost/reciprocitet*; *lojalnost*; *autoritet/poštovanje i čistoća/svetost*. Osim pitanja koji se tiču moralnih temelja, upitnik također sadržava dvije kontrolne čestice kojima se provjerava iskrenost i ispravnost odgovora (113).

3.2.3. Statistički postupci

Za opis kategorijskih varijabli koristili smo apsolutne brojke i proporcije. Sociodemografski podaci su opisani kao medijani (Md) i interkvartilni rasponi (IQR). Razlike među sociodemografskim varijablama provjerene su χ^2 testom, dok su razlike u rezultatima upitnika provjerene Mann-Whitney testom za usporedbu dvije skupine i Kruskal-Wallis testom za usporedbu više skupina. Kako bismo istražili povezanosti između rezultata na upitniku etičke klime i spola, mjesta zaposlenja, razine obrazovanja i rezultata na upitniku moralnih temelja, koristili smo multiplu linearnu regresiju. Linearne regresije napravljene su posebno za zaposlenike i studente, te za svaki tip etičke klime, odnosno korišten je multivarijantni pristup u kojem je uvijek bio jedan kriterij koji se mijenjao (tip etičke klime), a potencijalni prediktori su bili isti (demografske varijable i moralni temelji). S ciljem smanjenja pogreške tipa I, koristili smo *stepwise* model regresijske analize u prvom koraku, a varijable koje bi bile značajne u tom modelu su unesene u drugi, *enter* model, s ciljem provjere u kojoj mjeri značajni prediktori objašnjavaju pojedinačnu klimu. U radu su prikazani samo završni modeli, odnosno značajni prediktori svake pojedinačne etičke klime prema *enter* modelu.

Svi statistički izračuni provedeni su pomoću statističkih programa MedCalc Statistical Software inačica 16.4.3 (MedCalc Software bvba, Ostend, Belgija; <https://www.medcalc.org>; 2016) i JASP software, inačica 0.8.6 (JASP Team, 2020; JASP (Version 0.8.6)). Značajna P-vrijednost je postavljena na 0,05.

3.2.4. Etički pristup

Svi su potencijalni sudionici bili obaviješteni o mogućnosti sudjelovanja u istraživanju i bilo im je opisano samo istraživanje. Istraživanje su odobrila etička povjerenstva Medicinskog

fakulteta (klasa: 003-08/18-03/001, Ur. broj: 2181-198-0304-18-0060) i Filozofskog fakulteta (klasa: 003-08/19-03/0002, Ur. broj: 2181-190-00-1-19-0005) u Splitu.

3.3. Percepcija organizacijske etičke klime zaposlenika i studenata medicinskog i filozofskog fakulteta: kvalitativno istraživanje

Kako bi dobili detaljan uvid u organizacijsku klimu unutar akademskih ustanova, u naše smo istraživanje uključili sudionike s dva fakulteta, studente i zaposlenike. Uključili smo studente viših godina studija jer smo u prethodnom istraživanju dokazali da oni uspješno percipiraju organizacijsku klimu; članove nenastavnog osoblja i nastavno osoblje različitog karijernog statusa. Odabrali smo kvalitativni pristup kako bismo otkrili nove fenomene (143) važne u istraživanju organizacijske klime. U izvještavanju rezultata ovog istraživanja koristili smo smjernice za izvještavanje kvalitativnih istraživanja, *Consolidated criteria for reporting qualitative research* (COREQ) (144).

3.3.1. Ispitanici

U istraživanje smo uključili zaposlenike i studente viših godina Filozofskog fakulteta u Splitu i Medicinskog fakulteta u Splitu (studente 1. i 2. godine diplomskih studija te 4. i 5. godine integriranog učiteljskog studija Filozofskog fakulteta u Splitu, te studente 5. i 6. godine Medicinskog fakulteta u Splitu smjera medicine i dentalne medicine na hrvatskom jeziku). Koristili smo ciljano uzorkovanje kako bismo obuhvatili nenastavno osoblje, mlade istraživače (doktorande, asistente), docente i poslijedoktorande te profesore zaposlene u punom radnom vremenu na fakultetu, odnosno osigurali zastupljenost svih dionika. Niti jedan sudionik kojemu smo pristupili u istraživanju nije odbio sudjelovanje.

Šest sudionika bilo je s Medicinskog fakulteta i pet sudionika s Filozofskog fakulteta u Splitu. Troje sudionika su bili studenti (dva su bili studenti diplomskog i jedan student poslijediplomskog studija). Devet sudionika su bili zaposlenici, od čega je troje bilo nenastavno, četiri nastavno-suradno i dvoje znanstveno-nastavno osoblje. Ukupan broj uloga sudionika veći je od njihovog broja jer je jedan sudionik bio i zaposlenik i student. Najčešće je polje znanstvenog interesa bila biomedicina i zdravstvo, a zatim humanističke i društvene znanosti. Ispitanici su bili osobe oba spola (7 žena i 4 muškarca), različite dobi (medijan dobi bio je 31 godinu, raspon 24-40 godina).

3.3.2. Prikupljanje podataka

Istraživanje smo proveli na Medicinskom i Filozofskom fakultetu Sveučilišta u Splitu od travnja do srpnja 2019. godine. Za vrijeme intervjua u prostoriji su bili prisutni ispitivač i ispitanik. Ispitivač je doktor medicine, muškog spola, zaposlen kao asistent na Medicinskom fakultetu u Splitu. Ukupno je provedeno 11 intervjua, trajanja od 40 do 60 minuta. Intervjue smo proveli na hrvatskom jeziku i snimili ih. Pitanja za kvalitativno istraživanje pripremljena su ranije, u suradnji sa psiholozima koji su imali prethodno iskustvo u kvalitativnim istraživanjima, te je održan jedan pilot intervju.

Svim ispitanicima su postavljena sljedeća pitanja:

1. Kako biste definirali etičku klimu?
 - Kad bi vas netko pitao što je „etička klima“, što bi vam prvo palo na pamet?
 - Kako vi donosite odluke na vašem radnom mjestu, pogotovo kad se susretnete s nečim, po vašem mišljenju, moralno upitnim?
2. Kakvo je okruženje u kojem radite?
 - Kako biste opisali timski duh u svom radnom okruženju?
 - Kako biste opisali svoj odnos prema vašim kolegama?
 - Družite li se s kolegama i nakon posla?
 - Kako se vrjednuje učinkovitost na radnom mjestu u vašoj instituciji?
 - Prema vašim dojmovima, u kojoj mjeri zaposlenici mogu samostalno donositi odluke?
 - Očekuje li se od zaposlenika da rade više nego što je propisano ugovorom o radu?
3. Kako institucija na kojoj ste zaposleni utječe na takvo okruženje?
 - Koja pravila etičkog kodeksa znate?
 - Možete li navesti neka pravila etičkog kodeksa vaše institucije?
 - Što mislite, koliko se drugi kolege drže toga?
 - Kako vaša institucija promiče dobru radnu atmosferu?
 - Na koji način se zaposlenici odnose prema svom vlastitom interesu, a na koji način prema interesima institucije?

- Kakve su posljedice/sankcije za nepridržavanje nepisanih pravila, etičkih kodeksa, zakona?
4. Tko ili što po vama ima najveću ulogu u definiranju etičke klime u instituciji?
- Koje su posljedice takve vrste etičke klime?
 - Isplati li se biti dobar (radnik)?
 - Na kojim se poljima ogledaju posljedice takve klime?
 - Kakvo je vaše mišljenje o društvenoj odgovornosti vaše institucije?
 - Djeluje li vaša institucija etično?
 - Kakav je odnos zaposlenika prema interesima institucije, a kakav prema interesima krajnjih korisnika (studenti)?
5. Kako biste unaprijedili poštivanje etičkih pravila i radnih etika u radnom okruženju?
- Kako biste osigurali pridržavanje pravila?
 - Koja bi pravila trebala snažnije poticati?
 - Što bi, po vašem mišljenju, trebalo poduzeti kako bi se poboljšala učinkovitost vaše organizacije?

3.3.3. Analiza podataka

Napravili smo transkripciju intervjua, koju smo potom anonimizirali kako bi sačuvali privatnost sudionika. Transkripti nisu bili vraćeni sudionicima za komentar ili popravke. Transkripcije smo analizirali koristeći NVivo računalni program za kvalitativnu analizu (NVivo Qualitative Data Analysis Software Version 12, QSR International, Australija). U analizi smo koristili pristup refleksivne tematske analize kojeg su razvili Braun i Clarke (146, 147). Ovaj se pristup analizi sastoji od šest koraka, a omogućava veću fleksibilnost analize složenih fenomena. Ovakvim pristupom analiza se provodi induktivno, na način da se izjave sudionika kodiraju kako bi se sažele na razini eksplicitnog značenja, a zatim se u drugom dijelu analize iz kodova konstruiraju teme i na koncu tematska mapa. Pristup do saturacije podataka u refleksivnoj tematskoj analizi nije moguć (147).

3.3.4. Etički pristup

Svi su potencijalni sudionici bili obaviješteni o mogućnosti sudjelovanja u istraživanju i bilo im je opisano samo istraživanje. Istraživanje su odobrila etička povjerenstva Medicinskog

fakulteta (klasa: 003-08/19-03/0003, ur. broj: 2181-198-2181-198-03-04-19-0005) i Filozofskog fakulteta (klasa: 003-08/19-03/0002, ur. broj: 2181-190-00-1-19-0004) u Splitu.

3.4. Intervencija utemeljena na etici vrlina za promjenu stavova i percepcije studenata medicine o organizacijskoj etičkoj klimi: randomizirano kontrolirano ispitivanje

Ovo je istraživanje bilo randomizirano kontrolirano ispitivanje paralelnog ustroja, u kojem smo ispitanike podijelili u kontrolnu i eksperimentalnu skupinu u omjeru 1:1. Ovo je istraživanje planirano kao pilotno istraživanje, s obzirom na izostanak randomiziranih kontroliranih istraživanja za organizacijsku klimu.

3.4.1. Ispitanici

Sudionici u istraživanju bili su studenti 1. godine medicine Medicinskog fakulteta u Splitu. Sudionici su na predmetu znanstvene metodologije (Istraživanja u biomedicini i zdravstvu I) bili nasumično podijeljeni u dvije skupine. Ispitanike smo zamolili da unesu svoj jedinstveni kod koji će omogućiti kasniju usporedbu, a koji se sastojao od prvog slova imena majke i oca sudionika, prvog slova imena sudionika, zadnja dva broja godine rođenja te prvog slova mjesta rođenja sudionika. Takav je pristup već prethodno korišten u istraživanjima (147, 148).

Kriteriji uključenja: dob ≥ 18 godina. Svi su potencijalni sudionici bili obaviješteni o sudjelovanju u istraživanju i bilo im je opisano istraživanje. Sudionicima je bilo naglašeno da sudjelovanje u istraživanju nije obavezno te da mogu, ako žele, napustiti istraživanje.

3.4.2. Intervencija

Prva je skupina bila kontrolna i u sklopu nastave sudjelovala je na uobičajenom predavanju o medicini utemeljenoj na dokazima i istraživačkoj čestitosti. Druga skupina je uz uobičajeno predavanje o medicini utemeljenoj na dokazima sudjelovala u vježbama koje su bile pripremljene po uzoru na edukacijske alate razvijene unutar projekta „*Virtue based ethics and Integrity of Research: Train-the-Trainer program for Upholding the principles and practices of the European Code of Conduct for Research Integrity (VIRT2UE)*“ (projekt Obzora 2020) (134), s ciljem naglašavanja važnosti istraživačkog integriteta i etike utemeljene na vrlinama. I eksperimentalna i kontrolna intervencija održala se online, putem platforme Zoom (<https://zoom.us/>), sukladno uputama institucije o održavanju nastave radi sprječavanja širenja bolesti izazvane virusom COVID-19 (149).

3.4.3. Ishodi

Prije početka intervencije obje su skupine ispunile upitnik o etičkoj klimi (51), kao i modificirani Upitnik o etičkoj klimi, kako bismo saznali kakvu etičku klimu ustanove sudionici priželjkuju. Po završetku intervencije obje su skupine ponovno ispunile navedene upitnike. Primjer upitnika korištenog u istraživanju dostupan je u **Dodatku 3**.

3.4.4. Izračun veličine uzorka

S obzirom na to da nismo pronašli prijašnja istraživanja intervencija u području etičke klime i s obzirom da smo u našem istraživanju bili ograničeni veličinom uzorka, odnosno brojem studenata, u ovoj disertaciji predstavljamo rezultate pilot istraživanja intervencije temeljene na vrlinama za unaprjeđenje etičke organizacijske klime. Rezultati pilotnog istraživanja služit će za izračun veličine uzorka u budućim istraživanjima.

3.4.5. Randomizacija

Randomizacija je napravljena koristeći mrežni program (<http://randomization.com>). Ispitanici su nasumično podijeljeni u dvije skupine, kontrolnu i eksperimentalnu.

3.4.6. Zasljepljivanje

Zbog prirode intervencije nije moguće u potpunosti prikriti pripadanje skupini od sudionika ni od istraživača. Skupine su imale jednak pristup koji se nije razlikovao ni u čemu osim u samoj intervenciji. Istraživač koji je provodio statističku analizu nije imao uvid u identifikaciju skupina. Nastava se prvo održala za kontrolnu skupinu, a potom za intervencijsku, kako bi se spriječio mogući utjecaj na sudionike iz kontrolne skupine.

3.4.7. Statistički postupci

Iz analize upitnika smo isključili podatke onih ispitanika koji ga nisu do kraja ispunili. Za opis kategorijskih varijabli koristili smo apsolutne brojke i proporcije. Sociodemografski podaci bili su opisani kao medijani (Md) i interkvartilni rasponi (IQR). Za procjenu učinkovitosti intervencije sparili smo rezultate na individualnoj razini, te smo ih usporedili Wilcoxonovim testom za zavisne uzorke. Razlike između rezultata ostvarenih na upitniku prije i poslije intervencije usporedili smo Mann-Whitneyjevim testom za nezavisne uzorke. Svi statistički izračuni provedeni su pomoću statističkih programa MedCalc Statistical Software inačica 16.4.3 (MedCalc Software bvba, Ostend, Belgija; <https://www.medcalc.org>; 2016) i JASP

software, inačica 0.8.6 (JASP Team, 2020; JASP (Version 0.8.6)). Značajna P-vrijednost je postavljena na 0,05.

3.4.8. Etički pristup

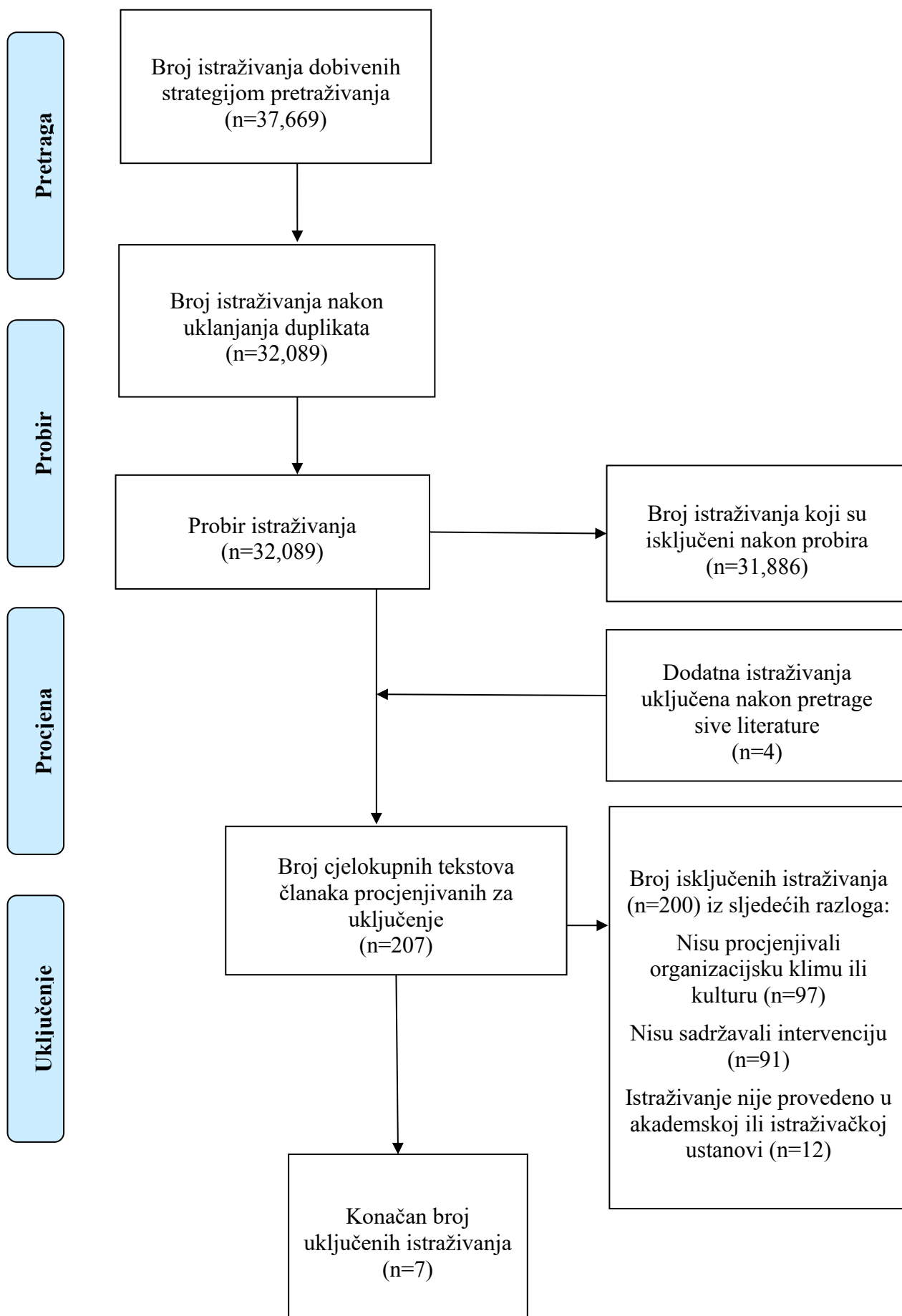
Svi su potencijalni sudionici bili obaviješteni o mogućnosti sudjelovanja u istraživanju i bilo im je opisano samo istraživanje. Sudjelovanje u istraživanju nije bilo obavezno i svaki sudionik je mogao napustiti istraživanje u bilo kojem trenutku. Istraživanje je odobrilo Etičko povjerenstvo Medicinskog fakulteta u Splitu (klasa: 003-08/19-03/0002, ur. broj: 2181-190-00-1-19-0004).

4. REZULTATI

4.1. Pretražni pregled intervencija za promjenu organizacijske klime i kulture

4.1.1. Odabir izvora dokaza

Pretragom baza podataka došli smo do 37,669 rezultata, a dodatnim uklanjanjem duplikata smanjili smo broj na 32,089 izvora podataka (**Slika 3**). Pretragom sive literature identificirali smo dodatna 4 dokumenta. Nakon pregleda naslova i sažetaka, 207 članaka smo uključili u analizu punog teksta. Nakon provedene analize isključili smo dodatnih 200 članaka (97 članaka se nije bavilo organizacijskom klimom ni kulturom, 91 članak nije opisivao intervencije, dok je 12 članaka opisivalo intervencije u organizacijama koje nisu bile akademske ni istraživačke). Na koncu smo u kvalitativnu analizu uključili sedam članaka (150-156). Puna lista isključenih članaka, s razlozima isključenja, nalazi se u **Dodatku 4**.



Slika 3. Dijagram toka pretrage literature

4.1.2. Opis izvora dokaza

Sva su uključena istraživanja (150-156) objavljena kao znanstveni članci na engleskom jeziku. Sva istraživanja su provedena u razvijenim zemljama (6 u SAD-u (150-156) te jedno u Nizozemskoj (155)), a objavljena između 1978. i 2018. godine. U dva su članka navedeni izvori financiranja (150, 152). Samo je jedan članak bio besplatno javno dostupan (154).

4.1.3. Područje istraživanja i ciljana populacija

Tri istraživanja su opisala intervencije u ne-akademske sveučilišnim odjelima (150-153) i četiri na zdravstvenim fakultetima: tri medicinska fakulteta (152, 154, 155) i jedan fakultet sestrinstva (156). Ciljana populacija istraživanja bili su zaposlenici u četiri istraživanja (151, 154-156), studenti zaposlenici u jednom istraživanju (150), studenti i fakultetski zaposlenici u jednom istraživanju (152) te zaposlenici i menadžeri u jednom istraživanju (153).

4.1.4. Ustroj istraživanja i veličina uzorka

Četiri istraživanja su bila istraživanja koja su mjerila učinke nakon intervencije (150-152, 155), dok su tri istraživanja bila istraživanja koja su mjerila stanje prije i poslije intervencije bez kontrole (153, 154, 156), od čega su dva istraživanja mjerila ishode više puta kroz vrijeme (154, 156). U našem pregledu nismo pronašli randomizirane kliničke pokuse niti istraživanja kvazi-eksperimentalnog dizajna.

4.1.5. Mjereni ishodi

Članci su opisivali intervencije s ciljem promjene organizacijske klime – 2 istraživanja (150, 153), kulture – 4 istraživanja (151, 152, 154, 155), a jedno istraživanje je ciljalo na promjenu i kulture i klime (156).

U istraživanju Bairda iz 2008. godine, sudionici su odgovarali na šest pitanja otvorenog tipa o razvijenoj intervenciji i na koji je način ta intervencija utjecala na odnos ispitanika s kolegama i nadređenima. U istraživanju Gavin i sur. iz 1978. godine, organizacijska se klima mjerila koristeći upitnik posebno dizajniran kako bi mjerio percepciju organizacije, te promjene povezane s intervencijom (153).

U istraživanju Springer i suradnici korišten je prethodno razvijeni upitnik za procjenu kulture i klime (156), a koji se sastoji od pitanja otvorenog i zatvorenog tipa vezanih uz stres na radnom mjestu, sukobe na poslu, timski rad, komunikaciju i zadovoljstvo radnim okruženjem (157).

Četiri su istraživanja mjerila organizacijsku kulturu. U jednom od njih je korišten upitnik za mjerenje organizacijske kulture, dok su ostali koristili kvalitativni pristup. U istraživanju Sanfilippo i suradnici korišten je prethodno validirani i komercijalno dostupni upitnik *Diagnosing Organizational Culture Instrument* (DOCI) (154, 158). DOCI upitnik se sastoji od 12 domena kojima se mjere vjerovanja i očekivanja vezana uz ponašanja na radnom mjestu, a koja se onda kategoriziraju u tri različite organizacijske kulture: konstruktivnu, pasivno-obrambenu i agresivno-obrambenu (158).

U istraživanju koje su proveli Conceição i sur., korišten je pristup intervjuima (151). Pitanja za intervju su bila: „Kako zaposleni doživljavaju nove treninge i razvoj koji je doveo do promjene organizacijske kulture i komunikacije? Kako novi treninzi utječu na rad zaposlenika? Koliko su učinkoviti (ili nisu) novi treninzi za zaposlenike i zašto?“ Istraživači su održali 9 odvojenih intervjuja. U sklopu istraživanja provedena je fokus grupa, ali pitanja korištena u vođenju fokus grupe nisu navedena. U istraživanju Schreurs i sur. iz 2015. godine, korišteno je sljedeće pitanje za fokus grupu: „Na koji način trening, povezivanje, organizacija i aktivnosti na radnom mjestu utječu na svakodnevni rad učitelja nakon završetka programa?“ (155). U istraživanju kojeg su proveli Cottingham i sur. 2008. godine, vanjski je procjenitelj zabilježio promjenu organizacijske kulture (152).

4.1.6. Opis intervencija

U svim istraživanjima intervencije su održane uživo, u obliku sastanaka ili različitih aktivnosti (treninzi, seminari). Uz to, dva istraživanja su izvijestila o promjenama na organizacijskoj razini, uključujući promjenu kurikuluma (152) tj. promjenu uprave (154). U našem pregledu nismo pronašli istraživanja u kojima se testira mješoviti ili mrežni pristup. U istraživanjima su se promatrali učinci treninga različitog trajanja, od jednog dana (150), do dvije godine (153, 155) ili sedam godina (156). U tri istraživanja trajanje treninga nije navedeno (151, 152, 154).

U istraživanju Bairda iz 2008. godine, organizacijska se klima pokušala poboljšati koristeći različite dinamičke vježbe i aktivnosti, kao što su scenariji, aktivnosti u malim grupama, kao i promjena atmosfere kroz dekoracije i glazbu (150). U istraživanju Conceição i sur. iz 2011. godine, navode se unaprjeđenja organizacije kroz poticanje sastanaka između konzultanata i zaposlenika (151). U istraživanju Cottingham i sur., organizacijske promjene su inicirale studentske inicijative, promjene kurikuluma te redoviti sastanci zaposlenika (152). U istraživanju kojeg su proveli Gavin i sur., istraživan je utjecaj različitih grupnih vježbi i aktivnosti za radnike i nadređene (kao što su intervjui, rasprave, rješavanje problema i sastanci)

u ukupnom trajanju od 8 do 32 sata (153). Scheurs i sur. su istražili utjecaj *University Teaching Qualification* programa (jednogodišnjeg tečaja s različitim aktivnostima, kao što su radionice, učenje na radnom mjestu i vještine treninga) (155). U istraživanju kojeg su proveli Springer i sur., promatran je utjecaj formalnih i neformalnih sastanaka, izrade internetskih stranica, postera, razgovora i različitih izvješća na klimu i kulturu (156).

Tablica 1. Obilježja istraživanja Baird (150)

Baird 2008	
Ustroj istraživanja	Istraživanje nakon intervencije
Vrsta visokoškolske ustanove	Knjižnica
Sudionici	Studenti zaposlenici
Broj ispitanika	33
Godina provođenja istraživanja	Istraživanje provedeno 2005. godine
Ishod	Organizacijska klima
Opis intervencije	Različite aktivnosti u timu, uključujući scenarije, video zapise, aktivnosti u grupi, ukrašavanje prostorije, slušanje ambijentalne glazbe i grupiranje ispitanika koji inače ne rade zajedno
Mjere ishoda	Upitnik sa šest pitanja otvorenog tipa o organizacijskoj klimi kojeg su razvili istraživači
Ključni rezultati	Sudionici su izvijestili o tome da trening utječe na radne odnose, perspektivu o poslu i organizacijsku klimu

Tablica 2. Karakteristike istraživanja Conceição i sur. (151)

Conceição 2011	
Ustroj istraživanja	Istraživanje nakon intervencije
Vrsta visokoškolske ustanove	Fakultetska informatička služba
Sudionici	Zaposlenici
Broj ispitanika	9
Godina provođenja istraživanja	Nema podataka o godini provođenja istraživanja, istraživanje objavljeno 2011. godine
Ishod	Organizacijska kultura
Opis intervencije	Sastanci između skupine zaposlenika i konzultanata kako bi se razvio novi trening za zaposlenike
Mjere ishoda	Analiza intervjua
Ključni rezultati	Sudionici su izvijestili da su program razvoja treninga i trening bili ključni element promjene organizacijske kulture

Tablica 3. Karakteristike istraživanja Cottingham i sur. (152)

Cottingham 2008	
Ustroj istraživanja	Istraživanje nakon intervencije
Vrsta visokoškolske ustanove	Medicinski fakultet
Sudionici	Studenti i zaposlenici
Broj ispitanika	Nije navedeno
Godina provođenja istraživanja	Istraživanje provedeno 2002. godine
Ishod	Organizacijska kultura
Opis intervencije	Popularizacija centra za skrb kojeg su pokrenuli studenti, promjene postupka prijemnog ispita i inicijalnog intervjua s ciljem upisa kvalitetnijih studenata, sastanci konzultanata, dekana i prodekana jednom mjesečno kako bi se razvio brižljiviji pristup poslu te sastanci čelnika različitih grupa s konzultantima s ciljem razvoja novih politika institucije
Mjere ishoda	Narativni opis promjena organizacijske klime i kulture te zapis izjava različitih dionika u instituciji
Ključni rezultati	Nezavisni procjenitelj je izvijestio o opažanjima sudionika o promjeni organizacijske kulture

Tablica 4. Karakteristike istraživanja Gavin i sur. (153)

Gavin 1978	
Ustroj istraživanja	Istraživanje prije i poslije bez kontrole
Vrsta visokoškolske ustanove	Fakultetski administrativni odjel
Sudionici	Menadžeri i zaposlenici
Broj ispitanika	46
Godina provođenja istraživanja	Istraživanje provedeno 1975. godine
Ishod	Organizacijska klima
Opis intervencije	Istraživači su proveli intervjuje i upitnike nakon kojih su sudionici dobili povratne informacije, održani su sastanci s ciljem rješavanja problema i vježba jačanja zajedničkog duha (intervencija je održavana i za one na upravljačkim položajima i za zaposlenike, odvojeno i skupno)
Mjere ishoda	Upitnik za organizacijsku klimu kojeg su razvili Hodap i sur. (neobjavljen)
Ključni rezultati	Percepcija organizacijske klime nije se značajno promijenila, sami podaci nisu izneseni u rezultatima istraživanja

Tablica 5. Karakteristike istraživanja Sanfilippo i sur. (154)

Sanfilippo 2018	
Ustroj istraživanja	Istraživanje prije i poslije bez kontrole uz višekratna mjerenja
Vrsta visokoškolske ustanove	Medicinski fakultet
Sudionici	Zaposlenici
Broj ispitanika	Nije navedeno
Godina provođenja istraživanja	Istraživanje je provedeno od 1992. do 2001. godine
Ishod	Organizacijska kultura
Opis intervencije	Institucijske promjene
Mjere ishoda	Alat <i>Diagnosing organizational culture instrument</i> (DOCI) (Cooke i sur. 1993.)
Ključni rezultati	Sve potkategorije konstruktivnog stila DOCI upitnika su pokazale poboljšanje. Rezultati tri mjerenja pokazuju poboljšanje u kategoriji uspjeha (od 66% do 88%), kategoriji samoispunjenja (od 38% do 73%), kategoriji humanističkog ohrabrenja (od 33% do 84%) te u kategoriji prijateljstva (od 15% do 38%). Promjene su pratile i smanjenja u kategorijama četiri agresivno/obrambena stila (prosjek od 67,0 do 54,0, $p < 0,1$) i u svim pasivno/obrambenim stilovima (prosjek od 44,3 do 22,8; $p < 0,039$)

Tablica 6. Karakteristike istraživanja Schreurs i sur. (155)

Schreurs 2016	
Ustroj istraživanja	Istraživanje nakon intervencije
Vrsta visokoškolske ustanove	Medicinski fakultet
Sudionici	Zaposlenici
Broj ispitanika	23
Godina provođenja istraživanja	Nije jasno kad je provedeno istraživanje, objavljeno 2018. godine
Ishod	Organizacijska kultura
Opis intervencije	Primjena kvalifikacijskog programa (<i>University Teaching Qualification</i>) koji je trajao godinu dana, sadržavao 185 sati nastave te uključivao formalne i neformalne aktivnosti (radionice, rad sa stručnjacima, učenje i trening za radno mjesto)
Mjere ishoda	Analiza fokus grupa
Ključni rezultati	Sudionici su izvijestili o pozitivnim promjenama organizacijske kulture zbog treninga

Tablica 7. Karakteristike istraživanja Springer i sur. (156)

Springer 2012	
Ustroj istraživanja	Istraživanje prije i poslije bez kontrole uz višekratna mjerenja
Vrsta visokoškolske ustanove	Studij sestrinstva
Sudionici	Zaposlenici
Broj ispitanika	45
Godina provođenja istraživanja	Istraživanje provedeno od 2003. do 2011. godine
Ishod	Organizacijska klima i kultura
Opis intervencije	Formalni i neformalni sastanci, pisanje kratkih tekstova, izrada internetskih stranica, postera, pisanje izvješća i vođenje razgovora
Mjere ishoda	Alat <i>Culture/Climate Assessment Scale</i> (Clark i sur., 2011)
Ključni rezultati	U usporedbi s početnim mjerenjem 2007. godine, sva su se mjerenja ili poboljšala ili ostala jednaka. Percepcija autoriteta za donošenjem odluka se poboljšala (35,5% u 2007. godini u usporedbi s 43,6% u 2009. godini), percepcija stresa se prvo povećala zatim smanjila (13,3% u 2007. na 31,0% u 2005. zatim 23,1% u 2009.). Udio zaposlenika koji bi preporučili instituciju kao poslodavca porastao je (sa 71,1% u 2007. na 75,7% u 2009.) dok je moral ostao jednak za vrijeme trajanja istraživanja

4.1.7. Ključni rezultati uključenih istraživanja

Šest uključenih istraživanja izvijestilo je o pozitivnim promjenama organizacijske klime i kulture. S obzirom na heterogenost intervencija i ishoda, ove rezultate nismo mogli sintetizirati koristeći kvalitativne metode niti meta-analizu. Jedno je istraživanje izvijestilo o izostanku promjene organizacijske klime.

Istraživanje koje je objavio Baird pokazuje kako se organizacijska klima u fakultetskoj knjižnici mijenja nakon treninga, što potkrjepljuje izjavama sudionika o novonastalim vezama, poboljšanoj komunikaciji i boljim odnosom nadređenih i radnika (150). U istraživanju Conceição i sur. narativno su navedena unaprjeđenja organizacijske kulture nakon uvođenja treninga te sastanaka između zaposlenika i savjetnika, premda autori navode kako su pravi razlozi promjene klime ostali nepoznati (151). U istraživanju unaprjeđenja klime kojeg su proveli Cottingham i sur. koristeći vanjskog nezavisnog procjenitelja, promjeni organizacijske kulture prethodile su izmjene kurikuluma, uključenje studenata te razgovor s redovnim zaposlenicima (152). Gavin i sur. su izvijestili o promjenama u nekim čimbenicima koji utječu na radnu okolinu, kao što su stres te percepcija moći, ali ne i u percepciji organizacijske klime godinu dana od intervencije (153). U istraživanju Sanfilippo i sur. procijenili su promjene organizacijske klime kroz tri naknadna mjerenja kroz vrijeme (1993., 1996. i 1999.). Prvo je mjerenje pokazalo unaprjeđenje u 11 od 12 domena upitnika o inventorijskoj organizacijske kulture (engl. „*Organizational Culture Inventory*“), dok je drugo mjerenje pokazalo unaprjeđenje u svim domenama (154). U istraživanju Schreurs i sur., opisan je utjecaj novonastalog sveučilišnog učiteljskog kvalifikacijskog programa na organizacijsku kulturu i na povećanje svijesti o organizacijskim postupcima. U istraživanju se ne opisuje jasno na koji se način organizacijska klima mijenja, ali navode da dolazi do poboljšanja organizacijske kulture (155). U istraživanju Springer i sur. istraživana je organizacijska klima kroz višestruka mjerenja, svakih dvije godine. U svojem istraživanju navode kako su se nakon intervencije rezultati u svim domenama CCAS upitnika ili poboljšali ili ostali jednaki, u usporedbi s bazalnim mjerenjem (156). U istraživanju se navodi kako se percepcija autoriteta sudionika povećala, dok se percepcija stresa prvo povećala pa je opala. Udio zaposlenika koji bi preporučili instituciju kao mjesto zaposlenja je porastao, dok je ocjena morala ustanove ostala jednaka kroz sva mjerenja (156).

4.1.8. Ograničenja uključenih istraživanja

Četiri od sedam uključenih istraživanja izvijestilo je o metodološkim ograničenjima ili iznijelo prijedloge za buduća istraživanja (151, 152, 155, 156). Ograničenja su uključivala nemogućnost dokazivanja uzročnosti, vrijeme mjerenja, nedostatak kontrolne grupe. U tri istraživanja ograničenja nisu navedena (150, 153, 154).

4.1.9. Kritička procjena izvora dokaza

Niti jedno od uključenih kvantitativnih istraživanja nije imalo kontrolnu grupu, pa je procjena sličnosti među ispitanicima (kategorija 2 liste za kritičku procjenu kvazi-eksperimentalnih istraživanja) bila niskog rizika, kako je preporučeno listom za kritičku procjenu kvazi-eksperimentalnih istraživanja (**slika 4** i **slika 6**). Kategorija razlike u izloženosti između skupina procijenjena je kao nejasna. Uključena istraživanja nisu imala kontrolnu skupinu, pa je kategorija 4 procijenjena kao visokog rizika pristranosti. Istraživanja koja su proveli Sanfilippo i sur. (154), te Springer i sur. (154) imala su nisku procjenu rizika pristranosti za sve druge kategorije. Istraživanje Gavina i sur. je imalo procjenu visokog rizika pristranosti za kategoriju višestrukih mjerenja (kategorija 5) te praćenje (kategorija 6) (153). Grafički prikaz kritičke procjene dokaza dostupan je u **slikama 4-7**.

Niti jedno od uključenih kvalitativnih istraživanja (koja su koristila upitnike otvorenog tipa, intervjuje ili fokus grupe, n=4) nije iznijelo teoretsku ili kulturološku procjenu ispitivača (kategorija 6) niti je izvijestilo o dozvoli etičkog povjerenstva (kategorija 9). Grafički prikaz kritičke procjene dokaza dostupan je u **slikama 5 i 7**. U istraživanju koje je proveo Baird (150), suglasje između teoretske perspektive i istraživačke metodologije (kategorija 1), između istraživačke metodologije i analize podataka (kategorija 4), između istraživačke metodologije i interpretacije rezultata (kategorija 5), te reprezentativnosti ispitanika (kategorija 8) procijenjene su kao visokog rizika pristranosti. U istraživanju koje su proveli Conceição i sur. iz 2011. godine (151) pola je kategorija alata za kritičku procjenu smatrano niskim rizikom, ali su kategorije „utjecaj istraživača na istraživanje“ (kategorija 7) te odgovarajuća predstavljenost ispitanika (kategorija 8) procijenjene kao visoka razina rizika pristranosti. U istraživanju Cottingham i sur., pola je kategorija liste za kritičku procjenu smatrano niskim rizikom pristranosti (152). Kategorije suglasja između istraživačke metodologije i načina prikupljanja podataka (kategorija 3), suglasja između istraživačke metodologije i analize podataka (kategorija 4) i odgovarajuća reprezentativnost ispitanika (kategorija 8) bile su smatrane visokog rizika pristranosti. Utjecaj istraživača na istraživanje (kategorija 7) bio je procijenjen

kao nejasnog rizika pristranosti. U istraživanju kojeg su proveli Schreurs i sur. (155), 7 od 10 kategorija rizika pristranosti smatrano je niskom, dok je kategorija kongruencije između filozofske perspektive i istraživačke čestitosti smatrana nejasnog rizika pristranosti.

Dva uključena istraživanja u našem pregledu koristila su prethodno nevalidirane upitnike. Niti jedno od uključenih istraživanja nije jasno izvijestilo o tome tko je osmislio i proveo intervenciju. Jedno je istraživanje koristilo vanjskog procjenitelja intervencije, dok u drugim istraživanjima nije navedeno tko je procijenio učinak intervencije niti jesu li osobe koje su osmislile intervencije provele i procjenu učinka intervencije.

Detaljan prikaz kritičke procjene dokaza predstavljen je u **Tablici 8** i **Tablici 9**.

Tablica 8. Procjena rizika pristranosti prema Tufanaru i sur. (142): procjene autora pregleda za svaku od čestica liste za provjeru zajedno s objašnjenjima.

Gavin 1978		
Čestica	Procjena	Opis
1. Je li u istraživanju jasno što je „uzrok“ a što „posljedica“?	Da	U istraživanju je jasno opisano što je intervencija, koji je bio cilj istraživanja i na koji način je provedeno mjerenje.
2. Jesu li sudionici uključeni u usporedbe slični?	Da	Ovo je istraživanje prije i poslije bez kontrole s jednom pokusnom skupinom.
3. Jesu li ispitanici uključeni u usporedbe biti tretirani jednako, osim u pogledu izlaganja eksperimentalnoj intervenciji?	Nije jasno	Ovo je istraživanje prije i poslije bez kontrole s jednom pokusnom skupinom.
4. Je li u istraživanju postojala i kontrolna grupa?	Ne	Nije bilo kontrolne grupe.
5. Jesu li ishodi mjereni više puta (prije i poslije intervencije)?	Ne	Nisu opisana višestruka mjerenja. Autori su izvijestili o mjerenju prije i poslije intervencije.
6. Jesu li svi ispitanici praćeni na odgovarajući način do kraja istraživanja, i jesu li razlike među skupinama u praćenju opisane i analizirane?	Ne	46 sudionika završilo je mjerenje prije intervencije, pri čemu je 28 sudionika ispunilo mjerenje prije i poslije intervencije. 16 dodatnih ispitanika završilo je mjerenje poslije intervencije, ali ne i prije. Autori nisu naveli mogući gubitak ispitanika niti su opisali dodatne analize onih sudionika koji nisu pristupili mjerenju poslije intervencije.
7. Jesu li ishodi među uspoređivanim ispitanicima mjereni na isti način?	Da	Uspoređivani ishodi mjereni su na isti način koristeći isti upitnik.
8. Jesu li ishodi mjereni na pouzdan način?	Da	Autori su opisali na koji su način osigurali pouzdanost testa.
9. Je li korištena odgovarajuća statistička analiza?	Da	Autori su koristili odgovarajuće statističke metode.
Drugi izvori pristranosti	Nije jasno	Nije jasno je li upitnik korišten za mjerenje klime prethodno validiran (premda je izvor naveden, čini se da upitnik nije bio objavljen). Iako su autori opisali da je posebna skupina osmislila i provela intervenciju, nije jasno opisano tko je sačinjavao tu skupinu. Nije jasno opisano tko je procijenio učinak intervencije.
Springer 2012		
Čestica	Procjena	Opis
1. Je li u istraživanju jasno što je „uzrok“ a što „posljedica“?	Da	U istraživanju je jasno opisano što je intervencija, koji je bio cilj istraživanja i na koji način je provedeno mjerenje.

2. Jesu li sudionici uključeni u usporedbe slični?	Da	Ovo je istraživanje prije i poslije bez kontrole s jednom pokusnom skupinom.
3. Jesu li ispitanici uključeni u usporedbe biti tretirani jednako, osim u pogledu izlaganja eksperimentalnoj intervenciji?	Nije jasno	Ovo je istraživanje prije i poslije bez kontrole s jednom pokusnom skupinom.
4. Je li u istraživanju postojala i kontrolna grupa?	Ne	Nije bilo kontrolne grupe.
5. Jesu li ishodi mjereni više puta (prije i poslije intervencije)?	Da	Autori su proveli višestruka mjerenja ishoda, jednom prije intervencije (2005. godine), i dva puta nakon intervencije (2007. i 2009. godine).
6. Jesu li svi ispitanici praćeni na odgovarajući način do kraja istraživanja, i jesu li razlike među skupinama u praćenju opisane i analizirane?	Da	Autori su proveli istraživanje na cjelokupnoj populaciji (54 zaposlenika) i jasno izvijestili o stopi odgovora za mjerenje prije i poslije intervencije.
7. Jesu li ishodi među uspoređivanim ispitanicima mjereni na isti način?	Da	Uspoređivani ishodi mjereni su na isti način koristeći isti upitnik.
8. Jesu li ishodi mjereni na pouzdan način?	Da	Pouzdanost upitnika opisana je u odvojenom članku.
9. Je li korištena odgovarajuća statistička analiza?	Da	Autori su koristili odgovarajuće statističke metode.
Drugi izvori pristranosti	Nije jasno	Posebna skupina istraživača osmislila je i pomogla u provođenju intervencije. Nije jasno navedeno tko je od istraživača bio član te skupine. Učinak intervencije procijenio je neovisni vanjski istraživač.

Sanfilippo 2018

Čestica	Procjena	Opis
1. Je li u istraživanju jasno što je „uzrok“ a što „posljedica“?	Da	U istraživanju je jasno opisano što je intervencija, koji je bio cilj istraživanja i na koji način je provedeno mjerenje.
2. Jesu li sudionici uključeni u usporedbe slični?	Da	Ovo je istraživanje prije i poslije bez kontrole s jednom pokusnom skupinom.
3. Jesu li ispitanici uključeni u usporedbe biti tretirani jednako, osim u pogledu izlaganja eksperimentalnoj intervenciji?	Nije jasno	Ovo je istraživanje prije i poslije bez kontrole s jednom pokusnom skupinom.
4. Je li u istraživanju postojala i kontrolna grupa?	Ne	Nije bilo kontrolne grupe.
5. Jesu li ishodi mjereni više puta (prije i poslije intervencije)?	Da	Autori su proveli višestruka mjerenja ishoda, jednom prije intervencije (1993. godine), i dva puta nakon intervencije (1996. i 1999. godine).
6. Jesu li svi ispitanici praćeni na odgovarajući način do kraja istraživanja, i jesu li razlike	Da	Autori su naveli da je nekoliko zaposlenika fakulteta napustilo zavod, i da je zaposleno novo osoblje, i jasno navode

među skupinama u praćenju opisane i analizirane?		da je bilo preklapanja među sudionicima istraživanja.
7. Jesu li ishodi među uspoređivanim ispitanicima mjereni na isti način?	Da	Uspoređivani ishodi mjereni su na isti način koristeći isti upitnik.
8. Jesu li ishodi mjereni na pouzdan način?	Da	Pouzdanost upitnika opisana je u odvojenom članku.
9. Je li korištena odgovarajuća statistička analiza?	Da	Autori su koristili odgovarajuće statističke metode.
Drugi izvori pristranosti	Nije jasno	Prvi autor razvio je intervenciju. Nije jasno navedeno tko je proveo ili procijenio intervenciju.

Tablica 9. Procjena rizika pristranosti prema Lockwood i sur. 2015 (141): procjene autora pregleda za svaku od čestica liste za provjeru zajedno s objašnjenjima.

Baird 2008		
Čestica	Procjena	Opis
1. Postoji li suglasje između filozofskog pristupa i metodologije istraživanja?	Nije jasno	Autori nisu izvijestili o filozofskom pristupu istraživanja.
2. Postoji li suglasje između metodološkog pristupa i istraživačkog pitanja?	Da	Metodološki pristup odgovara istraživačkom pitanju.
3. Postoji li suglasje između metodološkog pristupa i načina prikupljanja podataka?	Da	Elektronička inačica ankete podijeljena je ispitanicima na kraju treninga.
4. Postoji li suglasje između metodološkog pristupa i analize i izvještavanja rezultata?	Nije jasno	Autori nisu jasno izvijestili na koji su način analizirali podatke.
5. Postoji li suglasje između metodološkog pristupa i interpretacije rezultata?	Nije jasno	Odgovori sudionika bili su svrstani u skupine prema njihovim odgovorima, ali nije jasno odgovara li interpretacija rezultata metodološkom pristupu istraživanja.
6. Navodi li se u članku kulturološka ili teoretska orijentacija istraživača?	Ne	Prethodna orijentacija istraživača nije navedena.
7. Je li razriješen utjecaj istraživača na ispitanike, i obratno?	Da	Autor navodi kako je anketa provedena mrežno, na siguran i anonimn način.
8. Jesu li svi sudionici istraživanja odgovarajuće predstavljeni?	Nije jasno	Nije jasno jesu li izjave svih sudionika predstavljene na odgovarajući način jer su u članku navedene tek neke od izjava.
9. Je li istraživanje provedeno prema trenutno važećim etičkim standardima (ima li istraživanje dozvolu etičkog povjerenstva)?	Ne	U članku nije navedena dozvola etičkog povjerenstva.
10. Odgovaraju li zaključci istraživanja iz analize i interpretacije rezultata?	Da	Zaključci istraživanja odgovaraju predstavljenim rezultatima.
Drugi izvori pristranosti	Da	Isti je istraživač razvio, proveo i procijenio intervenciju. Za procjenu učinka korišten je prethodno nevalidiran upitnik otvorenog tipa.
Conceição 2011		
Čestica	Procjena	Opis
1. Postoji li suglasje između filozofskog pristupa i metodologije istraživanja?	Da	Autori su izvijestili da su koristili metodološki pristup prikaza slučaja kao i holistički pristup istraživanju.

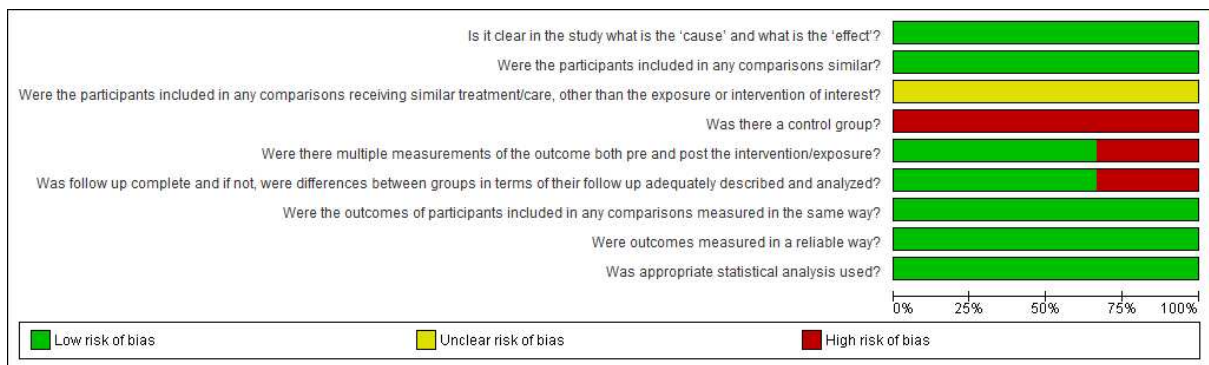
2. Postoji li suglasje između metodološkog pristupa i istraživačkog pitanja?	Da	Metodološki pristup odgovara istraživačkom pitanju.
3. Postoji li suglasje između metodološkog pristupa i načina prikupljanja podataka?	Da	Istraživači su koristili intervju e i fokus grupe kako bi prikupili podatke.
4. Postoji li suglasje između metodološkog pristupa i analize i izvještavanja rezultata?	Da	Podaci su analizirani koristeći holistički pristup i tematsku analizu.
5. Postoji li suglasje između metodološkog pristupa i interpretacije rezultata?	Da	Metodološki pristup i interpretacija rezultata međusobno su suglasni.
6. Navodi li se u članku kulturološka ili teoretska pozadina istraživača?	Ne	Prethodna orijentacija istraživača nije navedena.
7. Je li razriješen utjecaj istraživača na ispitanike, i obratno?	Ne	Mogući utjecaj istraživača na ispitanike, i obratno, nije razriješen.
8. Jesu li svi sudionici istraživanja odgovarajuće predstavljeni?	Ne	Izjave sudionika nisu opisane.
9. Je li istraživanje provedeno prema trenutno važećim etičkim standardima (ima li istraživanje dozvolu etičkog povjerenstva)?	Ne	U članku nije navedena dozvola etičkog povjerenstva.
10. Odgovaraju li zaključci istraživanja iz analize i interpretacije rezultata?	Nije jasno	Nije jasno odgovaraju li zaključci članka opisanim analizama i interpretaciji rezultata.
Drugi izvori pristranosti	Nije jasno	Nije opisano tko je razvio intervenciju. Nije jasno je li neovisan istraživač proveo intervju e kojima se procijenio učinak intervencije.

Cottingham 2008

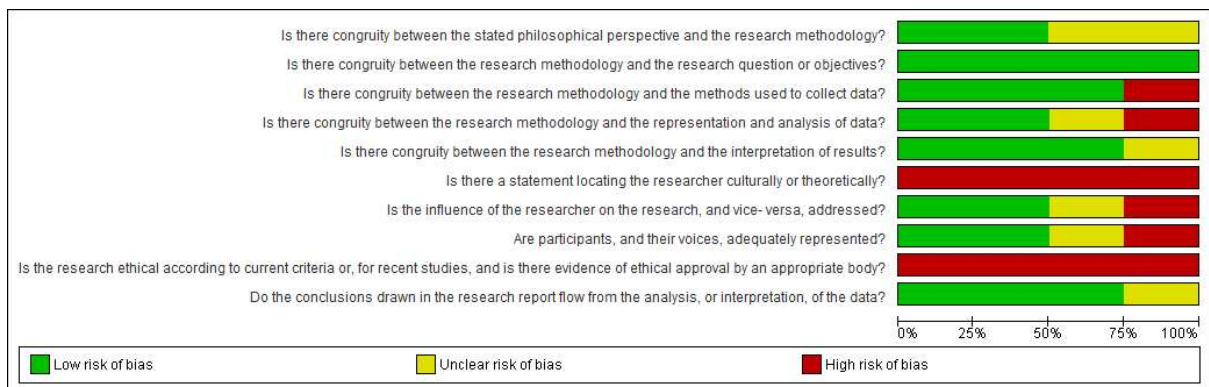
Čestica	Procjena	Opis
1. Postoji li suglasje između filozofskog pristupa i metodologije istraživanja?	Da	Istraživači navode da su pratili metodološki pristup prikaza slučaja i da su koristili kombinirani kvalitativni i kvantitativni pristup.
2. Postoji li suglasje između metodološkog pristupa i istraživačkog pitanja?	Da	Metodološki pristup odgovara istraživačkom pitanju.
3. Postoji li suglasje između metodološkog pristupa i načina prikupljanja podataka?	Ne	Iako su istraživači naveli kako su koristili kvalitativni i kvantitativni pristup prikupljanju podataka, kvantitativni podaci nisu opisani u članku.
4. Postoji li suglasje između metodološkog pristupa i analize i izvještavanja rezultata?	Ne	Istraživači nisu opisali na koji su način analizirali rezultate.

5. Postoji li suglasje između metodološkog pristupa i interpretacije rezultata?	Da	Metodološki pristup i interpretacija rezultata međusobno su suglasni.
6. Navodi li se u članku kulturološka ili teoretska pozadina istraživača?	Ne	Prethodna orijentacija istraživača nije navedena.
7. Je li razriješen utjecaj istraživača na ispitanike, i obratno?	Nije jasno	Dio prikupljanja podataka napravio je neovisni vanjski procjenitelj, ali uloga istraživača u intervjuima nije opisana.
8. Jesu li svi sudionici istraživanja odgovarajuće predstavljeni?	Da	Sudionici i njihove izjave opisane su na odgovarajući način.
9. Je li istraživanje provedeno prema trenutno važećim etičkim standardima (ima li istraživanje dozvolu etičkog povjerenstva)?	Ne	U članku nije navedena dozvola etičkog povjerenstva.
10. Odgovaraju li zaključci istraživanja iz analize i interpretacije rezultata?	Da	Zaključci istraživanja temelje se na opisanim rezultatima.
Drugi izvori pristranosti		Nije bilo drugih izvora pristranosti.
Schreurs 2016		
Čestica	Procjena	Opis
1. Postoji li suglasje između filozofskog pristupa i metodologije istraživanja?	Nije jasno	Istraživači nisu na odgovarajući način opisali filozofski i metodološki pristup istraživanju.
2. Postoji li suglasje između metodološkog pristupa i istraživačkog pitanja?	Da	Autori su naveli na koji način njihova metodologija istraživanja (fokus grupe) odgovara na istraživačko pitanje.
3. Postoji li suglasje između metodološkog pristupa i načina prikupljanja podataka?	Da	Metodološki pristup i način prikupljanja podataka međusobno su sukladni.
4. Postoji li suglasje između metodološkog pristupa i analize i izvještavanja rezultata?	Da	Sve su grupe bile snimane i sažete. Istraživači su tada neovisno analizirali transkripte koristeći pristup tematske analize.
5. Postoji li suglasje između metodološkog pristupa i interpretacije rezultata?	Da	Metodološki pristup i interpretacija rezultata međusobno su suglasni.
6. Navodi li se u članku kulturološka ili teoretska pozadina istraživača?	Ne	Prethodna orijentacija istraživača nije navedena.
7. Je li razriješen utjecaj istraživača na ispitanike, i obratno?	Da	Utjecaj istraživača na ispitanike razriješen je na odgovarajući način. Glavni istraživači koji su vodili fokus grupe imali su prethodnog iskustva u obrazovnoj psihologiji i iskusni je istraživač sudjelovao u svakoj od fokus grupa.

8. Jesu li svi sudionici istraživanja odgovarajuće predstavljeni?	Da	Sudionici i njihove izjave opisane su na odgovarajući način.
9. Je li istraživanje provedeno prema trenutno važećim etičkim standardima (ima li istraživanje dozvolu etičkog povjerenstva)?	Ne	U članku nije navedena dozvola etičkog povjerenstva.
10. Odgovaraju li zaključci istraživanja iz analize i interpretacije rezultata?	Da	Zaključci istraživanja temelje se na opisanim rezultatima.
Drugi izvori pristranosti	Ne	Nismo pronašli druge moguće izvore pristranosti.



Slika 4. Procjena rizika pristranosti za kvazi-eksperimentalna istraživanja (n=3): procjena istraživača za svaki od rizika pristranosti prikazano kao proporcija u svim uključenim istraživanjima. Prema Tufanaru i sur. 2020 (142). Slika je generirana koristeći program Review Manager (Revman), inačica 5.4, The Cochrane Collaboration, 2020.



Slika 5. Procjena rizika pristranosti za kvazi-eksperimentalna istraživanja (n=3): procjena istraživača za svaki od rizika pristranosti prikazano kao proporcija u svim uključenim istraživanjima. Prema Lockwood i sur. 2015. (141). Slika je napravljena koristeći program Review Manager (Revman), inačica 5.4, The Cochrane Collaboration, 2020.

	Is it clear in the study what is the 'cause' and what is the 'effect'?	Were the participants included in any comparisons similar?	Were the participants included in any comparisons receiving similar treatment/care, other than the exposure or intervention of interest?	Was there a control group?	Were there multiple measurements of the outcome both pre and post the intervention/exposure?	Was follow up complete and if not, were differences between groups in terms of their follow up adequately described and analyzed?	Were the outcomes of participants included in any comparisons measured in the same way?	Were outcomes measured in a reliable way?	Was appropriate statistical analysis used?
Gavin 1978	+	+	?	-	-	-	+	+	+
Sanfilippo 2018	+	+	?	-	+	+	+	+	+
Springer 2012	+	+	?	-	+	+	+	+	+

Slika 6. Sažetak rizika pristranosti: procjena autora pregleda o riziku pristranosti istraživanja (n=3) za svaku od čestica liste za provjeru. Prema Tufanaru i sur. 2020 (142). Slika je generirana koristeći program Review Manager (Revman), inačica 5.4, The Cochrane Collaboration, 2020.

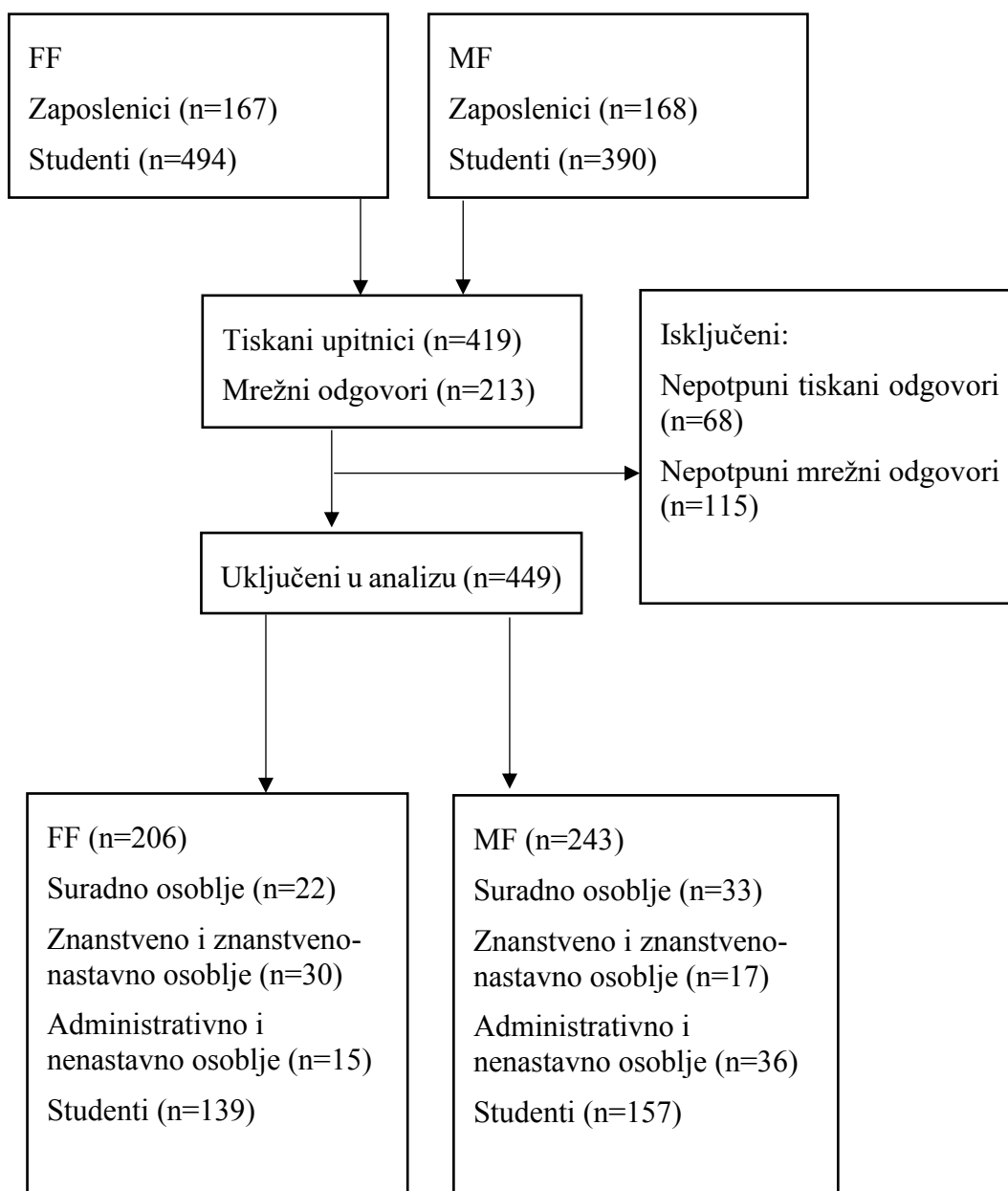
	Is there congruity between the stated philosophical perspective and the research methodology?	Is there congruity between the research methodology and the research question or objectives?	Is there congruity between the research methodology and the methods used to collect data?	Is there congruity between the research methodology and the representation and analysis of data?	Is there congruity between the research methodology and the interpretation of results?	Is there a statement locating the researcher culturally or theoretically?	Is the influence of the researcher on the research, and vice-versa, addressed?	Are participants, and their voices, adequately represented?	Is the research ethical according to current criteria or, for recent studies, and is there evidence of ethical approval by an appropriate body?	Do the conclusions drawn in the research report flow from the analysis, or interpretation, of the data?
Baird 2008	?	+	+	?	?	-	+	?	-	+
Conceicao 2011	+	+	+	+	+	-	-	-	-	?
Cottingham 2008	+	+	-	-	+	-	?	+	-	+
Schreurs 2016	?	+	+	+	+	-	+	+	-	+

Slika 7. Sažetak rizika pristranosti: procjena autora pregleda o riziku pristranosti istraživanja (n=4) za svaku od čestica liste za provjeru. Prema Lockwood i sur. (141). Slika je generirana koristeći program Review Manager (Revman), inačica 5.4, The Cochrane Collaboration, 2020.

4.2. Percepcija organizacijske etičke klime zaposlenika i studenata medicinskog i filozofskog fakulteta: presječno istraživanje

4.2.1. Sudionici

U našem smo istraživanju prikupili 632 ankete. 183 ankete s nepotpuno ispunjenim odgovorima na upitnik o etičkoj klimi smo isključili, što nam je ostavilo 449 upitnika za analizu (36,8% ciljane populacije) (**Slika 8**). U našem smo istraživanju prikupili 243 odgovora sudionika s MF i 206 s FF Sveučilišta u Splitu (**Tablica 10** i **Tablica 11**). Stopa odgovora za znanstveno, znanstveno-nastavno i administrativno osoblje bila je 51,2% za MF i 40,1% za FF; 59,1% za studente viših godina za FF i 30,0% za MF, i 27,5% za doktorske studente MF; te 13,7% za doktorske studente FF. Većina studentskih sudionika bila je ženskog spola, što odgovara uobičajenoj studentskog populaciji na sveučilištima u Hrvatskoj (159). Prikupili smo više odgovora doktorskih studenata MF nego FF. Studenti FF imali su niži broj bodova u domeni autoriteta Upitnika moralnih temelja. Zaposlenici FF bili su stariji i češće su bili doktori znanosti nego zaposlenici MF. Više je sudionika s MF bilo diplomske razine obrazovanja i bio je veći postotak nenastavnog i administrativnog osoblja MF nego na FF.



Slika 8. Dijagram toka odgovora na upitnik studenata i zaposlenika Medicinskog (MF) i Filozofskog fakulteta (FF) Sveučilišta u Splitu.

Tablica 10. Demografske karakteristike studenata Medicinskog fakulteta Sveučilišta u Splitu (MF) i Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Splitu (FF) (N=296)

Varijabla	n (%)	MF (N=157)	FF (N=139)	P*
Spol:†				
Muškarci	68 (23,3)	41 (26,1)	27 (19,4)	0,195
Žene	224 (76,7)	115 (73,3)	109 (78,4)	
Dob (u godinama, Md, IQR)	24 (23-25)	24 (23-25)	23 (22-25)	<0,001
Najviša razina obrazovanja ‡				
Srednja škola	137 (46,3)	124 (79,0)	13 (9,4)	<0,001
Viša škola	1 (0,3)	0 (0,0)	1 (0,7)	
Preddiplomski studij	113 (38,2)	2 (1,3)	111 (79,9)	
Diplomski studij	35 (11,8)	23 (14,6)	12 (8,6)	
Doktor znanosti	9 (3,0)	7 (4,5)	2 (1,4)	
Godina školovanja§:				
1. godina diplomskog studija ili 5. godina integriranog studijskog programa	141 (47,6)	60 (38,2)	81(58,3)	<0,001
2. godina diplomskog studija ili 6. godina integriranog studijskog programa	123 (41,6)	71 (45,2)	52 (37,4)	
Studenti doktorskih studija	27 (9,1)	24 (15,3)	3 (2,2)	
Rezultat na upitniku moralnih temelja (Md, IQR)#:				
Šteta/briga	15 (14 do 17)	15 (14 do 17)	15 (14 do 17)	0,995
Pravednost/reciprocitet	18 (16 do 19)	18 (16 do 19)	18 (16 do 19)	0,340
Lojalnost	13 (10 do 15)	13 (11 do 15)	13 (10 do 15)	0,356
Autoritet/poštovanje	12 (10 do 14)	13 (11 do 15)	11 (11 do 14)	0,003
Čistoća/svetost	14 (11 do 16)	15 (12 do 16)	14 (11 do 16)	0,101

Md– medijan, IQR – interkvartilni raspon

* χ^2 test, 2×2, 2×3 kontingencijske tablice za kategorijske varijable, Mann Whitney test za kontinuirane varijable.

†4 odgovora nedostaje (1 na MF, 3 na FF).

‡1 odgovor nedostaje (MF).

§5 odgovora nedostaje (2 na MF, 3 na FF).

#Rezultati su predstavljeni kao zbroj bodova na svakoj od pet kategorija moralnih temelja (raspon od 0 do 20). Ukupan je uzorak bio n=129 za MF i n=119 za FF jer su ispitanici s ekstremnim odgovorima na kontrolna pitanja bili isključeni.

Tablica 11. Demografske karakteristike zaposlenika Medicinskog fakulteta Sveučilišta u Splitu (MF) i Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Splitu (FF) (N=153)

Varijabla	n (%)	MF (N=86)	FF (N=67)	P*
Spol †:				
Muški	37 (24,2)	18 (20,9)	19 (28,4)	0,274
Ženski	112 (73,2)	66 (76,7)	46 (68,7)	
Dob (u godinama, Md, IQR)‡:	39 (31-49)	34,5 (27-46)	42 (38-49,5)	<0,001
Najviša razina obrazovanja§:				
Srednja škola	19 (12,4)	12 (14,0)	7 (10,4)	<0,001
Viša škola	2 (1,3)	1 (1,2)	1 (1,5)	
Preddiplomski studij	5 (3,3)	4 (4,7)	1 (1,5)	
Diplomski studij	59 (38,6)	46 (53,5)	13 (19,4)	
Doktor znanosti	66 (43,1)	22 (25,6)	44 (65,7)	
Diplomirali na fakultetu na kojem su zaposleni	29 (19,0)	19 (22,1)	10 (14,9)	0,262
Doktorirali na fakultetu na kojem su zaposleni	14 (9,2)	11 (12,8)	3 (4,5)	0,077
Godine rada u ustanovi (Md, IQR)¶:	8 (2-13)	4 (1-11)	11 (7-14)	<0,001
Vrsta zaposlenika				
Nenastavno osoblje	51 (33,3)	36 (41,9)	15 (22,4)	<0,001
Nastavno i suradno osoblje #	55 (35,9)	33 (38,4)	22 (32,8)	
Znanstveno i znanstveno-nastavno osoblje **	47 (30,7)	17 (19,8)	30 (44,8)	
Rezultat na upitniku moralnih temelja (Md, IQR) ††				
Šteta/briga	16 (13-18)	15 (12-17)	16 (14-18)	0,098
Pravednost/reciprocitet	18 (17-19)	18 (16-19)	18 (17-20)	0,052
Lojalnost	13 (9-15)	14 (10-15)	12 (9-15)	0,318
Autoritet/poštovanje	12 (9-13)	12 (10-14)	11 (8-13)	0,164
Čistoća/svetost	14 (11-16)	14,5 (12-16)	15 (11-17)	0,910

Md – medijan, IQR – interkvartilni raspon

* χ^2 test, 2×2, 2×3 kontingencijske tablice za kategorijske varijable, Mann Whitney test za kontinuirane varijable.

†4 odgovora nedostaje (2 na MF, 2 na FF).

‡6 odgovora nedostaje (4 na MF, 2 na FF).

§2 odgovora nedostaje (1 na MF, 1 na FF).

¶6 odgovora nedostaje (FF).

#Nastavno i suradno osoblje – asistent, poslijedoktorand, predavač, viši predavač.

**Znanstveno i znanstveno-nastavno osoblje – znanstveni suradnik, savjetnik, docent, izvanredni profesor, profesor.

††Rezultati su predstavljeni kao zbroj bodova na svakoj od pet kategorija moralnih temelja (raspon od 0 do 20). Ukupan je uzorak bio n =74 za MF i n=58 za FF jer su ispitanici s ekstremnim odgovorima na kontrolna pitanja bili isključeni.

4.2.2. Percepcija etičke klime

U našem smo istraživanju prvo procijenili percepciju etičke klime među zaposlenicima, kako je uobičajeno u drugim istraživanjima organizacijske etičke klime (51, 56). Dominantne klime na dva fakulteta bile su klima „pravila i postupci ustanove“ te klima „zakona i stručnih kodeksa“ što odgovara empirijskoj etičkoj klimi „zakona i pravila“ (51, 56) (**Tablica 12**). Isto je vrijedilo kada su se institucije promatrale zajedno za klimu „pravila i postupci ustanove“ (Md=14 (95% CI=13-14)) i za klimu „zakona i stručnih kodeksa“ (Md=14 (95% CI=13-15)). Što se ostalih klima tiče, zaposlenici FF su postigli viši rezultat na klimi „društvene odgovornosti“.

Nije bilo razlike u percepciji etičke klime između studenata i zaposlenika MF. Na FF, dominantna klima kod studenata bila je klima „pravila i postupci ustanove“. Studenti su također imali nižu percepciju klime „osobnog interesa“ te višu percepciju klime „prijateljstva“, „osobnog morala“ i „društvene odgovornosti“, u usporedbi sa zaposlenicima FF (**Tablica 13**). Jedina razlika između kategorija zaposlenika bila je viša percepcija klime „korist ustanove“ među nenastavnim osobljem MF (**Tablica 12**).

Također smo usporedili trenutnu (2019) percepciju etičke klime s onom koja je mjerena na iste dvije ustanove 2012. godine (52). Usporedili smo baze podataka koristeći samo u potpunosti ispunjene upitnike o etičkoj klimi. Zbirno gledajući, dominantne klime na fakultetima se nisu mijenjale: „zakoni i stručni kodeksi“ (Md=14 (95% CI=13–15) u 2012. i Md=14 (95% CI=13–15) u 2019. godini) i “Pravila i postupci ustanove” (Md=13 (95% CI=12–14) u 2012. i Md=14 (95% CI=13–14) u 2019. godini). Kada smo institucije promatrali zasebno, dominantne klime na MF 2012. godine bile su „osobna korist“ i „zakoni i stručni kodeksi“, dok su dominantne klime 2019. godine bile „pravila i postupci ustanove” i „zakoni i stručni kodeksi”. Na razini individualnih klima, percepcija klime „osobni moral“ se smanjila, dok se „društvena odgovornost“ povećala. Dominantna klima na FF 2012. godine bila je „zakoni i stručni kodeksi“, koja je ostala dominantna i u 2019., kad smo identificirali i „pravila i postupci ustanove“ kao kodominantnu (**Tablica 15**).

Tablica 12. Usporedba rezultata na upitniku etičke klime između različitih kategorija zaposlenika na Medicinskom (MF) i Filozofskom fakultetu (FF) Sveučilišta u Splitu*

Dimenzija etičke klime (raspon 0-20)	Medijan (95%-tni raspon pouzdanosti)			P†
	Nenastavno osoblje	Nastavno i suradno osoblje	Znastveno i znanstveno-nastavno osoblje	
MF	N=36	N=33	N=17	
Osobni interes	13,5 (12 do 14)	12 (10 do 13)	11 (6 do 13)	0,124
Prijateljstvo	10 (8 do 11)	11 (8 do 12)	11 (10 do 12)	0,231
Osobni moral	11 (10 do 12)	11,5 (10 do 12)	12 (10 do 13)	0,658
Korist ustanove	13 (11,5 do 13)‡	11 (9 do 12)	10 (9 do 13)	0,024
Timski interes	10 (9 do 11)	10 (9 do 12)	11 (10 do 13)	0,432
Pravila i postupci ustanove	13 (10 do 14)	14 (13 do 15)	14 (11 do 15)	0,340
Učinkovitost	13 (11 do 14)	12 (10 do 13)	13 (10 do 15)	0,418
Društvena odgovornost	13 (12 do 14)	12,5 (11,9 do 14)	14 (10 do 15)	0,716
Zakoni i stručni kodeksi	13,5 (12 do 16)	13 (12 do 14)	14 (11 do 15)	0,843
FF	N=15	N=22	N=30	
Osobni interes	12 (11 do 14)	11 (11 do 13)	13 (11 do 14)	0,474
Prijateljstvo	9 (7 do 11)	9,5 (7 do 13)	7,5 (7 do 11)	0,814
Osobni moral	11 (8 do 11)	10 (9 do 12)	12 (10 do 13)	0,283
Korist ustanove	13 (11 do 14)	10,5 (7 do 13)	11 (10 do 12)	0,072
Timski interes	10 (9 do 13)	9 (7 do 12)	9,5 (7 do 12)	0,709
Pravila i postupci ustanove	13 (12 do 17)	14 (12 do 15)	14 (12 do 16)	0,674
Učinkovitost	13 (12 do 14)	11,5 (11 do 13)	12,5 (10 do 14)	0,247
Društvena odgovornost	12 (11 do 15)	11 (10 do 13)	11 (10 do 12)	0,492
Zakoni i stručni kodeksi	15 (13 do 16)	15 (12 do 16)	14 (11 do 16)	0,788

*Dominantna etička klima u svakoj skupini označena je masnim tiskom. Kada se dvije klime s najvišim brojem bodova nisu značajno razlikovale, obje su se smatrale dominantnima.

†Kruskal Wallis test.

‡ Statistički značajna razlika između skupina zaposlenika unutar iste ustanove, Conover post hoc test.

Tablica 13. Zbirni rezultati na Upitniku etičke klime studenata i zaposlenika Medicinskog (MF) i Filozofskog fakulteta (FF) Sveučilišta u Splitu*

Dimenzije etičke klime (raspon od 0 do 20)	Medijan (95%-tni raspon pouzdanosti)			P†
	Ukupno (N=449)	MF (n=243)	FF (n=206)	
Osobni interes	12 (12 do 12)	12 (12 do 13)	11 (11 do 12)	0,031
Prijateljstvo	11 (10 do 11)	10 (10 do 11)	11 (10 do 11,5)	0,143
Osobni moral	12 (11 do 12)	11 (11 do 12)	12 (11 do 13)	0,121
Korist ustanove	11 (11 do 12)	12 (11 do 12)	11 (11 do 11)	0,009
Timski interes	11 (11 do 12)	11 (11 do 12)	12 (12 do 12)	0,048
Pravila i postupci ustanove	14 (13 do 14)	14 (13 do 14)	14 (13 do 14,5)	0,210
Učinkovitost	13 (12 do 13)	12 (12 do 13)	13 (12 do 13)	0,712
Društvena odgovornost	12 (12 do 13)	12 (12 do 13)	12 (12 do 13)	0,784
Zakoni i stručni kodeksi	13 (13 do 14)	13 (13 do 14)	13 (13 do 14)	0,720

*Dominantna etička klima u svakoj skupini označena je masnim tiskom. Kada se dvije klime s najvišim brojem bodova nisu značajno razlikovale, obje su se smatrale dominantnima.

†Mann Whitney U test.

Tablica 14. Rezultati studenata i zaposlenika Medicinskog fakulteta (MF) i Filozofskog fakulteta (FF) Sveučilišta u Splitu na upitniku etičke klime*

Dimenzije etičke klime (raspon od 0 do 20)	Medijan (95%-tni raspon pouzdanosti)		P†
	MF		
	Studenti (n=157)	Zaposlenici (n=86)	
Osobni interes	12 (12 do 13)	12 (11 do 13)	0,379
Prijateljstvo	10,5 (10 do 11)	10 (9 do 11)	0,146
Osobni moral	11 (11 do 12)	12 (11 do 12)	0,603
Korist ustanove	12 (12 do 13)	11 (11 do 12)	0,051
Timski interes	11 (11 do 12)	11 (10 do 11)	0,285
Pravila i postupci ustanove	13 (13 do 14)	14 (13 do 14)	0,843
Učinkovitost	13 (12 do 13)	12 (11 do 13)	0,502
Društvena odgovornost	12 (12 do 12)	13 (12 do 14)	0,084
Zakoni i stručni kodeksi	13 (13 do 14)	13 (13 do 14)	0,966
	FF		
	Studenti (n=139)	Zaposlenici (n=67)	
Osobni interes	11 (10 do 12)‡	12 (11 do 13)	0,007
Prijateljstvo	12 (11 do 12)‡	9 (7 do 10)	<0,001
Osobni moral	12 (12 do 13)‡	11 (10 do 12)	0,002
Korist ustanove	11 (11 do 11)‡	11 (11 do 12)	0,926
Timski interes	12 (12 do 13)‡	10 (8 do 11)	<0,001
Pravila i postupci ustanove	13 (13 do 15)	14 (13 do 15)	0,664
Učinkovitost	13 (12 do 13)	12 (12 do 13)	0,244
Društvena odgovornost	13 (12 do 13)‡	11 (10 do 12)‡	0,047
Zakoni i stručni kodeksi	13 (12 do 14)	15 (13 do 15)	0,064

*Dominantna etička klima u svakoj skupini označena je masnim tiskom. Kada se dvije klime s najvišim brojem bodova nisu značajno razlikovale, obje su se smatrale dominantnima.

†Mann Whitney U test.

‡Mann Whitney U test, usporedba između ustanova, za studente i za zaposlenike.

Tablica 15. Usporedba rezultata na upitniku etičke klime za zaposlenike Medicinskog fakulteta (MF) i Filozofskog fakulteta (FF) Sveučilišta u Splitu, iz 2012. i 2019. godine*

Dimenzije etičke klime (raspon od 0 do 20)	Medijan (95%-tni raspon pouzdanosti)		P†
	MF		
	2012 (n=71)	2019 (n=86)	
Osobni interes	13 (12 do 14)	12 (11 do 13)	0,058
Prijateljstvo	9 (8 do 10)	10 (9,5 do 11)	0,141
Osobni moral	12 (12 do 13)	12 (11 do 12)	0,038
Korist ustanove	11 (10 do 11)	11 (11 do 12)	0,076
Timski interes	11 (10 do 12)	11 (10 do 11)	0,492
Pravila i postupci ustanove	12 (12 do 13)	14 (13 do 14)	0,093
Učinkovitost	12 (11 do 13)	12 (11 do 13)	0,236
Društvena odgovornost	12 (11 do 13)	13 (12 do 14)	0,014
Zakoni i stručni kodeksi	13 (12 do 14)	13 (13 do 14)	0,236
	FF		
	2012 (n=60)	2019 (n=67)	
Osobni interes	12 (11 do 13)	12 (11 do 13)	0,272
Prijateljstvo	10,5 (9 do 12)	9 (7 do 10)	0,210
Osobni moral	12 (11 do 12)	11 (10 do 12)	0,326
Korist ustanove	10 (9 do 11)	11 (11 do 12)	0,081
Timski interes	12 (10 do 13)	10 (8 do 11)	0,078
Pravila i postupci ustanove	13 (12 do 15)	14 (13 do 15)	0,390
Učinkovitost	13 (12 do 14)	12 (11 do 13)	0,331
Društvena odgovornost	12 (11 do 13)	11 (10 do 12)	0,164
Zakoni i stručni kodeksi	14,5 (13,5 do 14)	15 (13 do 15)	0,957

* Dominantna etička klima u svakoj skupini označena je masnim tiskom. Kada se dvije klime s najvišim brojem bodova nisu značajno razlikovale, obje su se smatrale dominantnima.

Korišteni podaci za 2012. godinu dobiveni su iz istraživanja Malički i sur, 2019 (52). U obradi podataka korišteni su samo potpuno ispunjeni upitnici.

†Mann Whitney U test, usporedba zaposlenika iste institucije za različite godine.

4.2.3. Čimbenici povezani s percepcijom etičke klime

Proveli smo regresijsku analizu kako bismo utvrdili potencijalne prediktore percepcije etičke klime na obje institucije, odvojeno za zaposlenike i za studente. Za zaposlenike, niti jedan prediktor uključen u analizu (spol, mjesto rada, razina obrazovanja, dob, rezultat na upitniku moralnih temelja) nije postigao značajnost za dvije dominantne klime na ustanovama (klima „pravila i postupci ustanove” i klima „zakona i stručni kodeksa”) (**Tablica 16**).

Rezultati analize regresije za ostale podtipove etičke klime dostupni su u **Tablicama 16 i 17**. Za zaposlenike, viši rezultat u klimi „osobnog interesa“ povezan je s višim rezultatom na domeni pravednost/reciprocitet (standardizirani beta koeficijent (β)=0,231, 95% CI=0,102 do 0,797). Viši rezultat u klimi „prijateljstva“ (β = 0,275, 95% CI=0,100 do 0,457), „osobnog morala“ (β =0,356, 95% CI=0,140 do 0,400) i „tinskog interesa“ (β =0,266, 95% CI=0,096 do 0,475) povezan je s višim rezultatom u domeni lojalnosti. Viši rezultat u klimi „korist ustanove“ povezan je s višim rezultatom u domeni štete/brige (β =0,273, 95% CI=0,088 do 0,372), ženskim spolom (β =0,218, 95% CI=0,347 do 2,632) i nižom razinom obrazovanja (β =-0,198, 95% CI=-0,971 do -0,077). Viši rezultat u klimi „učinkovitosti“ povezan je sa ženskim spolom (β =0,285, 95% CI=0,881 do 3,588) i višim rezultatom u domeni štete/brige (β =0,177, 95% CI=0,004 do 0,337); dok je viši rezultat u klimi „društvene odgovornosti“ bio povezan s višim rezultatom u domeni lojalnosti upitnika moralnih temelja (β =0,188, 95% CI=0,111 do 2,959) i ženskim spolom (β =0,188, 95% CI=0,111 do 2,959).

Za studente, viši rezultat u klimi „osobnog interesa" bio je povezan sa studiranjem na Medicinskom fakultetu (β =-0,276, 95% CI=-2,428 do 0,936). Viši rezultat u klimi „prijateljstvo" bio je povezan s višim rezultatom u domeni čistoća/svetost (β =0,194, 95% CI=0,070 do 0,317) i nižom dobi (β =-0,196, 95% CI=-0,269 do -0,045). Klima „osobnog morala" povezana je s višim rezultatom u domeni lojalnosti (β =0,207, 95% CI=0,066 do 0,266). Viši rezultat u klimi „koristi ustanove" povezan je sa studiranjem na Medicinskom fakultetu (β =-0,237, 95% CI=-1,901 do -0,604) i višim rezultatom u domeni čistoća/svetost (β =0,149, 95% CI=0,019 do 0,195). Viši rezultat u klimi „tinski interes" povezan je s višim rezultatom u domeni lojalnosti (β =0,185, 95% CI=0,062 do 0,311), nižom dobi (β =-0,247, 95% CI=-0,316 do 0,088) i višom razinom obrazovanja (β =0,166, 95% CI=0,083 do 0,928). Viši rezultat u klimi „pravila i propisa ustanove" povezan je s višim rezultatom u domeni autoritet/poštovanje (β =0,201, 95% CI=0,074 do 0,312) i domeni pravednost/reciprocitet (β =0,159, 95% CI=0,054 do 0,436) upitnika o moralnim temeljima. Viši rezultat u klimi „učinkovitosti" bio je povezan s višim rezultatom u domeni autoritet/poštovanje upitnika o

moralnim temeljima ($\beta=0,245$, 95% CI=0,102 do 0,310) i nižom dobi ($\beta=-0,131$, 95% CI=-0,175 do -0,005). Viši rezultat u klimi „društvene odgovornosti“ bio je povezan s višim rezultatom u domeni lojalnosti ($\beta=0,218$, 95% CI=0,086 do 0,315), dok je viši rezultat u klimi „zakoni i stručni kodeksi“ bio povezan s višim rezultatom u domeni autoritet/poštovanje upitnika o moralnim temeljima ($\beta=0,191$, 95% CI=0,061 do 0,294).

Tablica 16. Regresijska analiza prediktora dimenzija etičke klime među zaposlenicima Medicinskog i Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Splitu

Kriterij	Prediktor	Nestandardizirani β koeficijent	Standardna pogreška	Standardizirani β koeficijent (95% CI)	P	R ²
Osobni interes	Pravednost/reciprocitet	0,450	0,175	0,231 (0,102 do 0,797)	0,012	0,053
Prijateljstvo	Lojalnost	0,279	0,090	0,275 (0,100 do 0,457)	0,002	0,076
Osobni moral	Lojalnost	0,270	0,066	0,356 (0,140 do 0,400)	<0,001	0,127
Korist ustanove	Šteta/briga	0,230	0,072	0,273 (0,088 do 0,372)	0,002	0,191
	Ženski spol	1,489	0,577	0,218 (0,347 do 2,632)	0,011	
	Razina obrazovanja	-0,524	0,226	-0,198 (-0,971 do -0,077)	0,022	
Timski interes	Lojalnost	0,285	0,096	0,266 (0,096 do 0,475)	0,003	0,071
Pravila i postupci ustanove	(-)*					
Učinkovitost	Ženski spol	2,234	0,084	0,285 (0,881 do 3,588)	0,001	0,117
	Šteta/briga	0,170	0,084	0,177 (0,004 do 0,337)	0,004	
Društvena odgovornost	Lojalnost	0,257	0,083	0,188 (0,111 do 2,959)	0,002	0,127
	Ženski spol	1,535	0,719	0,188 (0,111 do 2,959)	0,035	
Zakoni i stručni kodeksi	(-)*					

R² – postotak objašnjenja varijance, CI – raspon pouzdanosti (engl. *confidence interval*), * - niti jedan prediktor nije postigao razinu značajnosti

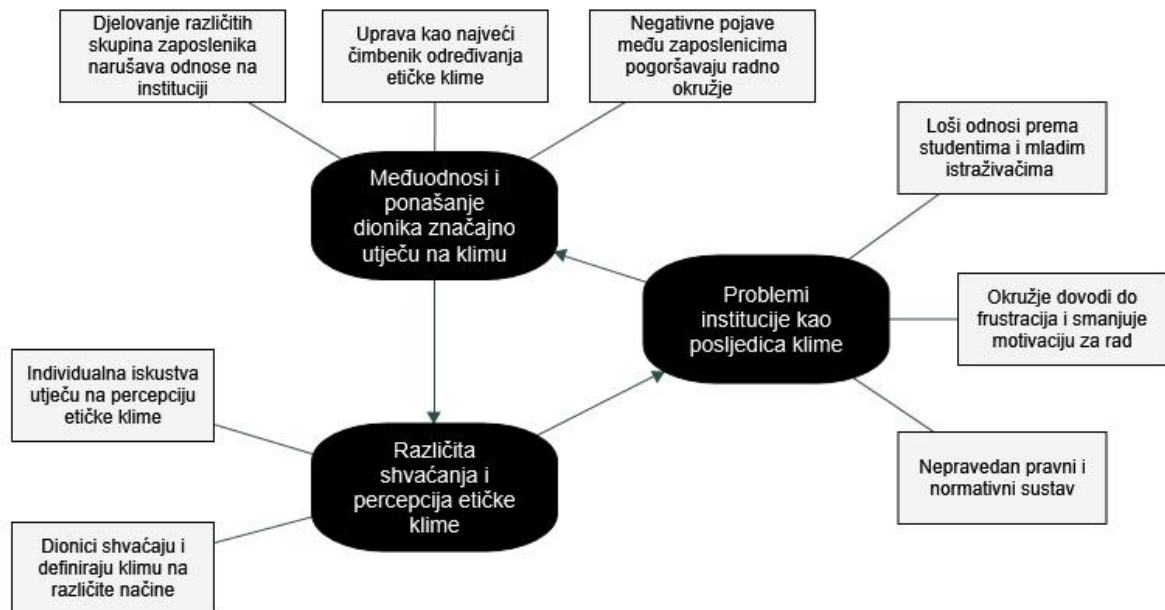
Tablica 17. Regresijska analiza prediktora dimenzija etičke klime među studentima Medicinskog i Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Splitu

Klima	Prediktor	Nestandardizirani β koeficijent	Standardna pogreška	Standardizirani β koeficijent (95% CI)	P	R ²
Osobni interesi	Mjesto studiranja (1-MF, 2-FF)	-1,682	0,379	-0,276 (-2,428 do -0,936)	<0,001	0,076
	Čistoća/svetost	0,194	0,057	0,194 (0,070 do 0,317)	0,002	
Prijateljstvo	Dob	-0,157	0,057	-0,196 (-0,269 do -0,045)	0,006	0,070
	Najviša postignuta razina obrazovanja	0,423	0,211	0,142 (0,008 do 0,839)	0,046	
Osobni moral	Lojalnost	0,166	0,051	0,207 (0,066 do 0,266)	0,001	0,043
Korist ustanove	Mjesto studiranja (1-MF, 2-FF)	-1,252	0,329	-0,237 (-1,901 do -0,604)	<0,001	0,076
	Čistoća/svetost	0,107	0,045	0,149 (0,019 do 0,195)	0,018	
Timski interes	Lojalnost	0,187	0,063	0,185 (0,062 do 0,311)	0,003	0,062
	Dob	-0,202	0,058	-0,247 (-0,316 do -0,088)	<0,001	
	Najviša postignuta razina obrazovanja	0,506	0,215	0,166 (0,083 do 0,928)	0,019	
Pravila i postupci ustanove	Autoritet/poštovanje	0,193	0,060	0,201 (0,074 do 0,312)	0,002	0,073
	Pravednost/reciprocitet	0,245	0,097	0,159 (0,054 do 0,436)	0,012	
Pravila i postupci ustanove	Autoritet/poštovanje	0,206	0,053	0,245 (0,102 do 0,310)	<0,001	0,074
	Dob	-0,090	0,043	-0,131 (-0,175 do -0,005)	0,038	
Društvena odgovornost	Lojalnost	0,201	0,058	0,218 (0,086 do 0,315)	0,002	0,048
Zakoni i stručni kodeksi	Autoritet/poštovanje	0,178	0,059	0,191 (0,061 do 0,294)	0,003	0,036

R² – postotak objašnjene varijance, CI – raspon pouzdanosti (engl. *confidence interval*)

4.3. Percepcija organizacijske etičke klime zaposlenika i studenata medicinskog i filozofskog fakulteta: kvalitativno istraživanje

Tri glavne teme su se razvile iz podataka, a to su različita shvaćanja i percepcije organizacijske klime, problemi institucije kao posljedica klime te značajan utjecaj međuodnosa i ponašanja dionika institucije na klimu (**Slika 9**).



Slika 9. Tematska mapa tema i pod-tema kvalitativnog istraživanja organizacijske etičke klime u ustanovama

4.3.1. Različita shvaćanja i percepcija organizacijske klime

Prva tema opisuje na koji način sudionici shvaćaju i percipiraju okružje, odnosno organizacijsku klimu na dvije visokoobrazovne ustanove te na koji način individualna iskustva, bila ona pozitivna ili negativna, utječu na percepciju važnosti, ali i na samu klimu.

Dionici shvaćaju i definiraju organizacijsku klimu na različite načine

Sudionici etičku klimu definiraju kao obrazac ponašanja i odnosa u ustanovi povezan s etičkim djelovanjem, odnosno ponašanje u skladu s pravilima i principima ustanove.

FF01: Kao koncept... onako kako ja vidim, to je nekakav skup odnosa koji su i formalno određeni a i počivaju na nekakvim principima po kojima se ljudi, dakle kolege unutar jednog sustava vode.

FF04: Rekla bih da je to nekako, budući da je etička klima, rekla bih da je to nekako uzus ponašanja na određenoj ustanovi. Što se tiče pitanja i postupanja po etičkim pravilima.

MF01: Poštivanje nekakvih zadanih pravila i procedura... U skladu sa nekakvim vlastitim načelima ali prvenstveno ono što je zadano.

MF03: Pa to bi definirala kao nekakvo okruženje koje postoji recimo na instituciji vezano uz etičko ponašanje odnosno nekakav etički kodeks ili nešto što postoji u instituciji općenito. Koliko o tome priča, razgovara, koliko su djelatnici upoznati s tim.

Unatoč tome što etičku klimu definiraju kroz sustav pravila ustanove, neki ispitanici navode kako to nisu činili i kako nisu dovoljno upoznati s njime.

FF05: Ne znam da sam baš čitala.

MF01: Pa i ne baš. [Smijeh] E. Etički kodeks u nekom trenu jesam čitala, ali da bih sad znala ne.

MF03: Ne znam ih...

MF05: Recimo o ovom ostalome je bilo riječ jedino na kolegijima koji su na poslijediplomskom studiju tako da je u principu sve što znam je nekako, sam tu čula i naučila. Pa mislim da bi svakako trebao postojati nekakav kodeks koji je javno dostupan, recimo da i zaposlenici i studenti budu upoznati sa tim kodeksom kad se nova osoba zaposli da bude nekako načelno upoznata s osnovnim pravilima ponašanja. Mislim sigurno takvih situacija ima i više i na instituciji ali da na nekom mjestu postoji napisano da su koje su sankcije i koja su uopće pravila mislim da toga nema.

S druge pak strane, neki sudionici etičku klimu definiraju prvenstveno kroz vlastiti individualni moralni okvir, odnosno naglašavaju važnost osobnih moralnih vrijednosti.

MF02: Znači... Sveukupnost nekih čimbenika koji diktiraju što je moralno a što nije moralno.

MF04: Pa etička klima mislim da je to, ja bi to rekla kao individualno nešto znači svaka osoba bi trebala imat u sebi nešto kao osoba kao čovjek, bez obzira na posao koji radi, da uvijek bude spremna pomoć nekima, da se bori, mislim da se bori, da sve napravi šta može za ustanovu, za pojedinca svakoga u ustanovi i van ustanove.

MF06: Dakle etička klima, po meni bi bio jedan sustav moralnih vrijednosti koji se žive u svakodnevnom životu, profesionalnom životu jedne ustanove.

Sudionici navode kako su neka pravila važna za akademske institucije, ona povezana sa znanstvenim radom, a naročito propisi povezani s autorstvom i plagiranjem. Sudionici navode da je akademska čestitost jednako važna i za zaposlenike i za studente.

FF03: Pa etičkog kodeksa, odnosi se na objavljivanje radova, da se ne smije plagirati, da se treba pazit na to i na različite oblike plagijata, da se treba izbjegavati... Još u vezi etičkog kodeksa, da se više odnosi na studente, barem kod nas, na njihovu akademsku čestitost.

FF04: Mislim da studentima nije do kraja jasno jer oni ako recimo napišu pa skoro pola stranice i na kraju stave fusnotu, da je to nekakav citat. Ja kao čitatelj recimo ne mogu znati je li se to odnosi na čitav paragraf koji je gotovo pola stranice ili se odnosi na zadnje dvije rečenice ili misli tako da vidim da studentima zaista treba to puno bolje objasniti.

MF05: Pa znam vezano za ...za autorstvo na radovima vezano uz korištenje životinja u istraživanjima. Vezano uz lažiranje podataka.

Individualna iskustva utječu na percepciju etičke klime

Sudionici su zadovoljni užim radnim okruženjem na instituciji, te navode kako je kvalitetna svakodnevna komunikacija važna u održavanju pozitivnih odnosa s kolegama. Sudionici s FF su češće izvještavali o pozitivnom užem radnom okruženju nego sudionici s MF.

FF01: Uže okruženje onako kako je trenutačno, ja ga smatram pozitivnim, načelno pozitivnim... Moj stav se svodi na činjenicu da imam dobru komunikaciju s kolegama i nastojim se uvijek usmjerit, i surađivati na neki način kako bi stvorio bolju klimu i ugodnije okruženje u kojemu će raditi svakodnevno.

FF03: Pa ja sam zadovoljna iskreno. Ja sam tu, evo malo više od tri godine. ... I ja sam zadovoljna. Zadovoljna sam s pristupom kolega prema meni. I mislim da to vjerojatno proizlazi iz toga što i ja imam fer i korektan pristup prema svojim kolegama. Tako da mislim da mi se to i vraća.

MF06: S druge strane kad sam tako pristupio svojim suradnicima na katedri, u više navrata je rezultat bio vrlo pozitivan. Dakle varira od osobe do osobe.

S druge pak strane, neki sudionici iznose negativne primjere koji su utjecali na njihovu percepciju i zadovoljstvo na radnom mjestu.

FF01: Mislim smatram, to je činjenica, mlađi kadar na fakultetu i proces kroz koji smo prošli kolegice, kolege i ja kao dio jednog mlađeg tima koji je proživio tu jednu neizvjesnost, početka i rada kao znanstveni novaci, ovi sa doktoratom, viši doktorandi, i neizvjesnosti hoće li se pojaviti i realizirati radno mjesto koje smo na koncu svi koji smo kroz taj proces prošli uspjeti realizirati u tom dijelu tih neizvjesnosti su se pokazale neke trzavice, ajmo reć nikad možda otvorene ali i neugodne ... neugodne i nije i jedno vrijeme dok je sve skupa trajalo, mi je zapravo, imao sam grč dolaska na posao, susretanja kolega.

MF05: Pa općenito na neprihvatanje ljudi koji nisu ...nisu medicinari nekako. Ne... ne-naklonost prema nama ... u smislu kao da.... I kao da nismo dovoljno sposobni kao ne možemo postići iste ciljeve kao recimo medicinari.

MF06: Doživio sam i prijetnje u nekoliko navrata. Od jednog od čelnika ustanove. Potpuno neopravdano. Preko telefona.

4.3.2. Institucijski problemi kao posljedica organizacijske klime

Druga tema opisuje na koji način sudionici procjenjuju različite probleme u akademskim ustanovama a koji su posljedica organizacijske klime. Ispitanici su prepoznali probleme u svakodnevnom funkcioniranju ustanove zbog neodgovarajuće organizacijske klime, kao što su niska motiviranost radnika za obavljanjem zadaća na radnom mjestu, neodgovarajući položaj mladih istraživača i studenata te neodgovarajući pravni i normativni sustav institucije.

Klima dovodi do frustracija i smanjuje motivaciju za rad

Neki sudionici su iznijeli stav kako loše okružje na radnom mjestu povećava razinu frustracije a time i smanjuje motivaciju za rad, što je povezano s lošijim rezultatima u obavljanju posla, te narušava odnos među kolegama. Sudionici navode kako nepoticajna organizacijska klima ne motivira zaposlenike da prilikom obavljanja svakodnevnog posla izlaze izvan okvira minimalnih zaduženja. Na koncu, neki sudionici navode da izostanak poticajne radne okoline smanjuje zadovoljstvo poslom i dovodi do negativnih emocija.

FF01: Ako to dolazi iz osobnih frustracija, pa se ne može riješiti problem koji bi trebao biti riješen, a ne pomaže se kolegice i kolege.

FF04: Ako ste u nekoj onako sredini znači da možete raditi i manje i više ali ako zadovoljavate one, recimo najniže osnovne parametre, mislim da vas nitko neće gurati da radite. Neće vas ta klima možda pogurati da radite više nego što biste inače.

MF01: I mislim da onda zaposlenika ne želi izlaziti ništa van okvira onoga što im je striktno zadano i tu nastaje problem zato što u principu i motivacija za posao nekako opada... Trenutno nije tako ali u ovo vrijeme koliko sam provela tu imala sam takvih trenutaka definitivno sama sa sobom onda i frustracija i razmišljanja i o odlasku na drugo radno mjesto i tako dalje jer nisam shvaćala koja je poanta da je jednako ovako da se praktički ubijam od posla i da ne radim ništa.

MF04: Pa pristup radu, kad je čovjek nezadovoljan on jednostavno ne može obavljati svoj posao, ili će ga obavljati na silu, bez volje, bez ovoga, ako je još netko nad njim, stalno nešto, onda je još gora situacija.

MF05: Recimo da neki posao koji čak i vole onda zbog takvih situacija rade s puno manjim guštom i da im to sve postaje puno veće opterećenje nego nekakav užitak i radost da to tako ne bi trebalo biti jer ipak na poslu na kraju krajeva provodimo više vremena nego što u nekom trenu provodimo s obitelji i onda čitava takva situacija izaziva jako puno stresa i nekakvih negativnih emocija.

MF06: Dakle je li odrađuju samo ono što je nužno minimalno, da bi njihovo mjesto, ajmo to tako reći bilo opravdano ili stvarno daju sve od sebe da pridonese pozitivno, ne samo okruženju, nego i poslovni procesi da budu na visokoj razini funkcionalnosti. Dakle, od klime, od osjećaja, a to je onda vezano za to koliko želite uopće doprinijeti.

Neki sudionici navode da bi bolje promicanje pravila i dodatne sankcije koristile instituciji. Navode da je u ustanovama potrebno više transparentnosti oko pravila vezanih uz svakodnevni rad, i da bi svi dionici trebali biti upoznati s tim pravilima.

FF03: Možda postrožiti nekakva pravila. Prvo ih javno negdje objaviti stvarno da svi znaju i da postoje ta pravila. Ovako pravila možda i postoje ali ako nitko ne zna za njih ništa od toga... Tako da uspostaviti pravila i možda za nekakve veće prijestupe uspostaviti nekakve sankcije, jer na kraju ljudi se najviše boje, mislim netko tko se ne bi etično ponašao najprije.

FF04: Pa dala bi možda studentima vrlo jasne upute i zapravo bi možda, ne znam, je li opomena možda prvi puta drugi put Etičko povjerenstvo ili nešto u tom smislu. Jer to su stvari koje se nauče u hodu. Otkad sam ti ja tu, nikad nije bilo, „znaš, ovo su ti pravila ponašanja“. Znači to nisam doživjela, da mi je netko rekao, evo moraš se upoznati.

MF03: Pa evo ovo što sam rekao, postavljanje primjera ... i praćenjem tih pravila, i onda se da do znanja da kad se neko pravilo prekrši da bude neke posljedice.

MF05: Pa mislim da bi svakako trebao postojati nekakav kodeks koji je javno dostupan, recimo da i zaposlenici i studenti budu upoznati sa tim kodeksom kad se nova osoba zaposli da bude nekako načelno upoznata s osnovnim pravilima ponašanja.

Loši odnosi prema studentima i mlađim istraživačima

Sudionici su iznijeli stav kako je pristup mlađem znanstvenom kadru na dva fakulteta neodgovarajući, i iz perspektive mladih zaposlenika ali i iz perspektive starijih istraživača. Sudionici koji su istovremeno i studenti naveli su kako postoje određeni problemi između nastavnika i studenata.

FF01:... nažalost odsjek na kojem radim do sada već duže vrijeme nije imao priliku zaposliti asistenta. Mislim da je jako loše. Loše zbog toga što ne možemo imati tu nekakvu vertikalu u kojoj jedni druge promatramo kao što asistenti mogu učiti od starijih kolega, čak ne nužno i direktno od nadređenih, u krajnjem slučaju asistent nije ni vezan uz jednog profesora, osim ako ne radi na projektu pa onda to nije asistent već zapravo znanstveni novak. Ali stvar je u tome što, koliko oni uče od nas radeći s nama i razvijajući sebe kao mlade znanstvenike tako i mi učimo od njih jer zapravo svježije ideje koje dolaze od mladih ljudi koji nisu opterećeni nekakvim okvirima i sustavom.

FF03: Pa ono na početku, nisam bila toliko zadovoljna s tim, nismo imali mogućnost tog plaćanja doktorata, tako da je tu isto bila nekakva, ne potpora. Nemir. Jer isto su veliki financijski izdaci za to, pogotovo jer mi je dalje mjesto putovanja.

FF04: Onda su me recimo neki kolege stariji baš ignorirali. I ali nije to bilo onako u rukavicama ili ponekad čak je bilo laganih opstrukcija vezano za... kako bih rekla, ne napredovanje. No ono što je u prirodi posla pa kao nećemo joj sad dat.

MF02: Pa i više sam čuo za to nego što sam primijetio... kad su počeli engleski studij ... asistentima se nije dopuštalo držati vježbe na engleskom studiju i tako dalje čisto iz razloga jer je to unosnije financijski... Recimo ako pričamo o uskraćivanju nastave za asistente na engleskim studijima. Pa onda formalno su oni to svojim radom zaslužili ali zašto ne podijeliti to sa drugima?

MF05: Najbolji primjer je recimo držanje nastave. Mi smo zaposleni na ... projektu i samim time je u početku kao bila ideja da mi ne možemo držati nastavu ali onda se taj ugovor koliko je meni poznato je izjednačio sa asistentkim ugovorom. Koji je ovaj na šest godina, i po tome načelno bi se mogla održati nastava ali na nekakve kolegije je nama ulaz apsolutno nedopušten u smislu i tih 5-6-7-8 sati znači nekakav minimum koji njima ne oduzima njihove satnice i generalno ništa ne znači a nama koji smo tek došli recimo bi to puno značilo, tih par sati.

Neki su sudionici iznijeli negativne primjere odnosa između nastavnog osoblja i studenata, odnosno požalili su se na problem loše nastave.

FF05: Ali jednostavno sam blokirala i on je meni nakon toga rekao samo tako, da se ja trebam ispisati iz studija, da ovaj fakultet nije za mene, da [predmet] nije za mene, da se ja trebam ispisati. I ovaj, i ja govorim profesore ovo mi je zadnji rok, izgubit ću pravo školovanja, a on kaže „Možda je to bolje za vas“.

MF03: Onda se ogleda u tome da nastavnici, kao što smo zaključili, nemaju nikakav motiv truditi se, tako da ta nastava samim time nije pretjerano dobra. A onda pored toga je i obavezna, šta je apsurd, tako da ... ogleda se lošom kvalitetom nastave i lošim proizvodom.

MF06: Tako da, definitivno, studenti bi trebali biti glasniji, ima velikih problema u našoj ustanovi s kvalitetom kliničke nastave koju nitko ne dira... To bi se drastično moralo popraviti. Klinička nastava nam je loša. Točka.

Nepravedan pravni i normativni sustav

Neki sudionici iznose nezadovoljstvo da se znanstveni doprinos ne cijeni dovoljno. Nadalje, sudionici navode kako ne postoji odgovarajuća procjena znanstvene izvrsnosti.

FF01: To je recimo jedna zamjerka ukupnom ukupna ustanovi, ne vrednuje se u dovoljnoj mjeri znanstveni rad. On je nekako u drugom planu u odnosu na sve ono što se sve ovo vrijeme vrednuje kao osnovni.

FF03: Pa u biti iščitavala sam o tome, mislim, jedino je kod nas nezgodno što u Hrvatskoj nema toliko A1 časopisa. Ne znam sad ima li iti jedan, trenutno, da se referira u Scopusu i WoS-u, s te strane je dosta teže objavljivati, ostvariti taj uvjet tih A1 časopisa jer teško je doći do njih.

MF06: Zato što kriteriji ocjenjuju... Kriteriji su prvenstveno brojčani, ne ocjenjuju se kvalitativno. A ovim brojčanim kriterijima rasponi su nevjerovatno veliki. Tako da su minimalni kriteriji vrlo maleni a kvaliteta ono što se ocjenjuje se ne evaluira na pravi način.

Velika većina sudionika je navela kako su nezadovoljni sustavom napredovanja u akademskim ustanovama, a koje određuje Ministarstvo znanosti i obrazovanja. Sudionici navode kako sustav napredovanja nije pravedan, da ovisi o koeficijentima za zapošljavanje te da kriteriji za napredovanje nisu ispravno postavljeni. Neki sudionici navode kako sustav napredovanja nije poticajan jer oni zaposlenici koji ostvaruju uvjete za napredovanje neće napredovati dok ne prođe dovoljno vremena. Na koncu, neki sudionici navode kako je sustav napredovanja izrazito subjektivan, jer neke od kriterija nije moguće zadovoljiti bez direktne podrške i ciljane namjere više rangiranih znanstvenika.

FF01: Da je sustav napredovanja pravedan? Ne. Mislim da nije pravedan... I da su tome zaslužne loše propisani ili zapravo ne možda loše propisani koliko loše provođenje kriterija za napredovanje. Dakle, uzimanje u obzir publikacija koje nisu relevantne kao relevantne, izjednačavanje zaista mnogo vrjednijeg i prosječnog znanstvenog rada kao jednako vrijednog, i zapravo relativiziranje nećijih uspjeha. Međutim u sustavu se je jasno da ... međunarodni kongres, na kojem dolaze stručnjaci svih europskih zemalja ili jednog velikog broja zemalja, relevantni stručnjaci u usporedbi s međunarodnog kongresa na koje su kolege sa sveučilišta u Hrvatskoj i možda dvoje kolega sa Sveučilišta u Mostaru nisu jednake stvari iako se takvima definiraju.

FF04: Kad netko ispuni uvjete, recimo tri osobe ispunjavaju uvjete i napredovanje će dobiti ona osoba koja je prva, prva kojoj će isteći rok. Što je u tom smislu kolegijalno. A s druge strane dosta je ljudi recimo imalo uvjete za napredovanje a ne bi mogli napredovati puno rano. Znači osobi ističe ugovor tek za tri godine ali već ima sve uvjete i mogla bi napredovati ali joj se to ne ide ugovor prema kraju.

MF02: Posebno, osim tih nekih objektivnih znanstveno-nastavnih kriterija, postoje i kriteriji koji su se podveli pod nastavu, a koji omogućuju subjektivistički ekskluzivitet ljudima koji biraju koga će koga će koga će koga će izabrat, jel, morate imat određeni jedan sat poslijediplomske nastave. Po pravilniku o poslijediplomskoj nastavi onaj tko nije već u zvanju docenta za koji se vi kandidirate, ne može držati poslijediplomsku nastavu osim ako nema eksplicitni nadzor nekoga tko je već docent.

MF05: Pa i iskustva su takva da po meni ja nikad neću moći napredovati. Jednostavno neću moći ispuniti uvjete jer recimo ne držim nastavu tako da... Mislim... Ima tu i kolega isto tako valjda čeka sad ne znam je li to do koeficijenata ili da se čeka da se raspiše natječaj ali ima ljudi koji čekaju ono bez obzira što ispunjavaju sve uvjete, čekaju i čekaju stoljećima.

MF06: Način napredovanja nažalost nije uvjetovan ustanovom. Tako da, tu imate relativno vezane ruke i ono što jest činjenica je da mi kao ustanova, imamo najstriktnije i najteže zapravo kriterije napredovanja.

Neki sudionici iznose kritiku trenutne procjene učinkovitosti na radnom mjestu, za koju drže da je neodgovarajuća, ili da se ne primjenjuje. Navode kako je važno ostvariti formalni zakonski minimum, ali bilo kakav dodatan doprinos se ne vrjednuje niti nagrađuje. Kritiku procjene učinkovitosti unutar institucije podjednako iznose i sudionici koji su zaposlenici kao nenastavno osoblje, kao i znanstveno-nastavno osoblje.

FF01: Postoje formalno vrednovanje formalno vrednovanje je vrlo jednostavno. Ono je nametnuto sve ove godine, propisano bilo od strane poslodavca i od ministarstva znanosti

i obrazovanja kako kaže moraš imati nastavnu normu. Onda samim time ako si ispunio nastavnu normu ti si odradio svoje, što je samo po sebi formalno prihvatljivo ali u stvarnom svijetu to tako ne funkcionira.

FF02: Mi nemamo nekog specifičnog sustava procjenjivanja.

FF05: Pa mislim da to nije baš realno stanje. Možda i je. Ne znam. Ali ja znam da mi te ankete iskopamo, mi k'o studenti samo da ih ispunimo. Tako da sad ne znam.

MF01: Mislim da se ne procjenjuje zapravo dobro, odnosno neću reći nikako. Međutim,... dok god se stvari događaju nitko ne preispituje tko je to napravio, kako je napravljeno i tako dalje. I mislim da onda zaposlenika ne želi izlaziti ništa van okvira onoga što im je striktno zadano i tu nastaje problem zato što u principu i motivacija za posao nekako opada.

MF02: Jako subjektivno. Jako subjektivno. Ne virujen... nisam imao dojam da je itko gleda nekakve, da je pokušava objektivizirati parametre učinkovitosti, pa koliko si radova obradio, koliko si pokusa ove godine napravija, koliko si sati nastave održa, i tako dalje. Koji su ti rezultati studentske ankete. Moj dojam je da da nitko živ to ne pogleda nego više onako subjektivan dojam, ovaj je zbog mog nekakvog subjektivnog, kako ja vidim dobar, ili sam ga vidio 100 puta na hodniku pa puno radi, ili ga uopće nisam vidio na hodniku pa malo radi.

MF03: Kroz ankete? Mislim da je jako loše. Mislim da ankete koja trenutno postoji na fakultetu je ona sveučilišna i ona je toliko promašena da je to bolno.

MF06: Učinkovitost se vrednuje redovitim održavanjem svojih nastavnih obaveza prvenstveno. Drugi oblici našega rada i administrativnog i znanstveno-istraživačkog sve zapravo ne objektiviziraju, osim u sustavu napredovanja.

Ispitanici vjeruju da bi ustanove trebale osigurati nagrađivanje najboljih radnika, bilo najuspješnijih ili onih koji najviše doprinose u svakodnevnom radu ustanove.

FF01: Druga stvar, zapravo već koja po redu unutar radne zajednice, vrednovanje nekakvog doprinosa koji možda i nije toliko mjerljiv brojevima, ali koji se tiče isto tako i pozitivnih odnosa na Fakultetu. Dakle ukoliko je netko dobar, ukoliko netko zaista doprinosi u znanstvenom smislu onda bi trebalo ići tome da kolegica, kolega ima više prostora za takav rad.

FF03: Možda nekakvim nagradama, mislim, ne mislim u financijskom smislu. Ne mislim u financijskom smislu, nego neke pohvale, ili isticanja, ili prijave za nekakvo priznanje osoba koje jesu stvarno aktivne, koje su uključene i u rad, i u projekte, i u suradnju s drugim institucijama. I suradnju međusobno, pa na takav način da dobiju nekakvo priznanje.

MF01: Okej. Trebalo bi po meni, ovako... taj sustav nagrađivanja za početak koji ako već postoji bi trebao biti jasan i transparentan da se ne javljaju problemi, tračevi šta ste rekli među zaposlenicima i tako dalje. Možda bi trebalo više stvarno nagrađivati one, sad mislim stvarno sve zaposlenike koji ... stvarno ne bi išla na kažnjavanje, ja sam nekako više za nagrađivanje nego kažnjavanje, tako da nekakve poticaje bilo u vidu da nekom treba nekakva laboratorijska oprema to nekad, šta god nekome treba da se potakne one za koje se vidi.

MF03: Koliko je korisna nastava tog profesora. Koje bi trebalo postojati i koje bi trebalo biti zapravo glavno mjerilo kvalitete tog profesora, i čak mislim da bi se trebale plaće prema tome određivati.

MF05: Da povećam učinkovitost institucije? Pa sigurno nekakav sustav nagrađivanja najboljih.

MF06: Recimo nešto što mi jako nedostaje a na što sam navikao dok sam radio vani su bila godišnja izvješća. I godišnji plan aktivnosti za iduću godinu. U tom izvješću, na ne više dvije stranice, svatko od nas trebao objektivno izložiti svoja postignuća u znanosti, nastavi i u administraciji i stručnom radu.

4.3.3. Međuljudski odnosi i ponašanje dionika značajno utječu na organizacijsku klimu

Ispitanici navode kako na fakultetu različiti dionici utječu na klimu, kao i njihov međusobni odnos. Svi su sudionici naveli kako najveći utjecaj na formiranje organizacijske klime u ustanovi ima čelništvo, ali i kako na organizacijsko okruženje utječu različite skupine zaposlenika, kako onih koje nastaju prirodno (zbog mjesta rada) tako i različite interesne skupine koje nastaju među znanstveno-nastavnim osobljem. Na koncu, sudionici navode nekoliko pojava unutar institucije koje značajno utječu na organizacijsku klimu, kao što su izostanak dijeljenja zajedničkih prostora i opreme za istraživanje, tračevi te gruba kršenja prava studenata i zaposlenika.

Uprava fakulteta je najveći čimbenik određivanja organizacijske klime

Ispitanici navode kako je vodstvo fakulteta ključni čimbenik u oblikovanju organizacijske klime u ustanovi. Uprava to može raditi formalno, donoseći i mijenjajući pravilnike na temelju kojih institucija funkcionira. Nadalje, uprava može mijenjati klimu različitom organizacijom posla, te direktnim davanjem uputa na sastancima zaposlenika. Na kraju, uprava može djelovati na klimu osobnim primjerom.

FF01: Uprava može dosta utjecati. Prvenstveno... cijeli dijapazon zapravo stvari i načina na koji Uprava djeluje, kako može potaknuti i omogućiti kolegicama i kolegama da se bolje osjećaju u svom radnom okruženju.

FF02: Mislim da je to uprava.

MF01: Mislim da je to uprava. I u principu nekako od njihovog stava i načina ponašanja. To je obrazac po kojem se ponašaju nekako i zaposlenici. Ovisno o tome koliko čelni ljudi su transparentni i otvoreni i na koji način ne komuniciraju to se onda reflektira i prenosi.

MF02: Pa on to može formalno pravno raditi kroz pravilnike. A s druge strane kroz nekakve neformalno kroz nekakve govore sastanke i okupljanja.

Važnost uprave u formiranju institucijske klime dodatno je potkrijepljena izjavama nekih sudionika koji su naveli kako je promjenom čelnika ustanove došlo do promjene percepcije organizacijske klime na fakultetu.

FF01: Sa svakom upravom se mijenja klima, bez daljnjega i prvenstveno mislim da je jako je bitna ta transparentnost, ona je jako važna.

FF04: U nekim manjim segmentima bih rekla da malo je.

MF01: Sad opet to je moje osobno iskustvo, možda nekom drugom nije tako ali recimo ja bi sa svakom promjenom vidjela promjenu nekako atmosferi za neke pozitivno za neke negativno ali bi se vidjela i promjena i u komunikaciji i u nastupu i u međusobnom odnosu. Znači te promjene se vide, da.

MF02: Promjenom dekana se puno se toga mijenja i sad ako ćete govorit... o nekakvim strateškim odrednicama je li se mijenjaju neke odrednice?

MF04: Pa mijenja se, zato što mislim svaki dekan, pa ja sam promijenila 4-5 dekana pa mi uvijek nešto drugačije.

Djelovanje različitih skupina zaposlenika narušava međuljudske odnose na instituciji

Neki sudionici navode kako postoje teškoće u odnosu između nastavnog i nenastavnog (administrativnog) osoblja. Te su razlike ponekad posljedica različitog pristupa poslu, različitih poslovnih očekivanja a ponekad posljedica negativnih stavova zaposlenika. Takvi negativni stavovi uključuju podcjenjivanje nenastavnog, odnosno glorificiranje znanstveno-nastavnog osoblja.

FF01: Ne bi sebi dopustio nikad, da se postavljam na način koji je autoritativan isključivo zbog toga što sam ja kao znanstveni-nastavni kadar a netko možda je tu pomoćno osoblje dakle samo ta percepcija je za mene. Svjestan sam da toga vjerojatno ima ali to ovisi o

osobi... I koliko sam vidio ali po ponašanju osoba, načinom na koji smo komunicirale očito su oni to doživjeli jako, jako neugodno, možda ne pretjerano puno ali imao sam prilike čuti takve stvari.

FF04: Pa gledajte, ja sam tu osam godina. Bilo je možda nekakvih trzavica, ali to nije ništa s čime se izlazi na kraju dana. Nekad netko nekome zamjeri da nešto nije obavio na vrijeme. Jer o tome ovisi da se odradi neki dio zadatka. Znači to je od nastavnog prema nenastavnom. Bude tu zamjerki, i onda ovi isto mogu zamjerati da ih se previše gnjavi.

MF01: Tako da ima tu možda element nekog podcjenjivanja. Možda to nije ni podcjenjivanje nego samo neki nije doživljaj, nego to je nešto što se očekuje da se napravi, a možda ima čak i malo podcjenjivanja... Mislim da se često javlja to pitanje podcjenjivanja poslova... nenastavnih. Ja moram ja osobno to ne osjećam ali mislim da je nastao jer... Po meni je logično da postoje te neke razlike međutim očito ne mogu svi jednako to prihvatit.

MF02: Je je. Prema nenastavnom osoblju i administraciji i čistačicama vlada, gleda ih se s visoka.

MF06: Jesam. U više navrata, i to me jako žalosti. Pogotovo od strane uprave, i taj dvostruki moral prema njima, i osobno sam doživio da neki ljudi prema meni se odnose na jedan način, zbog toga što smo na istoj akademskoj razini, i zbog moje funkcije koju obnašam. A da se na potpuno drugačiji način odnosi prema ljudima u računovodstvu i u nabavi i tako dalje. To sam čuo i osobno, osobno se uvjerio, da postoji taj dvostruki moral u ophođenju prema djelatnicima.

Sudionici navode da se između zaposlenika na instituciji javljaju različite interesne skupine, klanovi, a koji utječu na dinamiku odnosa unutar organizacije, gotovo pa isključivo negativno.

FF03: Ima. Koliko ja primjećujem ima osoba koje se, povezano s onim tračevima. Ima osoba koje su međusobno, i profesionalno i privatno druže, i ima tih podjela. Njihovih, međusobno, a uglavnom idu tračevi iz jednog drugog ili trećeg klana. Neki su onako, nesvrstani.

FF04: Što se tiče nekakvog timskog duha ima uvijek dosta frakcija. Mislim da je to inače na ustanovama i unutar odsjeka, ne mislim da samo... No uvijek su tu nekakve frakcije, nekakve skupine koje se ponekad preslaguju, a ponekad su zacementirane, a ponekad se i premrežavaju.

MF02: Je postoje klanovi, kako ne bi postojali. To ovisi o interesima, tko koga gura, pogotovo kad dođe do napredovanja u zvanja. Tko će preuzet zavod tko neće preuzet zavod. Tko će ovo tko će ono.

MF04: Timski duh ... mislim da ipak tu postoje neki klanovi i da se, mislim da nije u uredu, da postoje neki klanovi. Da se isključivo, neću reć svi, ali neki ljudi odnose prema tome. Znači neki ljudi su nepoželjni, i oni su nepoželjni. Drugi su OK, i tako dalje.

Formiranje takvih skupina utječe na odnose unutar organizacije na način da skupine zaposlenika, „klanovi“ (najčešće među znanstveno-nastavnim osobljem) utječu na druge zaposlenike, te kroz lobiranja za napredovanja i zapošljavanja i raspodjelu financijskih sredstava.

FF03: Na profesionalnom smislu? Možda isto više kroz te tračeve, možda pokušaju utjecati na neke koji donose važnije odluke da idu u skladu s nečijim zahtjevom. (pitanje o utjecaju klanova na napredovanja). Mislim da ima i toga, iako ja konkretno nemam iskustva s tim. Nisam baš upoznata s konkretnim slučajevima, ali kako mogu primijetiti u cijeloj atmosferi, i razgovoru s drugima, čini mi se da ima.

MF02: U početku su svi prijatelji i onda jednostavno ... ja mislim da se interesi sukobe u određenom trenutku i onda se ljudi jednostavno svrstavaju u nekakve grupe. Počnu govorit jedni protiv drugih. I onda ne pričaju. I onda počnu činit jedni protiv drugih...

MF05: Isto tu na Zavodu znate kolegica je bila sa svojim mentorima super je i onda kad je došao trenutak da treba dobiti docenturu, odnosno stalnu poziciju nije bilo mjesta načina, koeficijenta od Ministarstva i ta osoba je potpuno promijenila ponašanje prema svojim mentorima. Prešla je u drugi klan koji jači taj tlači i na neki način se izborila a potom. Pritom je znači isto dala do znanja ovima koji su nakon nje došli i je jasno dala do znanja da s njima neće razgovarati, da s njima neće biti prijateljica zbog toga što su doktorandi te određenog profesora ili osobe, kao što nije ništa osobno ali i onda kad uđeš u labos pa onda prati se svaki korak tako neke stvari, onda se tamo malo smiri pa opet krene, i tako.

MF06: Radi se o kontroliranju, prvenstveno načina na koji se novci troše, gdje se usmjeravaju i što se s novcima radi. To je jedna velika i važna interesna zona... Zato što se favoriziraju jedni oblici znanstveno-istraživačkog rada ... vrijednost drugih se minimalizira bez objektivnih kriterija i pokazatelja vrijednosti znanstveno-istraživačke djelatnosti. Tako da se na taj način i izravno i neizravno nastoji utjecati na slobodu.

Djelovanje interesnih skupina pretežno je negativno i ima vrlo jasne negativne učinke na zaposlenike. Negativne učinke interesnih skupina isključivo su navodili sudionici s Medicinskog fakulteta.

MF05: Pa od HRZZ novaka više nitko ja mislim tu ne radi. Ovi koji su imali ugovor i koji su bili prva generacija, koliko ja znam njima završio... I znam da ih dvoje sigurno ne radi, a mislim da još jedna kolegica. Isto tako ne radi više tu. Nego isto otišla.

MF06: Pa utječe na taj način da su neki ljudi počeli odlaziti i da ne vide svoju budućnost u ovoj ustanovi.

Negativne pojave među zaposlenicima pogoršavaju radno okruženje

Sudionici navode probleme kod uporabe zajedničkih prostorija i opreme, naročito opreme za izvođenje znanstvenih istraživanja i dijeljenja laboratorija. Negativne primjere vezane uz probleme nastale radi uporabe zajedničke opreme navode isključivo sudionici s Medicinskog fakulteta.

MF02: Ide od onoga najosnovnijeg dijeljenja opreme... šta ja znam, nemoš u moj lab neku pipetu, do, do, do, šta ja znam, do jako doslovnih tumačenja pravilnika, tko smije bit na zavodu, tko ne smije bit na zavodu, kome se treba javit, kome se ne treba javit, di se treba zapisat, di se ne treba zapisat, i tako dalje.

MF05: Postoji oprema koja stoji u ladicama koja se potpuno ne koristi zbog toga što je to nečija oprema. Mi nemamo taj problem što se tiče opreme ali imamo svojatanje laboratorija što je ajmo reć na istoj razini. Znao ovo je moj frižider u kojem ti ne možeš držati svoje uzorke i tako nekakve. Nekakve stvari što je meni smiješno je to nije nečiji labos, to je fakultetski...fakultetski. Oprema kupljena iz projekata trebala bi biti apsolutno dostupna svakome na korištenje, a znam da nije tako. Ne samo na našem zavodu nego da ima toga svugdje i na drugim institucijama.

MF06: Jednostavno se branilo da nakon radnog vremena, tijekom vikenda, da imaju pristup laboratoriju. Čak sam onda ja u jednoj prilici omogućio osobi ima pristup i traženo je da povučem, da mi se ključevi vrte i da se pristup zabrani. To je bilo obrazloženo nekakvim logičnim, ajmo to nazvati logičnim razlozima. Ali ja još uvijek mislim da je to bilo ograničenje potpuno nepotrebno.

S druge pak strane, drugi ispitanici navode kako nisu primijetili postojanje problema vezanih uz zajedničko korištenje prostorije i opreme, štoviše, vide postupak selidbe fakulteta koji je u tijeku kao pozitivan poticaj izgradnji novih profesionalnih odnosa.

FF01: Zaista nemam neka saznanja, isto tako znam da koliko se stvari vjeruje da se stvari sad zaista kreću u tom smjeru da će se na prostori u kojima djeluje Fakultet još dodatno širiti. I da će se opet tu pojaviti neki novi prostori.

FF02: Nisam čula još za neki problem jer većina kolega čak i sama u uredima, tako da, svi ti neki problemi su smanjeni na najmanju moguću mjeru... Mislim da je jer evo pogotovo otkad smo u novoj zgradi, na jednom mjestu, organiziraju se razne radionice, izložbe,

pokušava se uključiti društvo, znači iz vani, ne samo studenti i nastavnici i mi koji radimo tu, nego znači i javnost.

FF04: Nema. Nisam se nikad susrela s tim. To vam je uvijek bez problema, nisam ne znam, čula da nekome nestanu stvari, da se netko koristi tuđim stvarima bez njihovog pristanka. I tu smo zaista vrlo susretljivi... Nekako mislim da dosta i pomaže to što smo sada nekako svi zajedno, ista je zgrada. Mislim da tu ima nekakvog pomaka jer, bar se vidimo puno nas se nije poznavalo ranije.

MF06: A tu osobno nemam problema i sva moja oprema koju sam donio ili kupio iz projekata, volio bi da se više koristi, od strane bilo koga, tko je naravno formalno involviran u znanstveni rad na zavodu.

Sudionici često navode probleme kao što je tračanje, a koje značajno utječe na radnu atmosferu. Tračevi su često posljedica osobnih neslaganja među zaposlenicima. Tračeva ima među zaposlenicima ali i među studentima.

FF01: Većinom su to bile stvari koje su, pokazalo se kasnije kod svakog od tih primjera, počivale na principu rekla kazala. Ili na nekakvim osobnim animozitetima osobe koja mi je ispričala u odnosu na osobu ili osobe o kojima priča.

FF03: A mislim više nekako narušeni ti odnosi međuljudski, mislim da je više na toj razini, više na toj razini, neprijateljstvo. Tako taj nekakav osjećaj.

MF02: Pa ima tračeva za izvoz. Pa čujte, kako kod kojeg čovika. Hoćete li vi vjerovati traču ili nećete. Definitivno da imaju potencijal izobličiti nekakvu stvar. Pa s time šta se priča tko je šta napravija, s time da ta osoba nije tu. Dopušta se, karakterizira neki njegov moralni habitus.

MF06: Ima i budući da sam ja radio vani onda mogu usporediti. Jedan moj suradnik zapravo moj mentor mi je jednom prilikom rekao: "Scientists thrive on gossip". Tako da što se toga tiče nismo ništa lošiji a ni bolji u odnosu na recimo takozvani razvijeni zapad. Nažalost, a trebali bi stremiti da toga ima čim manje.

FF05: Sad ja konkretno... nemam, ali znam da ima nekih kolega koji su, tako malo gledaju uvijek je li netko dolazi, je li ne dolazi, kako rješava faks, što je meni malo apsurdno jer nikad ne znaš kakve netko ima možda u tom momentu problema u životu.

MF03: Nekako, normalno ljudski, bilo kakvoj manjoj ili zatvaranijoj društvenoj zajednici bit će toga tako da...

Sudionici navode i gruba kršenja dostojanstva na radnom mjestu (engl. *mobbing*) i drugog oblika nasilja kojemu su bili izloženi a koji dramatično utječu na percepciju radnog okružja.

FF01: Dakle mladi kolega koji danas više ne radi na fakultetu i profesor koji više ne radi na fakultetu da se odnos svodio na to da je zapravo mlađem kolegi bilo, bilo je očekivano od mlađeg kolege da radi poslove za starijeg kolegu nadređenog, koji su u potpunosti van svih stvari koje su vezane uz posao ... dakle fizičke poslove u kojem on doprinosi njegovom imanju.

FF04: Čula sam da je bilo. To znaju svi zaposlenici, jer su bili nekakvi mailovi cirkularni. Ali na svoje oči nisam vidjela.

FF05: Pa sad, da se probam sjetit. Jedino, s tim profesorom, jedino je jednom momku rekao istu stvar kao meni, da se treba ispisati s faksa.

MF02: Recimo onda bilo je par puta kad je bilo u vezi za napredovanje u ovoga docenta jeli neke kolegice su rekle da će mi „zavrnut vratom“ ako ih preskočim.

MF04: Pa pričali su neke osobe, isto na fakultetu, da se prema njima isto odnosi, iste osobe, kad bi neke osobe isto, onda bi me oni isto rekli da su neki ljudi njima nešto slično... mislim ne da je bio mobbing, ali njima je na neki drugi način, možda napredovanje, možda nešto drugo.

MF06: Doživio sam i prijetnje u nekoliko navrata. Od jednog od čelnika ustanove. Potpuno neopravdano. Preko telefona. U dva navrata prijetnje otpuštanjem koje su bile potpuno neosnovane, vjerojatno u bijesu.

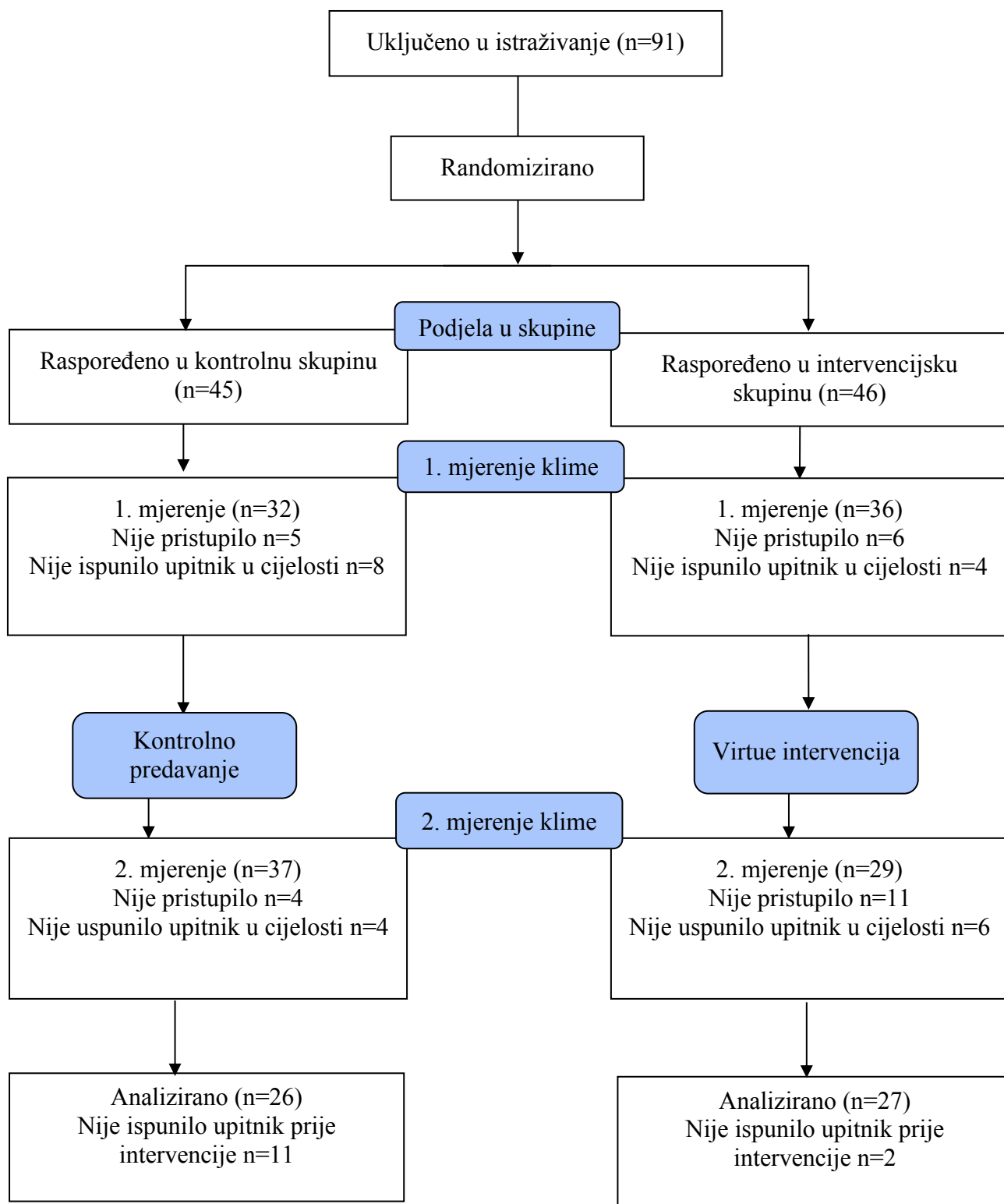
4.4. Intervencija utemeljena na etici vrlina za promjenu stavova i percepcije studenata medicine o organizacijskoj etičkoj klimi: randomizirano kontrolirano ispitivanje

4.4.1. Sudionici

Istraživanje se odvijalo putem interneta, preko platforme Zoom 19. lipnja 2020. godine. Ukupno je u istraživanju sudjelovao 91 sudionik. Ispitanici su randomizirani u dvije skupine, 45 sudionika je bilo u kontrolnoj i 46 sudionika u intervencijskoj skupini. Rješavanju upitnika prije intervencije pristupilo je 40 sudionika u kontrolnoj i 40 sudionika u intervencijskoj skupini. Od 40 sudionika koji su ispunili upitnik u kontrolnoj skupini, dodatno smo isključili još 8 sudionika koji nisu u potpunosti ispunili upitnik. Od 40 sudionika koji su ispunili upitnik u intervencijskoj skupini, isključili smo 4 ispitanika koji nisu u potpunosti ispunili upitnik. Nakon intervencije, 41 ispitanik u kontrolnoj skupini, te 35 ispitanika u intervencijskoj skupini pristupili su ispunjavanju upitnika. Od 41 ispitanika koji su pristupili rješavanju upitnika poslije intervencije, 4 su isključena jer nisu u potpunosti ispunili upitnik, dok je 11 ispitanika isključeno jer nisu ispunili upitnik prije intervencije. Od 35 ispitanika koji su pristupili rješavanju upitnika poslije intervencije, 6 ih je isključeno jer nisu u potpunosti ispunili upitnik, dok ih je 2 isključeno jer nisu riješili upitnik prije intervencije (**Slika 10**).

Na kraju smo analizirali 26 ispitanika u kontrolnoj i 27 ispitanika u intervencijskoj skupini koji riješili upitnik prije i poslije intervencije, te ih uparili preko njihove jedinstvene šifre.

Osnovne karakteristike ispitanika predstavljene su u **Tablici 18**. U kontrolnoj je skupini bilo 11 muškaraca i 15 žena, dok je u intervencijskoj skupini bilo 5 muškaraca i 22 žene. Dominantne klime u kontrolnoj skupini bile su klima „pravila i postupci ustanove“ te klima „zakona i stručnih kodeksa“. Dominantne klime u intervencijskoj skupini bile su klima „pravila i postupaka ustanove“, „zakona i stručnih kodeksa“ te klima „učinkovitosti“. Nije bilo statistički značajne razlike u percepciji stvarnog stanja organizacijske etičke klime između skupina.



Slika 10. Dijagram toka ispitanika.

Tablica 18. Osnovna obilježja sudionika u istraživanju*

	Kontrolna skupina	Intervencijska skupina	P†
Broj sudionika	N=26	N=27	
Spol			
Muškarci	11	5	
Žene	15	22	
Dob (u godinama, Md, IQR)	20 (19 do 20)	19 (19 do 20)	
Percepcija klime (Md, 95% CI)			
Osobni interes	11 (9 do 11)	11 (10 do 13)	0,5479
Prijateljstvo	15 (14 do 16)	13 (12 do 15)	0,2037
Osobni moral	12 (12 do 14)	11 (10 do 12)	0,0608
Korist ustanove	12 (10 do 14)	12 (11 do 13)	0,8932
Timski interes	15 (13 do 17)	13 (13 do 15)	0,2502
Pravila i postupci ustanove	16 (15 do 17)	16 (15 do 17)	0,9284
Učinkovitost	15 (13 do 16)	16 (14 do 17)	0,3798
Društvena odgovornost	15 (14 do 16)	15 (13 do 16)	0,9714
Zakoni i stručni kodeksi	16 (15 do 17)	16 (14 do 17)	0,7821

*Dominantna etička klima u svakoj skupini označena je masnim tiskom. Kada se dvije klime s najvišim brojem bodova nisu značajno razlikovale, obje su se smatrale dominantnima.

†Mann-Whitney test.

4.4.2. Promjene stvarnog stanja

Rezultati na upitniku prije i poslije intervencije uspoređeni su Wilcoxonovim testom za sparane uzorke. U kontrolnoj skupini došlo je do promjene u klimi „učinkovitost“, koja se povećala za jedan bod (Md=15 (95% CI=13 do 16) na Md=16 (95% CI=15 do 16), pri čemu je medijan razlike bio 1 (95% CI=0 do 2, P=0,025). U intervencijskoj skupini došlo je do povećanja u domeni klime „osobni moral“ koja se povećala za 1 (C=11 (95% CI=10 do 12) na C=13 (95% CI=12 do 13), uz razliku od 1 (95% CI=0 do 2, P=0,006).

Nisu zabilježene promjene u drugim domenama upitnika. Usporedba rezultata stvarne percepcije etičke klime između kontrolne i intervencijske skupine prikazana je u **Tablici 19**.

Tablica 19. Usporedba rezultata stvarne percepcije etičke klime kontrolne i eksperimentalne skupine prije i poslije intervencije*

	Mjerenje prije intervencije (Md, 95% CI)	Mjerenje poslije intervencije (Md, 95% CI)	Razlika mjerenja prije i poslije intervencije (Md, 95%CI)	P †
Kontrolna skupina	N=26			
Osobni interes	11 (9 do 11)	10 (10 do 11)	-1 (-1 do -2)	0,581
Prijateljstvo	15 (15 do 16)	15 (13 do 16)	0 (-1 do 1)	0,754
Osobni moral	12 (12 do 14)	13 (11 do 13)	-1 (-1 do 0)	0,159
Korist ustanove	12 (10 do 14)	13 (11 do 14)	-1 (-1 do 0)	0,375
Timski interes	15 (13 do 17)	15 (14 do 16)	0 (-0,5 do 1)	0,707
Pravila i postupci ustanove	16 (15 do 17)	16 (15 do 17)	0 (-1 do 5)	0,487
Učinkovitost	15 (13 do 16)	16 (15 do 16)	1 (0 do 2) ‡	0,025
Društvena odgovornost	15 (14 do 16)	15 (13 do 16)	-1 (-2 do 0)	0,193
Zakoni i stručni kodeksi	16 (15 do 17)	16 (14 do 17)	0 (-1 do 1)	0,8298
Intervencijska skupina	N=27			
Osobni interes	11 (10 do 13)	11 (10 do 12)	1 (-1 do 2)	0,261
Prijateljstvo	13 (12 do 15)	12 (12 do 15)	0 (-1 do 1)	0,899
Osobni moral	11 (10 do 12)	13 (12 do 13)	1 (0 do 2) ‡	0,0006
Korist ustanove	12 (11 do 13)	13 (11 do 13)	1 (-1 do 2)	0,399
Timski interes	13 (13 do 15)	14 (13 do 16)	1 (-1 do 1)	0,347
Pravila i postupci ustanove	16 (15 do 17)	16 (14 do 16)	-1 (-2 do 0)	0,085
Učinkovitost	16 (14 do 17)	15 (13 do 16)	0 (-1 do 5)	0,468
Društvena odgovornost	15 (13 do 16)	14 (13 do 16)	-1(-1 do 1)	0,430
Zakoni i stručni kodeksi	16 (14 do 17)	16 (14 do 17)	-1 (-2 do 0)	0,196

Md – Medijan, CI – raspon pouzdanosti (engl. *confidence interval*)

*Dominantna etička klima u svakoj skupini označena je masnim tiskom. Kada se dvije klime s najvišim brojem bodova nisu značajno razlikovale, obje su se smatrale dominantnima.

† Wilcoxonov test za uparene uzorke.

‡ Mann-Whitney test za razlike između sparenih uzoraka između skupina.

4.4.3. Promjene željenog stanja

U analizu promjene željenog stanja uključili smo one ispitanike koji su ispunili modificirani upitnik za percepciju priželjkivane etičke klime prije i poslije intervencije. Mjerenju željenog stanja prije intervencije pristupilo je 80 ispitanika, 40 u kontrolnoj i 40 u intervencijskoj skupini. 9 ispitanika u kontrolnoj i 8 ispitanika u intervencijskoj skupini nisu do kraja ispunili pred-intervencijski upitnik, zbog čega smo ih isključili iz analize. Nakon intervencije, upitniku o željenoj percepciji klime pristupilo je 76 ljudi, 41 u kontrolnoj i 35 u intervencijskoj skupini. Nakon isključenja onih koji nisu u cijelosti ispunili upitnik (5 u kontrolnoj i 7 u intervencijskoj skupini), te onih koji su ispunili samo post-intervencijski upitnik, sparili smo ispitanike po njihovim kodovima. U kontrolnoj je skupini bilo 23 sudionika, a u intervencijskoj skupini 22 sudionika.

Dominantna željena klima u kontrolnoj skupini prije intervencije bila je klima „timskog interesa“ i klima „učinkovitosti“, dok je u eksperimentalnoj skupini dominantna bila klima „timskog interesa“. Nakon intervencije utvrđena je promjena u domeni „pravila i postupci ustanove“ za kontrolnu skupinu. Nije bilo promjene u drugim domenama klima ni u kontrolnoj ni u eksperimentalnoj skupini. Usporedba rezultata željene percepcije etičke klime između kontrolne i eksperimentalne skupine prikazana je u **Tablici 20**.

Tablica 20. Usporedba rezultata željene percepcije etičke klime kontrolne i eksperimentalne skupine prije i poslije intervencije

	Mjerenje prije intervencije (Md, 95% CI)	Mjerenje poslije intervencije (Md, 95% CI)	Razlika mjerjenja prije i poslije intervencije (Md, 95%CI)	P†
Kontrolna skupina	N=23			
Osobni interes	9 (6 do 12)	8 (6 do 12)	-0,5 (-2 do 1)	0,487
Prijateljstvo	17 (16 do 19)	17 (15 do 19)	-0,5 (-1 do 1)	0,433
Osobni moral	13 (11 do 14)	12 (11 do 14)	-0,5 (-1 do 1)	0,258
Korist ustanove	11 (10 do 13)	12 (9 do 14)	0,25 (-1 do 2)	0,596
Timski interes	17 (16 do 19)	17 (15 do 19)	-0,5 (1 do 0)	0,153
Pravila i postupci ustanove	16 (15 do 17)	18 (15 do 19)	0,5 (0 do 2)	0,041
Učinkovitost	17 (14 do 17)	16 (15 do 18)	0 (-1 do 1)	0,597
Društvena odgovornost	16 (15 do 17)	16 (14 do 17)	0 (-1 do 1)	0,860
Zakoni i stručni kodeksi	16 (14 do 17)	16 (15 do 18)	0,5 (-1 do 1)	0,306
Intervencijska skupina	N=22			
Osobni interes	7,5 (6 do 10)	9,5 (7 do 13)	1,5 (0 do 4)	0,051
Prijateljstvo	17,5 (16 do 20)	17 (14 do 19)	-0,5 (-2 do 1)	0,489
Osobni moral	11 (10 do 13)	12 (11 do 14)	1,5 (0 do 3)	0,073
Korist ustanove	10 (7 do 11)	12 (10 do 12)	1,5 (-1 do 3)	0,104
Timski interes	18 (15 do 19)	19 (16 do 20)	0 (-1 do 1)	0,903
Pravila i postupci ustanove	18 (16 do 19)	16 (15 do 19)	-0,5 (-1 do 1)	0,231
Učinkovitost	15 (16 do 16)	16 (14 do 17)	0 (-1 do 1)	0,927
Društvena odgovornost	18 (16 do 20)	18 (16 do 20)	-0,5 (-2 do 1)	0,209
Zakoni i stručni kodeksi	16 (15 do 19)	16 (16 do 18)	0 (-2 do 1)	0,847

Md – Medijan, CI – raspon pouzdanosti (engl. *confidence interval*)

*Dominantna etička klima u svakoj skupini označena je masnim tiskom. Kada se dvije klime s najvišim brojem bodova nisu značajno razlikovale, obje su se smatrale dominantnima.

†Wilcoxonov test za uparene uzorke.

4.4.4. Dodatne analize

Stvarna percepcija klime

Dominantne klime među sudionicima istraživanja koji su ispunili pred-intervencijski upitnik o percepciji stvarnog stanja (N=68) bile su klima „pravila i propisi ustanove“ (Md=16, 95%CI=15 do 17) te klima „zakoni i stručni kodeksi“ (Md=16, 95%CI=15 do 17). Rezultati za percepciju stvarnog stanja etičke klime prikazani su u **Tablici 21**.

Tablica 21. Usporedba stvarnog i željenog stanja percepcije etičke klime na svim u cijelosti ispunjenim upitnicima prije intervencije*

	Stvarno stanje (Md, 95% CI)	Željeno stanje (Md, 95% CI)	Razlika između stvarnog i željenog stanja (Md, 95% CI)	P†
Klima	N=68	N=63		
Osobni interes	10,5 (10 do 11)	8 (7 do 9)	-2 (-4 do -1)	0,0001
Prijateljstvo	14 (13 do 15)	17 (16 do 18)	3 (2 do 4)	<0,0001
Osobni moral	12 (11 do 12)	11 (11 do 13)	0 (-1 do 1)	0,698
Korist ustanove	12 (11 do 12)	10 (9 do 11)	-1 (-3 do 0)	0,018
Timski interes	14 (13 do 15)	17 (16 do 18)	3 (2 do 4)	<0,0001
Pravila i postupci ustanove	16 (15 do 17)	16 (15 do 17)	1 (0 do 1)	0,276
Učinkovitost	15 (14 do 16)	15 (14 do 16)	1 (0 do 2)	0,291
Društvena odgovornost	15 (14 do 16)	16 (16 do 18)	2 (1 do 3)	0,002
Zakoni i stručni kodeksi	16 (15 do 17)	16 (15 do 16)	0 (-1 do 1)	0,618

Md – Medijan, CI – raspon pouzdanosti (engl. *confidence interval*)

*Dominantna etička klima u svakoj skupini označena je masnim tiskom. Kada se dvije klime s najvišim brojem bodova nisu značajno razlikovale, obje su se smatrale dominantnima.

†Mann - Whitney test za usporedbu nezavisnih uzoraka.

Željena percepcija klime

Dominantne klime na pred-intervencijskom upitniku željenog stanja etičke klime (N=63) bile su klima „prijateljstva“ (Md=17, 95% CI=16 do 18)) i klima „timskeg interesa“ (Md=17, 95% CI=16 do 18). Rezultati za percepciju željenog stanja etičke klime prikazani su u **Tablici 21**.

Usporedba stvarne i željene percepcije klime

Kako bismo usporedili razlike između stvarne i željene percepcije klime, prvo smo napravili analizu na svim valjano ispunjenim upitnicima (N=68 za percepciju stvarnog i N=65 za percepciju željenog stanja klime). Utvrđena je razlika u domeni klima „osobnog interesa“, „prijateljstva“, „koristi ustanove“, „timskeg interesa“ i „društvene odgovornosti“ (**Tablica 21**).

Kako bi dodatno potvrdili postojanje razlike između stvarne i željene percepcije organizacijske etičke klime, isto smo napravili i na sparenim uzorcima (N=57), gdje su vidljive promjene u istim domenama (**Tablica 22**).

Tablica 22. Usporedba stvarnog i željenog stanja na sparenom uzorku ispitanika koji su popunili upitnik za stvarno i za željeno stanje klime*

	Stvarno stanje (Md, 95% CI)	Željeno stanje (Md, 95% CI)	Razlika između stvarnog i željenog stanja (Md, 95% CI)	P*
Klima	N=57			
Osobni interes	10 (10 do 11)	8 (7 do 9)	-3 (-4 do -2)	<0,0001
Prijateljstvo	14 (13 do 15)	17 (16 do 18)	3 (2 do 4)	<0,0001
Osobni moral	12 (11 do 12)	11 (11 do 13)	0 (-1 do 1)	0,955
Korist ustanove	12 (11 do 13)	10 (9 do 11)	-2 (-3 do -1)	0,007
Timski interes	14 (13 do 16)	18 (17 do 18)	3 (2 do 4)	<0,0001
Pravila i postupci ustanove	16 (15 do 17)	16 (15 do 17,37)	1 (0 do 1)	0,163
Učinkovitost	15 (14 do 16)	15 (15 do 16)	1 (0 do 1)	0,203
Društvena odgovornost	15 (14 do 16)	17 (16 do 18)	2 (1 do 2)	0,0004
Zakoni i stručni kodeksi	16 (15 do 17)	16 (15 do 17)	0 (-1 do 1)	0,487

Md – Medijan, CI – raspon pouzdanosti (engl. *confidence interval*)

*Dominantna etička klima u svakoj skupini označena je masnim tiskom. Kada se dvije klime s najvišim brojem bodova nisu značajno razlikovale, obje su se smatrale dominantnima.

†Wilcoxonov test za uparene uzorke.

5. RASPRAVA

Glavni cilj ove disertacije bio je pristupiti problemu organizacijske klime u akademskim ustanovama, s obzirom na važnost institucije i radnog okružja u odgovornom provođenju istraživanja. U disertaciji su prikazani rezultati istraživanja organizacijske klime na četiri razine, počevši od pretražnog pregleda kako bismo saznali koje intervencije za organizacijsku klimu u akademskim ustanovama postoje te koja je razina dokaza za te intervencije. Kroz presječno i kvalitativno istraživanje željeli smo saznati kakva je trenutna percepcija organizacijske etičke klime u dvije odabrane ustanove te na koji način sudionici donose odluke u svakodnevnom radu. Na koncu, na temelju rezultata tri navedena istraživanja, odnosno sinteze dokaza u pretražnom pregledu, razvili smo vlastitu intervenciju temeljenu na etici vrlina.

5.1. Pretražni pregled intervencija za promjenu organizacijske klime i kulture

5.1.1. Glavni nalazi istraživanja

Istraživanja uključena u ovaj pregled, s izuzetkom jednog, izvijestila su o pozitivnim promjenama organizacijske klime i kulture. Većina intervencija sastojala se od seminara, različitih grupnih aktivnosti i radionica, dok su dva istraživanja izvijestila o intervencijama koje su uključivale promjene ustroja organizacije ili kurikuluma. Sva istraživanja uključena u naš pregled su imala visok rizik pristranosti za barem jednu od kategorija kritičke procjene.

5.1.2. Analiza ustroja

U naš smo pregled uključili sedam istraživanja. Niti jedno od njih nije koristilo zasljepljivanje istraživača ni ispitanika. Premda je zasljepljivanje ispitanika ili skrivanje raspodjele učestala i nužna praksa u biomedicinskim istraživanjima, naročito u kliničkim pokusima, nije tako u društvenim istraživanjima, premda postoje inicijative koje pozivaju za uporabu tih metoda i u društvenim intervencijama (160). Našim pregledom nismo pronašli istraživanja koja su provela randomizaciju (randomizirana istraživanja) ili imala kontrolu (kvazi-eksperimentalna istraživanja). Zbog svojeg ustroja, ovakva se istraživanja smatraju kvalitetnijima i pružaju višu razinu dokaza (161). Primjerice, u sustavnom pregledu organizacijskih intervencija u centrima za mlade utvrđeno je kako postoji viša stopa izvještavanja o pozitivnim promjenama u onim istraživanjima koja nisu imala kontrolnu skupinu (105). Zbog izostanka takvih istraživanja, teško je donijeti jasne zaključke o intervencijama za organizacijsku klimu i kulturu na temelju istraživanja koja smo uključili u naš pregled. Postoje provedena istraživanja u drugim poljima,

primjerice u zdravstvu ili u industriji, koja su bila randomiziranog ustroja s kontrolnom skupinom. Na primjer, istraživanje procjene psihoterapijske intervencije na zaposlenike tehničke tvrtke imalo je i kontrolnu i intervencijsku skupinu te je jasno izvijestilo i o randomizaciji i o skrivanju skupina (162). U drugom istraživanju, kojeg su proveli Aderman i Tackleburg 1983. godine, ispitaio se učinak vježbi opuštanja na percepciju organizacijske klime među radnicima dvije tvornice. To je istraživanje bilo randomizirano, paralelnog ustroja, s tri skupine (intervencijska, placebo i kontrolna skupina) (163).

5.1.3. Analiza uključenih intervencija

Većina uključenih intervencija sastojala se od grupnih aktivnosti poput seminara, predavanja, radionica, dok su dva istraživanja opisala organizacijske promjene unutar ustanove te promjene kurikuluma studijskog programa. Slične su intervencije razvijene za unaprjeđenje organizacijske klime i kulture za organizacije koje se ne bave školstvom ili obrazovanjem (103, 104, 164). Novi alati su korišteni u intervencijama u zdravstvu, primjerice, u istraživanju O'Connora iz 2014. godine opisana je intervencija za promjenu organizacijske kulture u bolnici koristeći računalnu igru (165). Buduća bi istraživanja mogla koristiti slične alate za jačanje istraživačke čestitosti, kao što su recimo igra kartama *Rotterdam Dilemma Card Game*, kako bi se vidjelo hoće li takve intervencije jačati organizacijsku klimu ili kulturu. Sva uključena istraživanja u naš pregled koristila su edukaciju uživo (166). U istraživanju kojeg su proveli Ogbuanya i sur. iz 2017. godine, uspješno je provedena intervencija za promjenu organizacijske klime koristeći psihoterapijske principe putem mobilne aplikacije WhatsApp (162). Nismo pronašli istraživanja za jačanje organizacijske klime ili kulture u kojima bi se procjenjivale takve, ili slične, intervencije.

Većina istraživanja je provedena u institucijama koje se bave biomedicinom, što se može objasniti većim etičkim izazovima u biomedicinskim istraživanjima, jer uključuju ispitivanja na ljudima i životinjama, kao i duljom tradicijom postojanja tijela za jačanje istraživačke čestitosti (167, 168).

Duljina trajanja intervencija uključenih u naš pregled se razlikovala, pri čemu većina istraživanja nije izvijestila o trajanju intervencije. Kod nekih istraživanja intervencija je trajala jedan dan bez jasno objašnjenog vremena mjerenja, ili je mjerenje uslijedilo odmah nakon provedene intervencije. Intervencije za promjenu organizacijske kulture trebaju trajati neko vrijeme da bi bile uspješne (107, 169), tako da bi buduća istraživanja trebala uključivati dugotrajnije ili opsežnije intervencije te dulje vrijeme praćenja ispitanika.

5.1.4. Načini mjerenja ishoda

Samo je jedno istraživanje uključeno u naš pregled koristilo prethodno validirani upitnik (154). Kako bi jasno mjerili promjenu klime i kulture, buduća bi istraživanja o intervencijama organizacijske klime ili kulture u visokoškolskim ili istraživačkim organizacijama trebala koristiti validirane i istraživane upitnike, poput onog koji mjeri etičku organizacijsku klimu (51) ili Upitnika za organizacijsku istraživačku klimu (50). U našem pregledu nismo pronašli istraživanja koja su koristila ove alate. Etička je klima važna u akademskim ustanovama i povezana je s upitnim istraživačkim praksama (64). Etička klima pokazuje na koji način članovi organizacije donose odluke u etički upitnim situacijama u svakodnevnom radu (49, 56, 60). Postoji pozitivna veza između dominantne etičke klime u ustanovi i uspješnosti rješavanja različitih etičkih problema (60). Najstariji i najčešće korišteni upitnik za procjenu etičke klime razvili su Victor i Cullen te je on korišten u različitim disciplinama i ustanovama (49, 51). Korišten je i u opažanjim istraživanjima u zdravstvu (79), ekonomiji (56) i akademiji (52). Također je dokazano da istraživanja koja potiču beneloventne etičke klime u različitim organizacijama dovode do poboljšanja etičkog djelovanja zaposlenika (170). U našem pregledu nismo pronašli istraživanja koja koriste alat SOuRCe, koji je razvijen radi procjene početne klime i mjesta za napredak te kao alat za procjenu učinka edukativnih i organizacijskih intervencija.

Buduća istraživanja intervencija organizacijske klime i kulture imala bi koristi od konsenzusa oko glavnih mjera ishoda u polju istraživanja organizacijskih promjena. Postoje slične inicijative, kao što je *Core Outcome Measures in Effectiveness Trials* (COMET), koja se zalaže za uporabu standardiziranih mjera ishoda kada se procjenjuje i izvještava o rezultatima intervencija u biomedicini i zdravstvu (171). Premda je takva praksa česta u području kliničkih istraživanja, nije tako u društvenim znanostima. Uzimajući u obzir posebnosti različitih istraživačkih grana i to da neka istraživanja koriste kvalitativni pristup u istraživanju promjene organizacijske klime, dogovor oko mjera ishoda omogućio bi lakšu usporedbu različitih intervencijskih pristupa. Na primjer, edukacijski se ishodi mogu podijeliti na četiri kategorije pristupom kojeg je razvio Kirkpatrick 1967. godine, i kojeg je kasnije unaprijedio Barr sa suradnicima (172, 173). U takvoj je podjeli najniža razina analize reakcija ispitanika na intervenciju (razina 1), dok su najviše razine analize promjena mjerena na radnom mjestu (razina 3) ili organizacijske promjene zbog intervencije (razina 4). Više razine analize (razine 3 ili 4) važnije su za organizaciju, ali teško ih je mjeriti kod intervencija koje potiču istraživačku čestitost (3).

5.1.5. Važnost intervencija za organizacijsku klimu utemeljenih na dokazima

Prethodna istraživanja o istraživačkoj čestitosti, upitnim istraživačkim praksama te kršenju istraživačke čestitosti ukazuju na važnost organizacijske klime i kulture (63, 100, 174). Istraživačka bi se čestitost, koja se bazira na profesionalizmu pojedinaca te vrijednostima pouzdanosti, poštenja, poštovanja i odgovornosti, mogla dodatno unaprijediti ako bi se dodatna pažnja usmjerila na djelovanje institucija. Na ovaj bi se način mogao dodatno istražiti i unaprijediti utjecaj organizacije (175). Organizacijska klima i kultura mogu biti valjana meta intervencija, a ove intervencije treba jasno procijeniti i analizirati (6, 35). Intervencije koje mijenjaju klimu trebale bi biti utemeljene na dokazima (6), a naš je sustavni pregled utvrdio kako nema kvalitetnih i pouzdanih dokaza o intervencijama koje jačaju organizacijsku klimu i kulturu u akademskim i istraživačkim organizacijama, s obzirom da su sva uključena istraživanja bila visokog rizika pristranosti za barem jednu od kategorija alata za kritičke procjene. S obzirom na trenutne pozive za jačanjem zdrave institucijske klime i kulture za istraživačku čestitost (20), takav rezultat je zabrinjavajući. Institucije i organizacije koje žele djelovati nemaju na raspolaganju jasne i na dokazima utemeljene treninge i intervencije za unaprjeđenje klime ili kulture, što može predstavljati jasnu barijeru u radu.

5.1.6. Snaga istraživanja

Ovo je prvo istraživanje koje je prikupilo i analiziralo postojeće intervencije za jačanje organizacijske klime i kulture u akademskim, visokoškolskim i istraživačkim organizacijama. Proveli smo opsežnu i osjetljivu pretragu literature iz svih relevantnih baza te pretragu sive literature kako bismo bili sigurni da smo uključili sva relevantna istraživanja.

5.1.7. Ograničenja istraživanja

Unatoč širokoj i osjetljivoj pretrazi, moguće je da je naše istraživanje propustilo uključiti neke od relevantnih istraživanja o organizacijskoj klimi u akademskim i istraživačkim organizacijama. Zbog toga smo uključili više baza podataka te izvore sive literature.

5.2. Percepcija organizacijske etičke klime zaposlenika i studenata medicinskog i filozofskog fakulteta: presječno istraživanje

5.2.1. Glavni nalazi istraživanja

Zaposlenici Medicinskog i Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Splitu imaju sličnu percepciju organizacijske etičke klime. Klima se ne mijenja kroz vrijeme, a studenti viših godina diplomskog i integriranog studija dijele sličnu percepciju organizacijske etičke klime kao i zaposlenici (nenastavno, znanstveno i znanstveno-nastavno osoblje) tih fakulteta.

5.2.2. Analiza istraživanja percepcije klime

Gledajući zbirno, dvije su glavne klime bile dominantne na fakultetima: klima „pravila i postupci ustanove“ te klima „zakoni i stručni kodeksi“. Obje se klime temelje na deontologiji, odnosno principima, sa širim i užim načelima analize (56). Klima zakona i stručnih kodeksa temeljena je na vanjskim, općim principima, kao što su državni zakoni ili kodeksi različitih društava (49, 51). Klima temeljena na pravilima i postupcima ustanove temelji se na tome da se zaposlenici strogo drže internih, institucijskih pravila ponašanja. Takva je klima do sada u istraživanjima bila povezana sa složenim, velikim, javno financiranim organizacijama koje imaju razvijena interna pravila i propise za svoje zaposlenike (49, 176, 177). Takve klime, temeljene na principima, obrnuto su proporcionalne učestalosti neetičkog ponašanja, i česte su u tvrtkama i organizacijama koje imaju svoje etičke kodekse (178). Te su klime povezane s višom posvećenošću organizaciji i pozitivno utječu na zadovoljstvo poslom zaposlenika (56) i dominiraju na javnim visokoškolskim ustanovama (52, 72). Dva fakulteta uključena u naše istraživanje financirana su javnim novcem, i premda imaju Ustavom Republike Hrvatske zajamčenu visoku razinu autonomije u provođenju obrazovanja i znanstvenog istraživanja, pod pravnom su i financijskom kontrolom Ministarstva znanosti i visokog obrazovanja. Nadalje, visoko je školstvo u Republici Hrvatskoj regulirano Zakonom o znanosti i visokom obrazovanju i Agencija za znanost i visoko obrazovanje provodi redovite akreditacije ustanova i studijskih programa (212). Zbog svega navedenog, unutarnje funkcioniranje visokoškolskih ustanova odražava zakone i propise državne uprave, pa je moguće da klima pravila i postupaka ustanove nerazdvojiva od one zakona i stručnih kodeksa u javnim visokoškolskim ustanovama u Republici Hrvatskoj. Premda su te klime jasno razdvojene u Upitniku etičke klime koji su razvili Victor i Cullen (51), moguće je da upitnik ne može jasno razlučiti razlike među javnim visokoškolskim ustanovama jer su njihovi interni propisi strogo temeljeni na vanjskim (državnim) zakonima i kodeksima ponašanja. Ovo je dodatno potkrijepljeno procjenom

percepcije etičke klime kod studenata tih fakulteta, koji nisu u detalje upoznati s nizom zakona i propisa koji reguliraju rad visokoškolskih ustanova, već ih doživljavaju kroz niz organizacijskih pravila i obrazaca.

5.2.3. Promjena percepcije etičke klime s prolaskom vremena

Ovo je, prema našim saznanjima, prvo istraživanje koje procjenjuje moguće promjene percepcije etičke organizacijske klime s prolaskom vremena. U usporedbi s istraživanjem provedenim 2012. godine na zaposlenicima dvaju fakulteta (52), naše istraživanje provedeno 7 godina kasnije nije utvrdilo velike promjene u percepciji organizacijske etičke klime. U navedenom su se razdoblju u hrvatskom društvu dogodile velike promjene koje su utjecale na visoko školstvo. Republika je Hrvatska 2013. godine pristupila Europskoj uniji, čemu su prethodile promjene zakonodavstva u sklopu procesa pristupnih pregovora te zatvaranje poglavlja pregovora povezanih sa zakonodavstvom visokog školstva. Hrvatska je također dobila pristup istraživačkim fondovima Europske unije te počela provoditi inicijalne akreditacije i reakreditacije visokoškolskih ustanova. Ipak, čini se da sve navedeno nije utjecalo na promjenu percepcije organizacijskih pravila, niti na percepciju etičke organizacijske klime. Sveučilišta su kao institucije izrazito otporne na promjene (179) i možda je potrebno više od 7 godina, što je vremenski raspon koji smo procjenjivali u našem istraživanju, da bi se utvrdile eventualne razlike promjene percepcije.

5.2.4. Razlike u percepciji klime između kategorija zaposlenika

Nije bilo razlike u percepciji etičke klime između nenastavnog i nastavnog osoblja za klimu osobnog morala i klimu zakona i stručnih kodeksa, što je zanimljivo iz perspektive trenutno važećih kodeksa za istraživačku čestitost, kao što je Europski kodeks znanstveno-istraživačke čestitosti, koji je objavljen 2017. godine (24). U njemu se iznose temeljni principi odgovornog istraživanja: pouzdanost, poštenje, poštovanje i odgovornost. Ove su vrline usmjerene na osobnu odgovornost i moral uključenih dionika, no klima osobnog morala nije se promijenila od 2012. godine do trenutka našeg istraživanja, niti je bila dominantna za bilo koju skupinu zaposlenika. Iako je Europski kodeks temelj provođenja istraživanja u Europskoj uniji i njegovo poštovanje je temelj financiranja iz fondova Europske unije, možda je još prerano da se vide učinci kodeksa na percepciju organizacijske klime na akademske ustanove. Također je moguće da istraživači internaliziraju pravila i vrijednosti iz koda i smatraju ih dijelom institucijskih pravila, što zahtijeva daljnje istraživanje.

5.2.5. Analiza rezultata studenata i zaposlenika

Kada su rezultati studenata i zaposlenika bili analizirani skupno, dominantne klime na obje institucije bile su „pravila i kodeksi ustanove“ te „zakoni i stručni kodeksi“. Iako se percepcija klime studenata viših godina studija medicine nije razlikovala od zaposlenika, studenti viših godina filozofskog fakulteta imali su nižu percepciju klime osobnog interesa, te više percepcije klime prijateljstva, osobnog morala i društvene odgovornosti. Naši rezultati pokazuju da su studenti viših godina studija medicine više preuzeli percepciju zaposlenika nego studenti viših godina društvenog i humanističkog usmjerenja. Nekoliko je mogućih objašnjenja takvih nalaza. Zaposlenici na Medicinskom fakultetu bili su mlađi nego zaposlenici na Filozofskom fakultetu, pa bi manja razlika u godinama između zaposlenika i studenata mogla biti jedan od razloga sličnosti u percepciji klime. Nadalje, studenti medicine viših godina studija provode više vremena u samoj ustanovi i drugim zdravstvenim ustanovama te su više izloženi svakodnevnom radu za vrijeme kliničke nastave nego što je to slučaj s drugim kategorijama studenata. Skriveni kurikulum medicinskih fakulteta (180) bi mogao utjecati na percepciju etičke organizacijske klime među studentima. Prethodno je utvrđeno kako prelazak na kliničku nastavu na višim godinama studija medicine utječe i mijenja moralno rasuđivanje kod studenata viših godina studija (147). Nastava medicinske etike na kojoj se naglašava važnost deontologije u svakodnevnom medicinskom radu, te važnost stručnih kodeksa i deontologije liječničke struke mogla bi utjecati na percepciju klime (52). Ovakve je promjene potrebno dodatno istražiti, te bi se buduća istraživanja trebala usmjeriti na procjenu promjene percepcije etičke klime među studentima kako napreduju kroz svoje obrazovanje.

5.2.6. Utjecaj moralnih temelja na percepciju etičke klime

Ovo je, prema našim saznanjima, prvo istraživanje koje je procjenjivalo povezanost moralnih temelja s percepcijom etičke organizacijske klime na visokoškolskim ustanovama. Naši su rezultati nalik drugim istraživanjima moralnih temelja, gdje je prethodno utvrđeno da moralni temelji sudionika mijenjaju percepciju pravde i funkcioniranja grupe (112). U našem istraživanju nismo utvrdili moguće prediktore za dvije dominantne klime na uključenim fakultetima. Jedno od mogućih objašnjenja je da klime temeljene na pravilima, kako onima institucije tako i zakonima, nisu povezane s moralnim temeljima ispitanika, jer su ova pravila dio zakona, općenita i vrijede za sve, naročito u društvu koje ima snažnu tradiciju javne uprave, s obzirom na povijest komunističkog režima i plansko gospodarstvo (181).

5.2.7. Snage istraživanja

U našem smo istraživanju koristili prethodno validiran upitnik koji se često koristio u različitim vrstama institucija (49, 56). Stopa odgovora fakultetskih zaposlenika u našem istraživanju bila je jednaka ili viša od one u drugim istraživanjima o etičkoj klimi u visokoškolskim ustanovama. Ovo je prvo istraživanje koje je procijenilo moguću promjenu klime u visokoškolskim ustanovama s protokom vremena.

5.2.8. Ograničenja istraživanja

Naše je istraživanje provedeno u maloj akademskoj sredini te je stopa odgovora za neke kategorije ispitanika bila niska, naročito za poslijediplomske studente. Mogući razlozi niske stope odgovora su manja povezanost sa fakultetom, s obzirom da većina nije zaposlena na fakultetu na kojem studira, te im često treba više vremena da bi doktorirali (182). Takvi studenti se i dalje službeno vode kao studenti ustanove, što povećava ciljnu populaciju i smanjuje stopu odgovora. Naše je istraživanje uključivalo više starijih zaposlenika s doktoratom Filozofskog fakulteta nego što je to bio slučaj s Medicinskim fakultetom, što je mogući izvor pristranosti u istraživanju. U našem istraživanju nismo prikupljali više informacija o sudionicima, kao što je katedra, zavod ili služba na kojem rade, ili polje istraživanja. Takvi bi nam podaci mogli dati više informacija o percepciji etičke klime među poljima znanstvenog istraživanja ili vrsti zaposlenika, ali namjerno nismo prikupljali ove podatke kako bi smanjili šansu prepoznavanja sudionika i time povećali stopu odgovora, kao što su postupali i drugi istraživači organizacijske klime na visokoškolskim ustanovama (29).

5.3. Percepcija organizacijske etičke klime zaposlenika i studenata medicinskog i filozofskog fakulteta: kvalitativno istraživanje

5.3.1. Glavni nalazi

Naše istraživanje pokazuje na koji način zaposlenici i studenti u visokoškolskim ustanovama definiraju i shvaćaju organizacijsku klimu. Sudionici su zadovoljni užitim radnim okruženjem na instituciji i naglašavaju važnost osobnog iskustva u formiranju stava o tome kakva je organizacijska klima u ustanovi. Negativna organizacijska klima može smanjiti motivaciju za rad, a posljedice takve klime naročito negativno pogađaju mlade istraživače i studente. Sudionici navode kako kriteriji napredovanja Ministarstva nisu odgovarajući i kako je to vanjski čimbenik koji utječe na samu ustanovu, na odnose i na klimu u njoj. S druge pak strane, interna procjena učinkovitosti, a koju bi mogla napraviti ustanova, nije odgovarajuća te ne postoji odgovarajuće nagrađivanje najboljih zaposlenika na dvije testirane ustanove. Sudionici navode kako vodstvo ustanove ima najveći utjecaj na formiranje organizacijske klime, te kako se zaposlenici često međusobno povezuju kako bi pokušali ostvariti neke svoje interese, što također može utjecati na klimu u ustanovi.

5.3.2. Definiranje klime i donošenje odluka

U našem su istraživanju sudionici vrlo često etičku klimu povezali s poštovanjem pravila i propisa, dok su neki navodili važnost osobnog morala u svakodnevnom radu u instituciji. Sudionici nisu dali ispravnu definiciju etičke klime, ali su ispravno prepoznali da se radi o sveobuhvatnom fenomenu koji određuje određene obrasce ponašanja unutar ustanove. Većina sudionika naglasila je upravo važnost pravila. Unutar teorije etičke klime, klima temeljena na pravilima odgovara deontološkim klimama – klime „pravila i postupci ustanove” i „zakoni i stručni kodeksi“. Takvi rezultati na intervjuu odgovaraju i onima iz našeg prethodnog istraživanja iz disertacije, gdje smo pokazali da su dominantne klime na oba fakulteta upravo deontološke, tipične za akademske i ustanove financirane javnim sredstvima.

Neki su sudionici naveli kako im je u percepciji klime važna prosudba je li nešto moralno ili ne. Takav se stav ogleda u kategoriji klime „osobni moral“, iako ta kategorija nije bila dominantna u našem istraživanju. Osobni moral je osobito važan u kontekstu etike vrlina jer vrlina upravo označava moralnu izvrsnost koja dolazi kroz poštovanje pravila (126). Moguće je da će kod pojedinaca koji u svom svakodnevnom radu naglašavaju pristup temeljen na osobnom moralu intervencija za istraživačku čestitost temeljena na vrlinama imati snažan učinak.

5.3.3. Problem mladih istraživača

U našem istraživanju sudionici navode kako su mladi istraživači iznimno važni za razvoj fakulteta te kako izostaje fakultetska potpora za mlade istraživače, bilo u kontekstu trajanja ugovora ili mogućnosti plaćanja školarine na doktorskom studiju. Mladi istraživači su od izrazitog značaja za znanost (183) jer često entuzijastično pristupaju problemima koje pokušavaju riješiti, koristeći drugačiji pristup i nove ideje (184). Zbog promjena u ustroju institucija koje provode istraživanja, većeg nastavnog i radnog opterećenja (185, 186), porasta broja mladih istraživača i doktorskih studenata te veće učestalosti ugovora na određeno vrijeme (187), doktorski su studenti u sve lošijem položaju (188). Sve ovo može utjecati na mentalno zdravlje mladih istraživača, što predstavlja naročit problem jer mladi istraživači čine veliki dio znanstvenog napretka u sklopu istraživanja za doktorsku disertaciju (188, 189). Potencijalni problemi s mentalnim zdravljem mladih istraživača mogu utjecati na broj i kvalitetu objavljenih znanstvenih radova (189). Uz to, ukoliko ne postoji odgovarajuća organizacijska potpora za mlade istraživače, može doći do napuštanja (engl. *dropout*) dokorskog programa i istraživačke industrije (190), a onda i do smanjene privlačnosti tih ustanova i doktorskih programa za novi, mladi kadar (191). Presječno istraživanje provedeno na doktorskim studentima u Belgiji pokazalo je da 32% doktorskih studenata ima veći rizik od obolijevanja od čestih mentalnih bolesti, više nego u općoj populaciji visokoobrazovanih zaposlenika i diplomskih studenata (189). Najvažniji čimbenici koji negativno utječu na mentalno zdravlje mladih istraživača jesu količina obveza na poslu, konflikt između posla i obiteljskih dužnosti te količina kontrole na poslu, odnosno izostanak mogućnosti donošenja odluka (189).

Organizacijska potpore za mlade istraživače je naročito važna kako bi se smanjio negativni utjecaj nesigurnosti zaposlenja. Takve su probleme navodili i ispitanici u našem istraživanju. U istraživanju koje je provedeno u Japanu, pokazalo se da mladi istraživači koji nemaju stalno zaposlenje imaju veću percepciju stresa od ostalih (192). Istraživanje koje je provedeno u Grčkoj za vrijeme velike ekonomske krize, koju je pratilo značajno smanjenje sredstava za visoko obrazovanje, pokazalo je kako nesigurnost budućeg zaposlenja značajno utječe i na mentalno zdravlje i na opće zdravstveno stanje mladih istraživača (193).

S obzirom na sve navedeno, važno je razmotriti mogući utjecaj organizacijske klime na mlade istraživače. Institucije bi trebale podići svijest o problemu mladih istraživača te analizirati vlastite propise i pravila koji se tiču mladih istraživača (189). S obzirom na sve veći broj doktorskih studenata i završenih doktora znanosti, uz stalni broj mogućih poslova na

fakultetima, ovaj problem nije isključivo institucijski nego i društveni, zbog pitanja mogućeg zaposlenja doktora znanosti izvan akademije.

5.3.4. Utjecaj organizacijske klime i kulture na motivaciju za rad

U našem su istraživanju sudionici naveli kako negativna klima nepovoljno utječe na motivaciju na radnom mjestu. Premda je u našem istraživanju bio uključen tek mali broj ispitanika, većina ih je navela kako negativna klima odnosno negativno okruženje utječe na motivaciju u obavljanju posla. Povezanost između organizacijske klime i motivacije za rad već je utvrđena, kako u različitim tvrtkama tako i u školstvu. Pozitivna organizacijska klima u organizacijama različite veličine utječe na motivaciju za obavljanje rada pojedinih radnika (194, 195).

Motivacija za rad je važna jer utječe na niz ishoda povezanih s poslom, kao što su učinkovitost, posvećenost poslu, sagorijevanje na radnom mjestu, i sukob obiteljskih i poslovnih odnosa te napuštanje radnog mjesta, što su pokazala istraživanja provedena na radnicima u industriji i u uslužnim djelatnostima (196, 197). S druge pak strane, nema istraživanja o utjecaju organizacijske klime na motivaciju u visokoškolskim i istraživačkim organizacijama. To je naročito važno jer se smatra da je znanstvena aktivnost visoko individualna i jako ovisi o intrinzičnoj motivaciji istraživača (198). Potrebna su daljnja istraživanja da se utvrdi koliki je utjecaj organizacijske klime na motivaciju znanstvenika, jer bi intervencije za organizacijsku klimu u akademskim i istraživačkim ustanovama mogle povećati njihovu znanstvenu produktivnost.

5.3.5. Čimbenici koji utječu na organizacijsku klimu

U našem se istraživanju pokazalo kako najveći utjecaj na organizacijsku klimu unutar visokoobrazovnih ustanova imaju vodstvo i odnosi među zaposlenicima. Utjecaj čelništva ustanove na organizacijsku klimu potvrđen je brojnim drugim istraživanjima (199, 200). Različiti stilovi vodstva mogu dovesti do različitih oblika klime (199), ali takvo što nije dovoljno ispitano u akademskom okruženju (201), premda je utjecaj vodstva na akademske organizacije od iznimne važnosti (202). U pregledu o utjecaju vodstva na organizacijsku klimu, Braun i sur. navode kako postoje dva oblika čelništva na ustanovama – administrativno i istraživačko. Administrativno se vodstvo bavi vođenjem organizacija, te odgovara položajima rektora ili dekana, dok istraživačko vodstvo uključuje profesore u trajnom zvanju i voditelje istraživačkih grupa (201). U našem su se istraživanju, prilikom navođenja važnosti utjecaja vodstva na klimu, sudionici upućivali prvenstveno na administrativno vodstvo. Unatoč važnosti čelništva u akademskim ustanovama, kao i utjecaju na klimu, čelništvo ustanova se

bira među znanstveno-nastavnim osobljem koje uglavnom nema formalnu edukaciju o vođenju i upravljanju složenim sustavima (201, 203).

U našem su istraživanju sudionici naveli kako na klimu negativno utječu sukobi između različitih skupina istraživača. Takvi su sukobi česti u akademskoj zajednici, a istraživanje koje su proveli Stanley i sur. 2007. godine pokazuje da vodstvo akademskih ustanova i zavoda provodi 40% svog vremena u rješavanju sukoba među zaposlenicima (204). Jedan od oblika sukoba i djelovanja su i tračevi. Tračevi predstavljaju univerzalnu ljudsku aktivnost, a smatraju se važnima u nastanku društvene kohezije, procjeni pouzdanosti drugih članova grupe te se definiraju kao neslužbeni razgovor između dvoje ili više ljudi o nekome tko trenutno nije prisutan (205, 206). Tračevi mogu narušiti ugled uključenog znanstvenika, što predstavlja naročit problem u vremenu kada znanstvena istraživanja ovise o suradnjama. Tračevi mogu biti i oblik društvene korekcije neželjenih ponašanja (207, 208), ali mi takvo što nismo utvrdili u našem istraživanju. Tračevi su naročito zanimljiv fenomen među znanstvenicima, jer je znanost ljudska aktivnost koju karakterizira suradnja i rad za opće dobro. Unatoč tome, čini se da su tračevi često prisutni među znanstvenicima, što potvrđuju i nalazi našeg istraživanja, a uloga tračeva može biti i sprječavanje loših istraživačkih praksi (207).

U našem su se istraživanju neki sudionici požalili na zlostavljanje na radnom mjestu (engl. *mobbing, bullying*). Problem zlostavljanja na radnom mjestu u akademskom okružju je prepoznat i često neprijavljen fenomen (209), pri čemu takvo zlostavljanje bude teško dokazivo i suptilno, pa često prođe bez posljedica (210). Nadalje, složenost postupka prijave takvih ponašanja unutar institucije djeluje kao barijera, a zbog mogućih posljedica za osobu koja zlostavljanje na radnom mjestu prijavi, češće su pogođeni mladi istraživači i osobe koje nemaju ugovore na neodređeno (211). Učestalost zlostavljanja na radnom mjestu u visoko-obrazovnim ustanovama nije jasno utvrđena, što ostavlja mjesta budućim istraživanjima.

5.3.6. Važnost odgovarajućeg sustava napredovanja i nagrađivanja

U našem istraživanju sudionici su naveli kako se znanstvena aktivnost ne cijeni dovoljno. U Republici Hrvatskoj, znanstvena produktivnost potrebna za napredovanje u znanstvena i znanstveno-nastavna zvanja propisana je Zakonom o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju (212) i Pravilnikom o uvjetima za izbor u znanstvena zvanja kojeg je donijelo Nacionalno vijeće za znanost (213). Ovakvi kriteriji predstavljaju minimum koji kandidat treba ostvariti kako bi napredovao (213). Uz to, neka sveučilišta u Republici Hrvatskoj raspoređuju dodatna financijska sredstva (nagrade za rad, takozvane „glavarine“) zaposlenom znanstveno-

nastavnom osoblju na temelju broja objavljenih radova (214). Unatoč tome, sudionici u našem istraživanju smatraju da je potrebna dodatna inicijativa kojom bi se potakla veća znanstvena izvrsnost.

Sudionici našeg istraživanja navode kako nisu zadovoljni sustavom napredovanja u Republici Hrvatskoj. Napredovanje na javno financiranim fakultetima, kao što su ona na kojima je provedeno ovo istraživanje, ovisi o slobodnim radnim mjestima, odnosno o suglasnosti za napredovanje koje izdaje Ministarstvo znanosti i obrazovanja. Za vrijeme velike ekonomske krize (215), ali i krize uzrokovane pandemijom bolesti COVID-19, Vlada Republike Hrvatske ograničila je korištenje sredstava predviđenih državnim proračunom, kao i zapošljavanje na fakultetima (216). Takve odluke predstavljaju ograničenje prava na napredovanje, a zbog neriješenosti sustava i ograničenih mogućnosti reizbora predstavljaju problem za zaposlenike (217). Ovo je prvo istraživanje provedeno u Republici Hrvatskoj koje je ukazalo na nepovoljan utjecaj takvog sustava zapošljavanja u visokom školstvu na zaposlenike.

5.3.7. Snage istraživanja

Organizacijska klima složen je fenomen za koji ne postoji suglasje stručnjaka o tome kakav je metodološki pristup za procjenu organizacijske klime najbolji te se smatra da treba koristiti različite metodološke pristupe za procjenu organizacijske klime (37). Kvalitativni pristup omogućuje otkrivanje novih fenomena (143). U našem smo istraživanju koristili reflektivnu tematsku analizu koja omogućava fleksibilni pristup u sažimanju različitih istraživačkih pitanja te pronalazak razlika između različitih dionika (146). U našem smo istraživanju uključili ispitanike s dva različita fakulteta, biomedicinskog i humanističkog, te ispitanike različitog spola, godina, mjesta rada i statusa i staža, kao i studente.

5.3.8. Ograničenja istraživanja

Naše istraživanje ima nekoliko ograničenja. Moguće je da mali broj ispitanika (ukupno je 11 ispitanika sudjelovalo u intervjuima) daje samo ograničenu perspektivu u vezi tema koje se tiču organizacijske klime i različitih čimbenika povezanih s njom. U naše istraživanje nismo uključili osobe koje su trenutno zaposlene kao članovi uprave, a koji bi možda pružili drugačiji uvid u organizacijsku klimu ustanove. Na koncu, premda smo uključili ispitanike s dva različita fakulteta, oba su fakulteta dio istog sveučilišta (Sveučilište u Splitu), pa je pitanje koliko su zaključci ovog istraživanja reprezentativni kako za druge visokoškolske ustanove u Hrvatskoj, tako i u svijetu.

5.4. Intervencija utemeljena na etici vrlina za promjenu stavova i percepcije studenata medicine o organizacijskoj etičkoj klimi: randomizirano kontrolirano ispitivanje

5.4.1. Glavni nalazi

U ovom pilotnom, randomiziranom, kontroliranom istraživanju paralelnog ustroja smo istražili utjecaj intervencije utemeljene na etici vrlina u usporedbi s predavanjem o važnosti istraživačke čestitosti koja se temelji na uobičajenom pristupu naglašavanja različitih pravila i praksi vezanih uz istraživačku čestitost. U kontrolnoj skupini došlo je do porasta u percepciji stvarnog stanja etičke klime u domeni „učinkovitosti“, dok je u intervencijskoj skupini došlo do promjene u percepciji osobnog morala. Nakon intervencije, došlo je do promjene u upitniku željene percepcije klime, u domeni „pravila i postupaka ustanove“ u kontrolnoj skupini, dok u eksperimentalnoj skupini nije došlo do promjena.

5.4.2. Usporedba stvarne i željene percepcije klime

Prilikom usporedbe stvarne i željene percepcije etičke klime, utvrđena je razlika u domeni osobnog interesa, prijateljstva, koristi tvrtke i društvene odgovornosti. Ove su promjene vidljive i prilikom usporedbe cijelog uzorka ispravno ispunjenih upitnika, kao i prilikom usporedbe vezanih uzoraka. Željena percepcija organizacijske klime odražava procjenu pojedinca o tome kakva bi organizacijska klima trebala biti, odnosno predstavlja idealnu klimu (218). Razlike između željene i stvarne percepcije organizacijske klime predstavljaju i želju za promjenom organizacije i smjer iste (219). Ovo je prvo istraživanje u kojemu se ispitala razlika između percipirane (stvarne) i željene etičke klime na studentima u visokoobrazovnoj instituciji. U našem je istraživanju došlo do promjene u percepciji željenog stanja organizacijske etičke klime u domeni „pravila i propisa“, i to u kontrolnoj skupini, koja nije bila izložena intervenciji temeljenoj na etici vrlina. Moguće je da predavanje temeljeno na tradicionalnom pristupu o važnosti pravila utječe na ispitanike na način da poveća svijest o važnosti pravila. Ovakav nalaz je nalaz svakako potrebno dodatno ispitati.

Kako su utvrđene jasne razlike između stvarne i željene klime na cijelom uzorku ispitanika prije intervencije, čini se da studenti već rano u visokoškolskim ustanovama mogu prepoznati dominantnu klimu u ustanovi, kao i imati predodžbu o tome kakvu klimu priželjkuju. U istraživanju kojeg su proveli Teresi i sur. 2019. godine, sudionici su trebali odgovoriti na zamišljeni scenarij u kojem im se ponudi posao u organizaciji u kojoj je dominantna klima prijateljstva, te je utvrđeno da bi pojedinci radije bili dio organizacije u kojoj vladaju takva

benevolentna pravila (220). U istom su istraživanju ispitanici bili skloniji odbiti posao u ustanovi u kojoj vladaju instrumentalna i klima osobnog interesa, tražili bi veću plaću za rad u takvoj ustanovi te su bili skloniji preporučiti posao drugima u onoj organizaciji u kojoj vladaju benevolentne klime, kao što je klima prijateljstva. Ovi su nalazi su važni ukoliko ustanove žele zadržati visokomotivirani kadar, pogotovo u vremenu snažnog pritiska na visoku znanstvenu produktivnost (221) te visok udio znanstvenika koji napuštaju akademiju nakon što doktoriraju (222).

5.4.3. Intervencije za istraživačku čestitost temeljene na vrlinama

U našem smo istraživanju koristili intervenciju temeljenu na etici vrlina koja je razvijena u sklopu projekta VIRT²UE (134). Korištenje etike utemeljene na vrlinama za promicanje odgovornog provođenja istraživanja tek je u začetku. Predloženi su različiti modeli edukacija, kao što je primjerice trening temeljen na etici vrlina kojeg su razvili Palmer i sur. (223). Takav se model sastoji od toga da polaznici prepoznaju ključne principe u različitim lošim istraživačkim praksama, kao i one vrline koje su poželjne kod znanstvenika koji djeluju etično (223) te navedu na koji bi način djelovali u skladu s tim vrlinama. Intervencije temeljene na etici vrlina važne su i za članove etičkih odbora, jer im takav pristup omogućava da odgovore na nove i nadolazeće etičke izazove (224).

U istraživanju kojeg su proveli Berling i sur. (25), provedeno je pilotno testiranje trening programa za istraživačku čestitost temeljenog na etici vrlina. U njihovom istraživanju sudionicima su prvo predstavljene osnove o važnosti etike vrlina u znanosti, a zatim su raspravljali o važnosti pojedinih vrlina za svakodnevni rad znanstvenika. Kako bi izmjerili učinkovitost takve intervencije, sudionicima su podijeljeni upitnici u kojima ih se pitalo preferiraju li edukaciju o odgovornom istraživanju temeljenu na vrlinama ili onu tradicionalnog pristupa, a većina se sudionika izjasnila u korist intervencije temeljene na vrlinama. Prema našim saznanjima, naša je intervencija prva takve vrste u kojoj se kao ishod intervencije koristi onaj na razini organizacije.

Porast percepcije učinkovitosti u kontrolnoj skupini očekivan je s obzirom da je uobičajeni pristup edukaciji o odgovornom istraživanju temeljen na pravilima. S druge pak strane, zanimljiv je porast u percepciji osobnog morala u skupini koja je bila izložena edukaciji temeljenoj na vrlinama. Etika vrlina, kada se promatra u sklopu edukacije za jačanje istraživačke čestitosti, odnosi se na sposobnost pojedinca da se pridržava visokih moralnih i profesionalnih standarda (2). Moguće je također da scenarij predstavljen sudionicima, koji

predstavlja situaciju u kojoj se ispitanici sami mogu naći, akutno podiže svijest sudionika o važnosti moralnog rasuđivanja, odnosno, oni shvaćaju da nisu sve situacije pokrivena pravilima (225) ili da im takva pravila neće pomoći u stvarnoj situaciji, gdje su kao mladi istraživači pod pritiskom da budu uključeni u neki od elemenata nepoštene znanstvene prakse (225).

5.4.4. Promjena etičke organizacijske klime

Organizacijske su klime stabilan konstrukt i načelno se ne mijenjaju protokom vremena (226). U presječnom istraživanju u ovoj disertaciji potvrdili smo taj nalaz. S obzirom to, kao i na nalaze pretražnog pregleda o intervencijama za istraživačku čestitost, u kojem autori nisu pronašli intervencije koje bi mjerile ishod na razini organizacije, jasno je da su intervencije za organizacijsku klimu složene, pogotovo jer su organizacije vrlo često otporne na takve promjene (227).

Dominantna klima prije početka intervencije bila je klima „pravila i propisa ustanove“ kao i klima „zakona i kodeksa“. Takva klima dominira i među zaposlenicima Medicinskog fakulteta u Splitu (52), kao i među studentima viših godina studija, što potvrđuje nalaze iz prethodnog dijela doktorata. Čini se da studenti već rano u svojoj izloženosti mogu prepoznati i preuzeti istraživanja dominantne klime ustanove. S druge pak strane, Medicinski fakultet u Splitu javna je ustanova, i kao što je prethodno navedeno, pod snažnim utjecajem vanjske kontrole i zakona i propisa. Kako studenti dolaze iz srednjih škola, koje su također javne i pod snažnim utjecajem vanjske kontrole, moguće je da upitnik kao što je ovaj ne može razlikovati sitne razlike u percepciji pravila, kao što bi to bilo na privatnim ili nezavisnim istraživačkim organizacijama koje nisu pod snažnom kontrolom države.

5.4.5. Snaga istraživanja

Ovo je prvo istraživanje u kojem se, prema našim saznanjima, testirala učinkovitost intervencije utemeljene na vrlinama koristeći randomizirani kontrolirani pokus i upitnik o organizacijskoj klimi koji je prethodno validiran.

5.4.6. Ograničenja istraživanja

U našem je istraživanju korišten mali uzorak, naročito nakon isključenja nesparenih sudionika, pa postoji šansa da su neke od identificiranih promjena u domenama etičke klime posljedica slučajnosti. Ovo je bilo pilot istraživanje koje planiramo prošiti u sklopu budućih projektnih aktivnosti. Također, htjeli smo izbjeći usporedbu sudionika koji nisu u potpunosti sudjelovali

u testiranju prije i poslije intervencije, jer bi takvo što unijelo dodatni rizik pristranosti. Nadalje, naše je istraživanje bilo takvog ustroja da se drugo mjerenje, post-intervencijsko, održalo odmah nakon intervencije. Potrebna su daljnja istraživanja koja bi učinak intervencija pratila longitudinalno, kako bi se vidjelo ima li intervencija ovog tipa, temeljena na vrlinama, učinak i kroz dulje vremensko razdoblje. Na koncu, u istraživanje smo uključili studente prve godine medicine, koji nisu izloženi ni kliničkoj nastavi niti su proveli dovoljno godina studirajući da ih se može smatrati starijim studentima. Intervencija se održala 2020. godine, kada je cijeli svijet pogodila pandemija bolesti COVID-19, a posebice studente (228), pa su rezultati našeg istraživanja teško poopćivi i teško usporedivi s drugim istraživanjima ovakvog tipa.

6. ZAKLJUČCI

1. Dokazi o učinkovitosti intervencija za mijenjanje organizacijske klime ili kulture u akademskim i istraživačkim organizacijama su slabi i nije ih moguće poopćiti na akademske ili istraživačke organizacije u različitim okruženjima.
2. Potrebna su dodatna istraživanja koja bi istražila utjecaj novih i inovativnih intervencija, poput mrežnog ili mješovitog pristupa. Ustroj takvih istraživanja trebao bi biti takav da smanji potencijalne rizike pristranosti te pruži dokaze najviše razine kvalitete.
3. S obzirom na trenutno sveprisutni naglasak na promicanje odgovornog istraživanja na razini organizacije, potrebno je razviti i koristiti validirane alate kako bi se obavila precizna mjerenja organizacijske promjene i omogućila usporedba različitih pristupa.
4. Naše je istraživanje pokazalo kako se dominantne etičke klime nisu razlikovale između Medicinskog fakulteta i Filozofskog fakulteta. Na obje je ustanove dominantna klima bila ona temeljena na pravilima, a percepcija kod studenata viših godina bila je slična kao i kod zaposlenika (nastavnog i nenastavnog osoblja).
5. Premda razlike u moralnim temeljima mogu objasniti različitu percepciju za neke od kategorija klime, nije bilo povezanosti za dvije dominantne klime. Buduća su istraživanja nužna kako bi se procijenila percepcija etičke klime studenata nižih godina studija i identificirao trenutak kada se klima potencijalno mijenja.
6. Etička klima se ne mijenja prolaskom vremena i ovo istraživanje može poslužiti kao temeljno mjerenje u budućim istraživanjima etičke klime ili u procjeni učinkovitosti budućih intervencija.
7. Zaposlenici su zadovoljni užim radnim okruženjem na instituciji.
8. Zaposlenici donose odluke temeljene na pravilima ustanova, a odnosi između zaposlenika snažno utječu na klimu, kao i čelništvo ustanove.
9. Negativna organizacijska klima smanjuje motivaciju za rad, a posljedice negativne klime najviše osjećaju mladi istraživači, koje najviše pogađa neodgovarajući sustav napredovanja.
10. Intervencija za etičku organizacijsku klimu temeljena na vrlinama utječe na porast percepcije klime „osobnog morala“ u intervencijskoj skupini. U kontrolnoj skupini uobičajeno predavanje o istraživačkoj čestitosti utječe na rezultat u domeni učinkovitosti.

7. SAŽETAK

Ciljevi: Istraživanja opisana u ovoj disertaciji imaju za cilj utvrditi učinkovitost i kvalitetu intervencija za promjenu organizacijske klime ili kulture u akademskim i istraživačkim ustanovama, utvrditi dominantnu etičku klimu na dva fakulteta Sveučilišta u Splitu, utvrditi na koji način zaposlenici percipiraju svakodnevno okruženje, na koji način donose odluke te procijeniti učinak intervencije utemeljene na vrlinama na stvarnu i željenu percepciju organizacijske etičke klime.

Metode: Prvo istraživanje kojim se procjenjivao učinak i kvaliteta intervencija za promjenu klime u istraživačkim i akademskim ustanovama bio je pretražni pregled. Drugo istraživanje, o trenutnoj percepciji organizacijske etičke klime na dva fakulteta bilo je presječno, na zaposlenicima i studentima diplomskog, viših godina integriranog i doktorskog studija. Treće je istraživanje bilo kvalitativno, temeljeno na refleksivnoj tematskoj analizi polustrukturiranih intervjua. Istraživanje o učinku edukacije temeljene na vrlinama bilo je randomiziranog kontroliranog ustroja.

Rezultati: Pretražnim smo pregledom pronašli sedam istraživanja koja su mjerila učinak intervencija za organizacijsku klimu ili kulturu, od kojih je šest izvijestilo o pozitivnom učinku. Dominantna klima na dva fakulteta je klima „pravila i propisa ustanove“ i klima „zakona i stručnih kodeksa“. Etička organizacijska klima se ne mijenja protokom vremena. Zaposlenici su zadovoljni užitim radnim okruženjem u ustanovi, a odluke donose na temelju pravila i propisa. Intervencija za etičku klimu temeljena na etici vrlina utječe na porast percepcije klime „osobnog morala“.

Zaključak: Organizacijska klima važna je za istraživačke ustanove. Utječe na pojavu kršenja istraživačke čestitosti, motivaciju i zadovoljstvo poslom. Organizacijsku klimu u akademskim ustanovama moguće je mijenjati, ali su dokazi o učinkovitosti takvih intervencija loše kvalitete. Organizacijska etička klima prikladan je ishod za procjenu, usporedbu i praćenje promjena klime u istraživačkim organizacijama. Edukacija za odgovorno provođenje istraživanja temeljena na etici vrlina utječe i na percepciju organizacijske etičke klime.

8. SUMMARY

Is there a difference in perception of organizational ethical climate in academic organizations? Multi-method study at a medical school and school of humanities

Aims: Studies described in this doctoral thesis aim to assess the efficacy and quality of interventions for organizational climate and culture in academic or research performing organizations, to determine the dominant ethical organizational climate in two separate schools at University of Split, to assess how employees perceive everyday work environment and evaluate the effect of virtue ethics based training on perceived and desired organizational ethical climate.

Methods: First study, which aimed to assess the efficacy and quality of interventions for organizational climate and culture in academic and research performing organizations was a scoping review. Second study, which aimed to determine the dominant ethical climate at two schools was a cross-sectional study. Third study was a qualitative study, based on a reflective thematic analysis of semi-structured interviews. Fourth study on a virtue ethics based intervention was a randomised controlled trial.

Results: Our scoping review identified seven studies which measured the effect of interventions on organizational climate or culture, with six of them reporting improvements. Dominant climate at two schools were „Company rules and procedures“ and „Laws and professional codes“. Ethical organizational climate does not change with time. Employees are content with their working environment and make everyday decisions based on rules and laws. Intervention for ethical climate based on virtue ethics increases the perception of „Personal Morality“ ethical climate domain.

Conclusions: Organizational climate is important for academic and research performing organizations. It can influence the number of cases of research misconduct, motivation and job satisfaction. Organizational climate in academic and research performing organizations can be improved, but the evidence for those interventions lacks scientific rigour. Organizational ethical climate is an appropriate outcome for evaluating, comparing and assessing change of climate in academic organizations. Education for responsible conduct of research based on virtue ethics can improve the perception of organizational ethical climate.

9. POPIS LITERATURE

1. Metcalfe J, Wheat K, Munafò M, Parry J. Research integrity: a landscape study. [pristupljeno 2021 May 14]. Dostupno na: <https://www.ukri.org/files/legacy/documents/research-integrity-main-report/>.
2. Steneck NH. Fostering integrity in research: definitions, current knowledge, and future directions. *Sci Eng Ethics*. 2006 Jan;12(1):53-74.
3. Marusic A, Wager E, Utrobicic A, Rothstein HR, Sambunjak D. Interventions to prevent misconduct and promote integrity in research and publication. *Cochrane Database Syst Rev*. 2016 Apr 4;4(4):MR000038
4. Marušić A. Odgovorno istraživanje u znanstvenim profesijama. *Zdravstveni glasnik*. 2019 5(2):9-14.
5. National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine; Policy and Global Affairs; Committee on Science, Engineering, Medicine, and Public Policy; Committee on Responsible Science. *Fostering Integrity in Research*. Washington (DC): National Academies Press (US); 2017 Apr 11. [pristupljeno 2020 Sep 15]. Dostupno na: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK475953/> doi: 10.17226/21896
6. Bouter L. What Research Institutions Can Do to Foster Research Integrity. *Sci Eng Ethics*. 2020 Aug;26(4):2363-2369
7. Bouter LM, Tjldink J, Axelsen N, Martinson BC, Ter Riet G. Ranking major and minor research misbehaviors: results from a survey among participants of four World Conferences on Research Integrity. *Res Integr Peer Rev*. 2016;1:17.
8. Robishaw JD, DeMets DL, Wood SK, Boiselle PM, Hennekens CH. Establishing and Maintaining Research Integrity at Academic Institutions: Challenges and Opportunities. *Am J Med*. 2020;133(3):e87-e90.
9. Fanelli D. How many scientists fabricate and falsify research? A systematic review and meta-analysis of survey data. *PLoS One*. 2009;4(5):e5738.
10. Pupovac V, Fanelli D. Scientists Admitting to Plagiarism: A Meta-analysis of Surveys. *Sci Eng Ethics*. 2015 Oct;21(5):1331-52.
11. Marušić A, Bošnjak L, Jerončić A. A systematic review of research on the meaning, ethics and practices of authorship across scholarly disciplines. *PLoS One*. 2011;6(9):e23477

12. McCartney M. MMR, measles, and the South Wales Evening Post. *BMJ*. 2013;346:f2598. Published 2013 Apr 22.
13. DeMets DL, Fleming TR, Geller G, Ransohoff DF. Institutional Responsibility and the Flawed Genomic Biomarkers at Duke University: A Missed Opportunity for Transparency and Accountability. *Sci Eng Ethics*. 2017;23(4):1199-1205.
14. Robishaw JD, DeMets DL, Wood SK, Boiselle PM, Hennekens CH. Establishing and Maintaining Research Integrity at Academic Institutions: Challenges and Opportunities. *Am J Med*. 2020 Mar;133(3):e87-e90.
15. Gupta A. Fraud and misconduct in clinical research: A concern. *Perspect Clin Res*. 2013;4(2):144-147. doi:10.4103/2229-3485.111800
16. Al-Marzouki S, Roberts I, Marshall T, Evans S. The effect of scientific misconduct on the results of clinical trials: a Delphi survey. *Contemp Clin Trials*. 2005;26(3):331-337.
17. Holtfreter K, Reising MD, Pratt TC, Mays RD. The perceived causes of research misconduct among faculty members in the natural, social, and applied sciences. *Stud High Educ*. 2020;45(11):2162-74.
18. Davis MS, Riske-Morris M, Diaz SR. Causal factors implicated in research misconduct: evidence from ORI case files. *Sci Eng Ethics*. 2007;13(4):395-414.
19. Kalichman M. Survey study of research integrity officers' perceptions of research practices associated with instances of research misconduct. *Res Integr Peer Rev*. 2020 Dec 11;5(1):17
20. Mejlgaard N, Bouter LM, Gaskell G, i sur. Research integrity: nine ways to move from talk to walk. *Nature*. 2020;586(7829):358-360.
21. Resnik DB, Shamoo AE. The Singapore statement on research integrity. *Account Res*. 2011;18(2):71-75.
22. Integrity in research collaborations: the Montreal Statement. *Lancet*. 2013 Oct 19;382(9901):1310.
23. Moher D, Bouter L, Kleinert S, i sur. The Hong Kong Principles for assessing researchers: Fostering research integrity. *PLoS Biol*. 2020;18(7):e3000737
24. The European Code of Conduct for Research Integrity Revised Edition. 2017 [pristupljeno 2020 Sep 15]. Dostupno na: <https://www.allea.org/wp->

content/uploads/2017/05/ALLEA-European-Code-of-Conduct-for-Research-Integrity-2017.pdf

25. Berling E, McLeskey C, O'Rourke M, Pennock RT. A New Method for a Virtue-Based Responsible Conduct of Research Curriculum: Pilot Test Results. *Sci Eng Ethics*. 2019 Jun;25(3):899-910.
26. Brown S, Kalichman MW. Effects of training in the responsible conduct of research: a survey of graduate students in experimental sciences. *Sci Eng Ethics*. 1998 Oct;4(4):487-98.
27. Dubois JM, Dueker JM. Teaching and Assessing the Responsible Conduct of Research: A Delphi Consensus Panel Report. *J Res Adm*. 2009 Fall;40(1):49-70.
28. Katavić V. Retractions of scientific publications: responsibility and accountability. *Biochem Med (Zagreb)*. 2014;24(2):217-22.
29. Haven TL, Tijdink JK, Martinson BC, Bouter LM. Perceptions of research integrity climate differ between academic ranks and disciplinary fields: Results from a survey among academic researchers in Amsterdam. *PLoS One*. 2019;14(1):e0210599.
30. Casadevall A, Ellis LM, Davies EW, McFall-Ngai M, Fang FC. A Framework for Improving the Quality of Research in the Biological Sciences. *mBio*. 2016;7(4):e01256-16.
31. Sovacool BK. Exploring Scientific Misconduct: Isolated Individuals, Impure Institutions, or an Inevitable Idiom of Modern Science? *J Bioeth Inq*. 2008;5(4):271.
32. Steneck NH. Institutional and individual responsibilities for integrity in research. *Am J Bioeth*. 2002;2(4):51-53.
33. Alberts B, Kirschner MW, Tilghman S, Varmus H. Rescuing US biomedical research from its systemic flaws. *Proc Natl Acad Sci U S A*. 2014;111(16):5773-5777.
34. Hatch A, Curry S. Changing how we evaluate research is difficult, but not impossible. *Elife*. 2020 Aug 12;9:e58654.
35. Bouter LM. Commentary: Perverse incentives or rotten apples? *Account Res*. 2015;22(3):148-61.
36. Zohar DM, Hofmann DA. Organizational culture and climate. *The Oxford handbook of organizational psychology, Vol 1. Oxford library of psychology*. New York, NY, US: Oxford University Press; 2012. str. 643-66.

37. Ostroff C, Kinicki AJ, Tamkins MM. Organizational Culture and Climate. U: Borman WC, Ilgen DR, Klimovski RJ, Weiner IB, ur. Handbook of Psychology: Volume 12, Industrial and Organizational Psychology. 2. izdanje. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc; 2003. str. 565- 593
38. Momeni N. The Relation between Managers' Emotional Intelligence and the Organizational Climate They Create. Public Pers Manage. 2009;38(2):35-48.
39. Yauch CA, Steudel HJ. Complementary Use of Qualitative and Quantitative Cultural Assessment Methods. Organ Res Methods. 2003;6(4):465-481.
40. Schneider B, Ehrhart M, Macey W. Organizational Climate and Culture. Annu. Rev. Psychol. 2012;64.
41. Verbeke W, Volgering M, Hessels M. Exploring the Conceptual Expansion within the Field of Organizational Behaviour: Organizational Climate and Organizational Culture. J Manag Stud 1998;35(3):303-29.
42. Schein EH. Organizational culture and leadership: A dynamic view. San Francisco, CA: Jossey-Bass; 1992.
43. Ashkanasy NM, Jackson CRA. Organizational culture and climate. U: Anderson N, Ones DS, Sinangil HK, C. Viswesvaran C, ur. Handbook of industrial, work and organizational psychology, Volume 2: Organizational psychology. Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc; 2002. str. 398-415.
44. Reichers, AE, Schneider B. Climate and culture: An evolution of constructs. U: B. Schneider ur. Organizational climate and culture. (pp. 5–39). San Francisco: Jossey-Bass; 1990. Str. 5-39.
45. Schneider B. The psychological life of organizations. U: Ashkanasy NM, Wilderom CPM, Peterson MF, ur. Handbook of Organizational culture and climate Thousand Oaks, CA: Sage. 2000. str. 17-21.
46. Schneider B, Snyder R. Some Relationships between Job Satisfaction and Organizational Climate. J Appl Psychol. 1975;60:318-28.
47. Schneider B. The climate for service: An application of the climate construct. U: B. Schneider, ur. Organizational climate and culture. San Francisco, CA: Jossey-Bass; 1990. str. 383–412.

48. Payne RL, Pugh DS. Organizational structure and climate. U: Dunnette MD, ur. Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago, IL: Rand-McNally; 1976. str. 1125-1173.
49. Martin KD, Cullen JB. Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review. *J Bus Ethics*. 2006;69(2):175-94.
50. Martinson BC, Thrush CR, Lauren Crain A. Development and validation of the Survey of Organizational Research Climate (SORC). *Sci Eng Ethics*. 2013;19(3):813-834.
51. Cullen JB, Victor B, Bronson JW. The Ethical Climate Questionnaire: An Assessment of its Development and Validity. *Psychol. Rep.* 1993;73(2):667-74.
52. Malički M, Katavić V, Marković D, Marušić M, Marušić A. Perceptions of Ethical Climate and Research Pressures in Different Faculties of a University: Cross-Sectional Study at the University of Split, Croatia. *Sci Eng Ethics*. 2019;25(1):231-45.
53. Wells JA, Thrush CR, Martinson BC, i sur. Survey of Organizational Research Climates in Three Research Intensive, Doctoral Granting Universities. *J Empir Res Hum Res Ethics*. 2014;9(5):72-88.
54. Haven T, Tjldink J, Martinson B, Bouter L, Oort F. Explaining variance in perceived research misbehavior: results from a survey among academic researchers in Amsterdam. *Res Integr Peer Rev*. 2021;6(1):7.
55. Cullen JB, Parboteeah KP, Victor B. The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analysis. *J Bus Ethics*. 2003;46(2):127-41.
56. Simha A, Cullen J. Ethical Climates and Their Effects on Organizational Outcomes: Implications From the Past and Prophecies for the Future. *Acad Manag Perspect*. 2012;26:20-34.
57. Koskenvuori J, Numminen O, Suhonen R. Ethical climate in nursing environment: A scoping review. *Nurs Ethics*. 2019;26(2):327-45.
58. Rathert C, Fleming D. Hospital ethical climate and teamwork in acute care: The moderating role of leaders. *Health Care Manage Rev*. 2008;33:323-31.
59. Van den Bulcke B, Metaxa V, Reyners AK i sur. Ethical climate and intention to leave among critical care clinicians: an observational study in 68 intensive care units across Europe and the United States. *Intensive Care Med*. 2020;46(1):46-56.

60. Bartels KK, Harrick E, Martell K, Strickland D. The Relationship between Ethical Climate and Ethical Problems within Human Resource Management. *J Bus Ethics*.1998;17(7):799-804.
61. Sims RL, Keon TL. Determinants of Ethical Decision Making: The Relationship of the Perceived Organizational Environment. *J Bus Ethics*. 1999;19(4):393-401.
62. Newman A, Round H, Bhattacharya S, Roy A. Ethical Climates in Organizations: A Review and Research Agenda. *Bus Ethics Q*. 2017;27:1-38.
63. Forsberg EM, Anthun FO, Bailey S, i sur. Working with Research Integrity-Guidance for Research Performing Organisations: The Bonn PRINTEGER Statement. *Sci Eng Ethics*. 2018;24(4):1023-34.
64. Buljan I, Barać L, Marušić A. How researchers perceive research misconduct in biomedicine and how they would prevent it: A qualitative study in a small scientific community. *Account Res*. 2018;25(4):220-238.
65. Haven T, Pasma HR, Widdershoven G, Bouter L, Tjldink J. Researchers' Perceptions of a Responsible Research Climate: A Multi Focus Group Study. *Sci Eng Ethics*. 2020;26(6):3017-3036.
66. Crain AL, Martinson BC, Thrush CR. Relationships between the Survey of Organizational Research Climate (SORC) and self-reported research practices. *Sci Eng Ethics*. 2013;19(3):835-850.
67. Callister RR. The Impact of Gender and Department Climate on Job Satisfaction and Intentions to Quit for Faculty in Science and Engineering Fields. *J Tech Tran*. 2006;31(3):367-75.
68. Fontaine DK, Koh EH, Carroll T. Promoting a healthy workplace for nursing faculty and staff. *Nurs Clin North Am*. 2012 Dec;47(4):557-66.
69. Al Kurdi O, El-Haddadeh R, Eldabi T. International Journal of Information Management The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education. *Int J Inf Manage*. 2019;50:217-27.
70. Abzari M, Abbasi R. Investigating impact of organizational climate on intention to knowledge sharing behavior by using theory of planned behavior (TPB). *IJCRB*. 2011;2(12):121-34.

71. Sokół A, Gozdek A, Figurska I, Blašková M. Organizational Climate of Higher Education Institutions and its Implications for the Development of Creativity. *Procedia Soc Behav Sci.* 2015;182:279-88.
72. Acar G, Karabulut N, Sahin A, Musa M, Ozer M. University Staff's Perceptions on Ethical Climate in Their Workplaces. *The Anthropologist.* 2016;24(3):685-93.
73. Levinson WSG, Hafferty FW, Lucey CR. *Understanding Medical Professionalism.* United States: McGraw-Hill Education; 2014 [pristupljeno 2021 Mar]. Dostupno na: <https://accessmedicine.mhmedical.com/book.aspx?bookid=1058>.
74. Gottlieb K, Sylvester I, Eby D. Transforming your practice: what matters most. *Fam Pract Manag.* 2008 Jan;15(1):32–38.
75. Vryonides S, Papastavrou E, Charalambous A, Andreou P, Eleftheriou C, Merkouris A. Ethical climate and missed nursing care in cancer care units. *Nurs Ethics.* 2018;25(6):707-723.
76. Gallagher A. Moral distress and moral courage in everyday nursing practice. *Online J Issues Nurs.* 2011;16(2):8.
77. Hall LM, Doran D, Pink GH. Nurse staffing models, nursing hours, and patient safety outcomes. *J Nurs Adm.* 2004 Jan;34(1):41-5.
78. Varcoe C, Doane G, Pauly B, i sur. Ethical practice in nursing: working the in-betweens. *J Adv Nurs.* 2004 Feb;45(3):316-25.
79. Dinc MS, Huric A. The impact of ethical climate types on nurses' behaviors in Bosnia and Herzegovina. *Nurs Ethics.* 2017;24(8):922-935.
80. Borhani F, Jalali T, Abbaszadeh A, Haghdoost A. Nurses' perception of ethical climate and organizational commitment. *Nurs Ethics.* 2014 May;21(3):278-88.
81. Pergert, P, Bartholdson, C, af Sandeberg, M. The ethical climate in paediatric oncology—A national cross-sectional survey of health-care personnel. *Psycho-Oncology.* 2019; 28: 735– 741.
82. Zhang N, Gong ZX, Xu Z, Gilal FG. Ethical climate and service behaviours in nurses: The moderating role of employment type. *J Adv Nurs.* 2019;75(9):1868-1876.

83. Suhonen R, Stolt M, Gustafsson ML, Katajisto J, Charalambous A. The associations among the ethical climate, the professional practice environment and individualized care in care settings for older people. *J Adv Nurs*. 2014;70(6):1356-1368.
84. Constantina C, Papastavrou E, Charalambous A. Cancer nurses' perceptions of ethical climate in Greece and Cyprus. *Nurs Ethics*. 2019;26(6):1805-1821.
85. Hwang JI, Park HA. Nurses' perception of ethical climate, medical error experience and intent-to-leave. *Nurs Ethics*. 2014;21(1):28-42.
86. Barr P. Moral Distress and Considering Leaving in NICU Nurses: Direct Effects and Indirect Effects Mediated by Burnout and the Hospital Ethical Climate. *Neonatology*. 2020;117(5):646-649.
87. Hart SE. Hospital ethical climates and registered nurses' turnover intentions. *J Nurs Scholarsh*. 2005;37(2):173-7.
88. Simha A, Pandey J. Trust, ethical climate and nurses' turnover intention. *Nurs Ethics*. November 2020.
89. Hassanian ZM, Shayan A. The mediating effect of ethical climate on religious orientation and ethical behavior. *Nurs Ethics*. 2017;26(4):1114-27.
90. Berberoglu, A. Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Serv Res* 18, 399 (2018).
91. Aydan S, Kaya S. Ethical climate as a moderator between organizational trust and whistle-blowing among nurses and secretaries. *Pak J Med Sci*. 2018;34(2):429-434.
92. Numminen O, Leino-Kilpi H, Isoaho H, Meretoja R. Ethical climate and nurse competence - newly graduated nurses' perceptions. *Nurs Ethics*. 2015;22(8):845-859.
93. Joolae S, Jalili HR, Rafii F, Hajibabae F, Haghani H. The relationship between ethical climate at work and job satisfaction among nurses in Tehran. *Indian J Med Ethics*. 2013;10(4):238-242.
94. Goldman, Anny & Tabak, Nili. (2010). Perception of ethical climate and its relationship to nurses' demographic characteristics and job satisfaction. *Nurs ethics*. 17. 233-46.

95. Altaker KW, Howie-Esquivel J, Cataldo JK. Relationships Among Palliative Care, Ethical Climate, Empowerment, and Moral Distress in Intensive Care Unit Nurses. *Am J Crit Care*. 2018;27(4):295-302.
96. Bartholdson C, Sandeberg MA, Lützn K, Blomgren K, Pergert P. Healthcare professionals' perceptions of the ethical climate in paediatric cancer care. *Nurs Ethics*. 2016;23(8):877-888.
97. Hou Y, Timmins F, Zhou Q, Wang J. A cross-sectional exploration of emergency department nurses' moral distress, ethical climate and nursing practice environment. *Int Emerg Nurs*. 2021;55:100972.
98. Pauly B, Varcoe C, Storch J, Newton L. Registered nurses' perceptions of moral distress and ethical climate. *Nurs Ethics*. 2009;16(5):561-573.
99. Benoit DD, Jensen HI, Malmgren J, i sur. Outcome in patients perceived as receiving excessive care across different ethical climates: a prospective study in 68 intensive care units in Europe and the USA. *Intensive Care Med*. 2018;44(7):1039-1049.
100. Mumford M, Murphy S, Connelly S, Hill J, Antes A, Brown R, i sur. Environmental influences on ethical decision making: climate and environmental predictors of research integrity. *Ethics Behav*. 2007;17(4):337-66.
101. Martinson BC, Nelson D, Hagel-Campbell E, i sur. Initial results from the Survey of Organizational Research Climates (SOuRCe) in the U.S. department of veterans affairs healthcare system. *PLoS One*. 2016;11(3).
102. Glisson C, Dukes D, Green P. The effects of the ARC organizational intervention on caseworker turnover, climate, and culture in children's service systems. *Child Abuse Negl*. 2006 Aug;30(8):855-80.
103. Suzuki S, Nagata S, Zerwekh J, i sur. Effects of a multi-method discharge planning educational program for medical staff nurses. *Jpn J Nurs Sci*. 2012 Dec;9(2):201-15.
104. Cuadra-Peralta A, Veloso C, Iribaren J, Pinto R. Intervention for supervisors, based on social skills and leadership, in order to improve organizational climate perception and organizational performance outcomes. *J Organ Chang Manag*. 2017;30:281-92.
105. Ouellette RR, Goodman AC, Martinez-Pedraza F, i sur. A Systematic Review of Organizational and Workforce Interventions to Improve the Culture and Climate of Youth-Service Settings. *Adm Policy Ment Health*. 2020 Sep;47(5):764-778.

106. Weiner BJ. A theory of organizational readiness for change. *Implement Sci.* 2009 Oct 19;4:67.
107. Ells C, Downie J, Kenny N. An assessment of ethical climate in three healthcare organizations. *J Clin Ethics.* 2002 Spring;13(1):18-28.
108. Pitak-Arnop P, Dhanuthai K, Hemprich A, Pausch NC. Morality, ethics, norms and research misconduct. *J Conserv Dent.* 2012 Jan;15(1):92-3.
109. Kohlberg L. Stage and Sequence: The Cognitive-Developmental Approach to Socialization. U: Goslin DA, ur. *Handbook of Socialization Theory and Research.* Chicago, IL: Rand McNally; 1969.
110. Haidt J. *The righteous mind: Why good people are divided by politics and religion.* 2012. Toronto, Canada: Random House. 2012.
111. Haidt J, Joseph C. Intuitive Ethics: How Innately Prepared Intuitions Generate Culturally Variable Virtues. *Daedalus.* 2004;133:55-66.
112. Graham J, Nosek BA, Haidt J, Iyer R, Koleva S, Ditto PH. Mapping the moral domain. *J Pers Soc Psychol.* 2011;101(2):366-85.
113. Graham J, Haidt J, Nosek B. Moral foundations questionnaire. 2013. [Pristupljeno 2021 Feb]. Dostupno na: <https://www.moralfoundations.org/questionnaires>.
114. Clifford S, Iyengar V, Cabeza R, Sinnott-Armstrong W. Moral foundations vignettes: a standardized stimulus database of scenarios based on moral foundations theory. *Behav Res Methods.* 2015 Dec;47(4):1178-1198.
115. Egorov M, Kalshoven K, Pircher Verdorfer A, Peus C. It's a Match: Moralization and the Effects of Moral Foundations Congruence on Ethical and Unethical Leadership Perception. *J Bus Ethics.* 2020;167(4):707-23.
116. Weaver GR, Reynolds SJ, Brown ME. Moral Intuition: Connecting Current Knowledge to Future Organizational Research and Practice. *J Manag Res.* 2014;40(1):100-129.
117. Brower H, Shrader C. Moral Reasoning and Ethical Climate: Not-for-Profit vs. For-Profit Boards of Directors. *J Bus Ethics.* 2000;26:147-67.
118. Shields DL, Funk CD, Bredemeier BL. The Moral Frameworks and Foundations of Contesting Orientations. *J Sport Exerc Psychol.* 2016 Apr;38(2):117-27.

119. Jones TM, Felps W, Bigley GA. Ethical Theory and Stakeholder-Related Decisions: The Role of Stakeholder Culture. *AMR*. 2007;32(1):137-55.
120. Bulgarella C. A Two-Factor Model of Ethical Culture: A Conceptual Frame for Ethical Systems' Culture Survey. [pristupljeno 2021 Mar]. Dostupno na: https://www.ethicalsystems.org/wp-content/uploads/2016/09/files_ES_A-Conceptual-Framework-for-Ethical-Culture-FINAL.pdf
121. Pennock RT, O'Rourke M. Developing a Scientific Virtue-Based Approach to Science Ethics Training. *Sci Eng Ethics*. 2017 Feb;23(1):243-262.
122. Horbach SPJM, Halfman W. Promoting Virtue or Punishing Fraud: Mapping Contrasts in the Language of 'Scientific Integrity'. *Sci Eng Ethics*. 2017 Dec;23(6):1461-1485.
123. Han H. Virtue ethics, positive psychology, and a new model of science and engineering ethics education. *Sci Eng Ethics*. 2015 Apr;21(2):441-60.
124. DuBois JM. Is compliance a professional virtue of researchers? Reflections on promoting the responsible conduct of research. *Ethics Behav*. 2004;14(4):383-95.
125. Bebeau MJ, Rest JR, Narvaez D. Beyond the Promise: A Perspective on Research in Moral Education. *Educ Res*. 1999;28(4):18-26.
126. Tomić V, Buljan I, Marušić A. Perspectives of key stakeholders on essential virtues for good scientific practice in research areas. *Account Res*. 2021 Apr 17:1-32.
127. Meriste H, Parder ML, Louk K, i sur. Promoting Integrity as an Integral Dimension of Excellence in Research: Normative analysis of research integrity and misconduct. [pristupljeno 2021 Mar]. Dostupno na: <https://printeger.eu/wp-content/uploads/2016/10/D2.3.pdf>
128. Marušić A, Tokalić R, Tomić V, i sur. Virtue based ethics and Integrity of Research: Train-the-Trainer programme for Upholding principles and practices of the European Code of Conduct for Research Integrity: Mapping of scientific virtues. [pristupljeno 2021 Mar]. Dostupno na: <https://ec.europa.eu/research/participants/documents/downloadPublic?documentIds=080166e5c4861677&appId=PPGMS>
129. Davis M. What's Wrong with Character Education? *Am J Educ*. 2003;110(1):32-57.
130. Banks S. Cultivating Researcher Integrity: Virtue-Based Approaches to Research Ethics. U: Emmerich N, ur. *Virtue Ethics in the Conduct and Governance of Social Science*

Research. *Advances in Research Ethics and Integrity*. Emerald Publishing Limited; 2018. str. 21-44.

131. Cameron K, Bright DS, Caza A. Exploring the Relationships between Organizational Virtuousness and Performance. *Am Behav Sci*. 2004;47:766 - 90.

132. Chun R. Organizational Virtue and Performance: An Empirical Study of Customers and Employees. *J Bus Ethics*. 2017;146(4):869-81.

133. Meyer M. A Virtue Ethical Approach to Organizational Culture in Finance. U: Sison AJG, Beabout GR, Ferrero I, ur. *Handbook of Virtue Ethics in Business and Management*. Springer. 2016

134. Virtue based ethics and Integrity of Research: Train-the-Trainer program for Upholding the principles and practices of the European Code of Conduct for Research Integrity. [pristupljeno 21 Apr]. Dostupno na: <https://cordis.europa.eu/project/id/787580>

135. Pham MT, Rajić A, Greig JD, Sargeant JM, Papadopoulos A, McEwen SA. A scoping review of scoping reviews: advancing the approach and enhancing the consistency. *Res Synth Methods*. 2014;5(4):371-385.

136. Levac D, Colquhoun H, O'Brien KK. Scoping studies: advancing the methodology. *Implement Sci*. 2010 Sep 20;5:69.

137. Peters MDJ, Marnie C, Tricco AC, i sur. Updated methodological guidance for the conduct of scoping reviews. *JBIEvid Synth*. 2020 Oct;18(10):2119-2126.

138. Tricco AC, Lillie E, Zarin W, i sur. PRISMA Extension for Scoping Reviews (PRISMA-ScR): Checklist and Explanation. *Ann Intern Med*. 2018;169(7):467-473.

139. Griffin MA, Curcuruto M. Safety Climate in Organizations. *Annu Rev Organ Psychol Organ Behav*. 2016;3(1):191-212.

140. Khangura S, Konnyu K, Cushman R, Grimshaw J, Moher D. Evidence summaries: the evolution of a rapid review approach. *Syst Rev*. 2012;1(1):10.

141. Lockwood C, Munn Z, Porritt K. Qualitative research synthesis: methodological guidance for systematic reviewers utilizing meta-aggregation. *Int J Evid Based Healthc*. 2015 Sep;13(3):179-87.

142. Tufanaru C, Munn Z, Aromataris E, Campbell J, Hopp L. Chapter 3: Systematic reviews of effectiveness. U: Aromataris E, Munn Z, ur. *JBIManual for Evidence Synthesis*. JBI, 2020. [pristupljeno 2021 Mar]. Dostupno na: <https://synthesismanual.jbi.global>.
143. Adams, William C. Part Two: Practical data Collection Procedures. Conducting Semi-Structured Interviews. U: Newcomer KE, Hatry HP, Wholey JS, ur. *Handbook of Practical Program Evaluation*. 492–505. Hoboken, NJ: John Wiley; 2015. str. 492-505.
144. Tong A, Sainsbury P, Craig J. Consolidated criteria for reporting qualitative research (COREQ): a 32-item checklist for interviews and focus groups. *Int J Qual Health Care*. 2007 Dec;19(6):349-57.
145. Braun V, Clarke V. Using thematic analysis in psychology. *Qual Res Psychol*. 2006;3(2):77-101.
146. Braun V, Clarke V. Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qual Res Sport Exerc Health*. 2019;11(4):589-97.
147. Hren D, Marušić M, Marušić A. Regression of moral reasoning during medical education: combined design study to evaluate the effect of clinical study years. *PLoS One*. 2011 Mar 30;6(3):e17406.
148. Bokan I, Buljan I, Marušić M, Malički M, Marušić A. Predictors of academic success and aspirations in secondary nursing education: A cross-sectional study in Croatia. *Nurse Educ Today*. 2020 Feb 19;88:104370.
149. Medicinski fakultet Split. Odluka dekana o održavanju nastave online zbog proglašene epidemije bolesti COVID-19 uzrokovane virusom SARS-CoV-2. [pristupljeno 2021 May]. Dostupno na: <http://mefst.unist.hr/novosti/od-ponedjeljka-16-ozujka-2020-nastava-ce-se-odrzavati-online/11274>
150. Baird LN. ALOHA to New Learning: Uniting Student and Career Staff Through Training. *J Access Serv*. 2008;5(1-2):121-32.
151. Conceição SCO, Altman BA. Training and Development Process and Organizational Culture Change. *Organ Dev J*. 2011;29(1):33-43.
152. Cottingham AH, Suchman AL, Litzelman DK, i sur. Enhancing the informal curriculum of a medical school: a case study in organizational culture change. *J Gen Intern Med*. 2008;23(6):715-22.

153. Gavin JF, McPhail SM. Intervention and Evaluation: A Proactive Team Approach to OD. *J Appl Behav Sci.* 2016;14(2):175-94..
154. Sanfilippo F, Burns KH, Borowitz MJ, Jackson JB, Hruban RH. The Johns Hopkins Department of Pathology Novel Organizational Model: A 25-Year-Old Ongoing Experiment. *Acad Pathol.* 2018 Nov 14;5:2374289518811145.
155. Schreurs ML, Huveneers W, Dolmans D. Communities of teaching practice in the workplace: Evaluation of a faculty development programme. *Med Teach.* 2016;38(8):808-14.
156. Springer PJ, Clark CM, Strohfus P, Belcheir M. Using transformational change to improve organizational culture and climate in a school of nursing. *J Nurs Educ.* 2012;51(2):81-8.
157. Clark CM, Belcheir M, Strohfus P, Springer PJ. Development and description of the culture/climate assessment scale. *J Nurs Educ.* 2012 Feb;51(2):75-80.
158. Cooke RA, Szumal JL. Measuring Normative Beliefs and Shared Behavioral Expectations in Organizations - the Reliability and Validity of the Organizational Culture Inventory. *Psychol Rep.* 1993;72(3):1299-330.
159. Šćukanec N, Sinković M, Bilić R, Doolan K, Cvitan M. Socijalni i ekonomski uvjeti studentskog života u Hrvatskoj: nacionalno izvješće istraživanja EUROSTUDENT V za Hrvatsku za 2014. Zagreb: Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta; 2015. [pristupljeno 2021 May]. Dostupno na: <https://www.eurostudent.hr/userfiles/pdfs/Nacionalno-izvjesce-EUROSTUDENT-V..pdf>
160. MacCoun R, Perlmutter S. Blind analysis: Hide results to seek the truth. *Nature.* 2015;526(7572):187-9.
161. Swanson JA, Schmitz D, Chung KC. How to practice evidence-based medicine. *Plast Reconstr Surg.* 2010;126(1):286-94.
162. Ogbuanya TC, Eseadi C, Orji CT, Ede MO, Ohanu IB, Bakare J. Effects of rational emotive occupational health therapy intervention on the perceptions of organizational climate and occupational risk management practices among electronics technology employees in Nigeria. *Medicine (Baltimore).* 2017 May;96(18):e6765. 2017;96(18):e6765.
163. Aderman M, Tecklenburg K. Effect of relaxation training on personal adjustment and perceptions of organizational climate. *J Psychol.* 1983;115(2d Half):185-91.

164. Joosten TC, Bongers IM, Janssen RT. Redesigning mental healthcare delivery: is there an effect on organizational climate? *Int J Qual Health Care*. 2014;26(1):58-63.
165. O'Connor M. Changing organizational culture through gaming. 2014. [pristupljeno 2021 May]. Dostupno na: <https://cdr.lib.unc.edu/concern/dissertations/ns064695j>
166. Erasmus University Rotterdam. Dilemma Game. [pristupljeno 2021 May]. Dostupno na: <https://www.eur.nl/en/about-eur/policy-and-regulations/integrity/research-integrity/dilemma-game>
167. Komić D, Marušić SL, Marušić A. Research Integrity and Research Ethics in Professional Codes of Ethics: Survey of Terminology Used by Professional Organizations across Research Disciplines. *PloS one*. 2015;10(7):e0133662.
168. Ščepanović R, Labib K, Buljan I, Tjldink J, Marušić A. Practices for Research Integrity Promotion in Research Performing Organisations and Research Funding Organisations: A Scoping Review. *Sci Eng Ethics*. 2021;27(1):4.
169. Bigelow B, Arndt M. Transformational change in health care: changing the question. *Hosp top*. 2005;83(2):19-26..
170. Pagliaro S, Lo Presti A, Barattucci M, Giannella VA, Barreto M. On the Effects of Ethical Climate(s) on Employees' Behavior: A Social Identity Approach. *Front Psychol*. 2018;9:960.
171. Prinsen CA, Vohra S, Rose MR, King-Jones S, Ishaque S, Bhaloo Z, i sur. Core Outcome Measures in Effectiveness Trials (COMET) initiative: protocol for an international Delphi study to achieve consensus on how to select outcome measurement instruments for outcomes included in a 'core outcome set'. *Trials*. 2014;15:247.
172. Kirkpatrick D. Evaluation of training. U: Craig RBL, ur. *Training and Development Handbook*. NY: McGraw Hill; 1967.
173. Barr H, Freeth D, Hammick M, Koppel I, Reeves S. Evaluations of Interprofessional Education: A United Kingdom Review of Health and Social Care. London: Centre for the Advancement of Interprofessional Education (CAIPE), British Educational Research Association, 2000.
174. Bouter LM. Fostering responsible research practices is a shared responsibility of multiple stakeholders. *J Clin Epidemiol*. 2018;96:143-6.

175. Geller G, Boyce A, Ford DE, Sugarman J. Beyond “Compliance”: The Role of Institutional Culture in Promoting Research Integrity. *Acad Med.* 2010;85(8).
176. Appelbaum SH, Deguire KJ, Lay M. The relationship of ethical climate to deviant workplace behaviour. *Corporate Governance: The international journal of business in society.* 2005;5(4):43-55.
177. Liu AMM, Fellows R, Ng J. Surveyors' perspectives on ethics in organisational culture. *Eng Constr Archit Manag.* 2004;11(6):438-49.
178. Peterson DK. The Relationship between Unethical Behavior and the Dimensions of the Ethical Climate Questionnaire. *J Bus Ethics.* 2002;41(4):313-26..
179. Chandler N. Braced for Turbulence: Understanding and Managing Resistance to Change in the Higher Education Sector. *Manage Sci.* 2013;3:243-51.
180. Mahood SC. Medical education: Beware the hidden curriculum. *Can Fam Physician.* 2011 Sep;57(9):983-5.
181. Markus S, Mendelski M. Institutional complementarity, economic performance and governance in the post-communist world. *Comp Eur Politics.* 2015;13:376-404.
182. Viđak M, Tokalić R, Marušić M, Puljak L, Sapunar D. Improving completion rates of students in biomedical PhD programs: an interventional study. *BMC Med Educ.* 2017;17(1):144.
183. GBM Young Investigators, Hennig J, Feige MJ. Highlight: young research groups in Germany. *Biol Chem.* 2019 Jun 26;400(7):811-812.
184. Steiner B, Saalfeld B. Networking of Young Researchers in the European Area: Relevance, Requirements and Realization Possibilities. *Stud Health Technol Inform.* 2019 Aug 21;264:1366-1370.
185. Petersen AM, Riccaboni M, Stanley HE, Pammolli F. Persistence and uncertainty in the academic career. *Proc Natl Acad Sci U S A.* 2012 Apr 3;109(14):5213-8.
186. Shen H. Employee benefits: Plight of the postdoc. *Nature.* 2015 Sep 10;525(7568):279-81.
187. Walsh JP, Lee Y-N. The bureaucratization of science. *Res Policy.* 2015;44(8):1584-600.

188. Roach M, Sauermann H. A taste for science? PhD scientists' academic orientation and self-selection into research careers in industry. *Res. Policy* 2010; 39:422–434.
189. Levecque K, Anseel F, De Beuckelaer A, Van der Heyden J, Gisle L. Work organization and mental health problems in PhD students. *Res. Policy*. 2017;46(4):868-79.
190. Podsakoff NP, LePine JA, LePine MA. Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: a meta-analysis. *J Appl Psychol*. 2007 Mar;92(2):438-54.
191. Lievens F, Highhouse S. The Relation of Instrumental and Symbolic Attributes to a Company's Attractiveness as an Employer. *Pers Psychol*. 2003;56(1):75-102.
192. Takahashi T, Hori D, Ikeda T, sur. Non-Regular Employment Status Is Associated with Psychological Distress among Young Researchers: A Cross-Sectional Study in Tsukuba, Japan. *Tohoku J Exp Med*. 2019 Sep;249(1):57-64.
193. Sifaki-Pistolla D, Chatzea VE, Melidoniotis E, Mechili EA. Distress and burnout in young medical researchers before and during the Greek austerity measures: forerunner of a greater crisis? *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol*. 2018 Jul;53(7):727-735.
194. Rožman M, Štrukelj T. Organisational climate components and their impact on work engagement of employees in medium-sized organisations. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*. 2020;34:1-32.
195. Viitala R, Tanskanen J, Sääntti R. The connection between organizational climate and well-being at work. *Int J Organ Anal*. 2015;23.
196. Kuvaas B, Buch R, Weibel A, Dysvik A, Nerstad CGL. Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes? *J Econ Psychol*. 2017;61:244-58.
197. Shkoler O, Kimura T. How Does Work Motivation Impact Employees' Investment at Work and Their Job Engagement? A Moderated-Moderation Perspective Through an International Lens. *Front Psychol*. 2020;11(38).
198. Templeton R. Doctorate motivation: an (auto)ethnography. *Australian Universities' Review*. 2016;58(1).
199. Koene BAS, Vogelaar ALW, Soeters JL. Leadership effects on organizational climate and financial performance: Local leadership effect in chain organizations. *Leadersh Q*. 2002;13(3):193-215.

200. Öztekin Ö, İşçi S, Karadağ E. The Effect of Leadership Leadership on Organizational Commitment. U: Karadağ E, ur. *Leadership and Organizational Outcomes: Meta-Analysis of Empirical Studies*. Cham, Švicarska: Springer International Publishing; 2015. str. 57-79.
201. Braun S, Peus C, Frey D, Knipfer K. *Leadership in Academia: Individual and Collective Approaches to the Quest for Creativity and Innovation*. U: Peus C, Braun S, Schyns B, ur. *Leadership Lessons from Compelling Contexts (Monographs in Leadership and Management)*. Emerald Publishing. 2016. str. 349-366.
202. Rehbock S. Academic leadership: challenges and opportunities for leaders and leadership development in higher education. U: Antoniadou M, Crowder M. *Modern Day Challenges in Academia, Time for a Change*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing Limited; 2020. str. 252-264.
203. Gmelch WH. Leadership Succession: How New Deans Take Charge and Learn the Job. *J Leadersh Stud*. 2000;7(3):68-87.
204. Stanley CA, Algert NE. An Exploratory Study of the Conflict Management Styles of Department Heads in a Research University Setting. *Innov High Educ*. 2007;32(1):49-65.
205. Dunbar RIM. Gossip in Evolutionary Perspective. *Rev Gen Psychol*. 2004;8(2):100-110.
206. Feinberg M, Willer R, Stellar J, Keltner D. The virtues of gossip: reputational information sharing as prosocial behavior. *J Pers Soc Psychol*. 2012 May;102(5):1015-30.
207. Vaidyanathan B, Khalsa S, Ecklund E. Gossip as Social Control: Informal Sanctions on Ethical Violations in Scientific Workplaces. *Soc Probl*. 2016;63:554-72.
208. Hallett T, Harger B, Eder D. Gossip at Work: Unsanctioned Evaluative Talk in Formal School Meetings. *J Contemp Ethnogr*;38:584-618.
209. Keashly L. Workplace Bullying, Mobbing and Harassment in Academe: Faculty Experience. U: D'Cruz P, Noronha E, Keashly L, Tye-Williams S, ur. *Special topics and particular occupations, professions and sectors. Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment, vol 4*. Singapore, Springer; 2019.
210. Mahmoudi M. Improve reporting systems for academic bullying. *Nature*. 2018 Oct;562(7728):494
211. Mahmoudi M. Academic bullies leave no trace. *Bioimpacts*. 2019;9(3):129-130.

212. Narodne novine. Zakon o znanstvenoj djelatnosti i visokom školstvu. [pristupljeno 2021 Jun]. Dostupno na: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2003_07_123_1742.html
213. Narodne novine. Pravilnik o uvjetima za izbor u znanstvena zvanja. [pristupljeno 2021 Jun]. Dostupno na: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2017_03_28_652.html
214. Programsko financiranje javnih visokih učilišta i javnih znanstvenih instituta: izvještaj na sredini razdoblja (2018.-2022.). [pristupljeno 2021 Jun]. Dostupno na: <https://mzo.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Znanost/ZnanstvenaInfrastruktura/Izvjescje%20o%20programskom%20financiranju%20javnih%20visokih%20ucilista%20i%20javnih%20znanstvenih%20instituta%202018.%20-%202020..pdf>
215. Narodne novine. Odluka o zabrani novog zapošljavanja službenika i namještenika u javnim službama. [pristupljeno 2021 Jun]. Dostupno na: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2016_07_70_1678.html
216. Narodne novine. Odluka o ograničavanju korištenja sredstava predviđenih Državnim proračunom Republike Hrvatske i financijskim planovima izvanproračunskih korisnika Državnog proračuna za 2020. godinu. [pristupljeno 2021 Jun]. Dostupno na: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2020_04_41_855.html
217. Staničić F. Mane i nedostaci Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju - kako ih popraviti?. U: Barbić J, ur. Istine i zablude o reformi znanosti i visokog obrazovanja. Zagreb, Hrvatska akademija znanosti i umjetnosti; 2019. str. 73-111.
218. Zhang M, Li H, Wei J. Examining the relationship between organizational culture and performance: The perspectives of consistency and balance *Front Bus Res China*. 2008;2(2):256.
219. Bremer M. *Organizational Culture Change: Unleashing your Organization's Potential in Circles of 10*. 1. izdanje. 2012. Kikker Groep.
220. Teresi M, Pietroni DD, Barattucci M, Giannella VA, Pagliaro S. Ethical Climate(s), Organizational Identification, and Employees' Behavior. *Front Psychol*. 2019;10:1356. Published 2019 Jun 19.
221. Tijdink JK. Publish & Perish; onderzoek naar onderzoek en onderzoekers [Publish & Perish; research on research and researchers]. *Tijdschr Psychiatr*. 2017;59(7):406-413.
222. Woolston C. Seeking an 'exit plan' for leaving academia amid coronavirus worries. *Nature*. 2020;583(7817):645-646

223. Palmer N, Forrester-Jones R. Research Ethics Training: Using a virtue ethics approach to training to support development of researcher integrity. In *Advances in Research Ethics and Integrity*. Emerald Group Publishing Ltd. 2017. [pristupljeno 2021 June]. Dostupno na: <https://researchportal.bath.ac.uk/en/publications/research-ethics-training-using-a-virtue-ethics-approach-to-traini>
224. Morris MC, Morris JZ. The importance of virtue ethics in the IRB. *Res Ethics*. 2016;12(4):201-216.
225. Hofmann B, Holm S. Research integrity: environment, experience, or ethos? *Res Ethics*. 2019;15(3-4):1-13.
226. Schneider B, Barbera KM. *The Oxford handbook of organizational climate and culture*. Oxford, NY: Oxford University Press; 2014.
227. Aubert Bonn N, Pinxten W. Rethinking success, integrity, and culture in research (part 2) — a multi-actor qualitative study on problems of science. *Res Integr Peer Rev*. 2021;6(1):3.
228. Kaparounaki CK, Patsali ME, Mousa DV, Papadopoulou EVK, Papadopoulou KKK, Fountoulakis KN. University students' mental health amidst the COVID-19 quarantine in Greece. *Psychiatry Res*. 2020 Aug;290:113111.

10. ŽIVOTOPIS

Marin Viđak, dr. med.

Katedra za istraživanja u biomedicini i zdravstvu

Medicinski fakultet Split

Šoltanska 2, 21 000 Split

Telefon: 021/557-820

E-adresa: mvidak@mefst.hr

Obrazovanje:

Doktor medicine, Medicinski fakultet Sveučilišta u Splitu 2016.

Ostali objavljeni izvorni znanstveni radovi

1. Žuljević MF, Jeličić K, **Vidak M**, Đogaš V, Buljan I. Impact of the first COVID-19 lockdown on study satisfaction and burnout in medical students in Split, Croatia: a cross-sectional presurvey and postsurvey. *BMJ Open*. 2021 Jun 29;11(6):e049590.
2. Buljan I, Marušić M, Tokalić R, **Vidak M**, Peričić TP, Hren D, Marušić A. Cognitive levels in testing knowledge in evidence-based medicine: a cross sectional study. *BMC Med Educ*. 2021 Jan 7;21(1):25.
3. Tokalić R, **Vidak M**, Buljan I, Marušić A. Reporting of Clinical Practice Guidelines: Practical Testing of AGREE and RIGHT Checklists. *J Gen Intern Med*. 2020;35(7):2167-2172.
4. Babić A, Tokalić R, Amílcar Silva Cunha J, Novak I, Šuto J, **Vidak M**, Miošić I, Vuka I, Poklepović Peričić T, Puljak L. Assessments of attrition bias in Cochrane systematic reviews are highly inconsistent and thus hindering trial comparability. *BMC Med Res Methodol*. 2019;19(1):76.
5. Tokalić R, **Vidak M**, Buljan I, Marušić A. Reporting quality of European and Croatian health practice guidelines according to the RIGHT reporting checklist. *Implement Sci*. 2018;13(1):135.
6. **Vidak M**, Tokalić R, Marušić M, Puljak L, Sapunar D. Improving completion rates of students in biomedical PhD programs: an interventional study. *BMC Med Educ*. 2017;17(1):144.

7. Jeličić Kadić A, Borić M, **Vidak M**, Ferhatović L, Puljak L. Changes in epidermal thickness and cutaneous innervation during maturation in long-term diabetes. *J Tissue Viability*. 2014;23(1):7-12.

11. DODACI

11.1. Dodatak 1: Pretrage literature

Ovid MEDLINE(R) and Epub Ahead of Print, In-Process & Other Non-Indexed Citations and Daily

- 1 Ethics, Institutional/
- 2 exp Ethics, Professional/
- 3 organizational culture/
- 4 exp Interprofessional Relations/
- 5 Workplace/px [Psychology]
- 6 exp Morals/
- 7 Workplace/
- 8 6 and 7
- 9 (ethical adj3 (climate\$ or cultur\$ or environment\$)).tw.
- 10 ((organi#ation\$ or institution\$ or work\$) adj3 (ethic\$ or cultur\$ or moral\$ or climate\$)).tw.
- 11 ((ethical\$ or moral\$) adj3 leader\$).tw.
- 12 (ethical adj3 (decision-making or behaviour\$)).tw.
- 13 or/1-6,8-12
- 14 exp Education, Professional/
- 15 exp Teaching/
- 16 exp Curriculum/
- 17 Mentoring/
- 18 (educat\$ or teach\$ or train\$ or motivat\$ or instruct\$ or coach\$ or counsell\$ or learn\$ or lectur\$ or tutor\$ or supervis\$ or mentor\$).tw.
- 19 (interven\$ or promot\$ or guidance\$ or curricul\$ or course\$ or seminar\$ or workshop\$ or module\$ or programme\$ or seminar\$ or symposi\$ or round table\$).tw.
- 20 exp Policy Making/
- 21 Program Development/
- 22 ((program\$ or plan\$ or policy or policies or strateg\$ or rule\$ or procedure\$ or standard\$ or code\$) adj3 (formulat\$ or develop\$ or improve\$ or foster\$ or strengthen\$ or expand\$)).tw.
- 23 or/14-22
- 24 Universities/
- 25 (universit\$ or college or colleges).tw.
- 26 (universit\$ and (faculty or faculties or school or schools or department or departments or institut or institute or institutes)).tw.
- 27 (academic or academia or higher education\$).tw.
- 28 or/24-27
- 29 13 and 23 and 28

SCOPUS

(TITLE-ABS-KEY (ethical W/3 (climate* OR cultur* OR environment*)) OR TITLE-ABS-KEY ((organization* OR organisation* OR institution* OR work*) W/3 (ethic* OR cultur* OR moral* OR climate*)) OR TITLE-ABS-KEY ((ethical* OR moral*) W/3 leader*) OR TITLE-ABS-KEY (ethical W/3 (decision-making OR behaviour*))) AND (TITLE-ABS-KEY (educat* OR teach* OR train* OR motivat* OR instruct* OR coach* OR counsell* OR learn* OR lectur* OR tutor* OR supervis* OR mentor*) OR TITLE-ABS-KEY (interven* OR promot* OR guidance* OR curricul* OR course* OR seminar* OR workshop* OR module* OR programme* OR seminar* OR symposi* OR "round table" OR "round tables"

) OR TITLE-ABS-KEY ((program* OR plan* OR policy OR policies OR strateg* OR rule* OR procedure* OR standard* OR code*) W/3 (formulat* OR develop* OR improve* OR foster* OR strengthen* OR expand*))) AND (TITLE-ABS-KEY (universit* OR college OR colleges) OR TITLE-ABS-KEY (universit* AND (faculty OR faculties OR school OR schools OR department OR departments OR institut OR institute OR institutes)) OR TITLE-ABS-KEY (academic OR academia OR "higher education" OR "higher educational"))

ERIC

(ethical AND (climate OR culture OR environment)) AND (university OR universities OR college OR colleges OR academia OR academic)

WoSCC

14 #13 AND #9 AND #5

13 #12 OR #11 OR #10

12 TS=(academic OR academia OR "higher education" OR "higher educational")

11 TS=(universit* AND (faculty OR faculties OR school OR schools OR department OR departments OR institut OR institute OR institutes))

10 TS=(universit* OR college OR colleges)

9 #8 OR #7 OR #6

8 TS=((program* OR plan* OR policy OR policies OR strateg* OR rule* OR procedure* OR standard* OR code*) NEAR/3 (formulat* OR develop* OR improve* OR foster* OR strengthen* OR expand*))

7 TS=(interven* OR promot* OR guidance* OR curricul* OR course* OR seminar* OR workshop* OR module* OR programme* OR seminar* OR symposi* OR "round table" OR "round tables")

6 TS=(educat* OR teach* OR train* OR motivat* OR instruct* OR coach* OR counsell* OR learn* OR lectur* OR tutor* OR supervis* OR mentor*)

5 #4 OR #3 OR #2 OR #1

4 TS=(ethical NEAR/3 (decision-making OR behaviour*))

3 TS=((ethical* OR moral*) NEAR/3 leader*)

2 TS=((organization* OR organisation* OR institution* OR work*) NEAR/3 (ethic* OR cultur* OR moral* OR climate*))

1 TS=(ethical NEAR/3 (climate* OR cultur* OR environment*))

Indexes=SCI-EXPANDED, SSCI, A&HCI, CPCI-S, CPCI-SSH, BKCI-S, BKCI-SSH, ESCI, CCR-EXPANDED, IC Timespan=All years

PsycInfo

S29 S15 AND S21 AND S28

S28 S22 OR S23 OR S24 OR S25 OR S26 OR S27

S27 TI (academic OR academia OR "higher education" OR "higher educational") OR AB (academic OR academia OR "higher education" OR "higher educational")

S26 TI (universit* AND (faculty OR faculties OR school OR schools OR department OR departments OR institut OR institute OR institutes)) OR AB (universit* AND (faculty OR faculties OR school OR schools OR department OR departments OR institut OR institute OR institutes))

S25 TI (universit* OR college OR colleges) OR AB (universit* OR college OR colleges)

S24 DE "Colleges"

S23 DE "Higher Education" OR DE "Graduate Education" OR DE "Postgraduate Training" OR DE "Undergraduate Education"

S22 MA "Universities"

S21 S16 OR S17 OR S18 OR S19 OR S20
 S20 TI ((program* OR plan* OR policy OR policies OR strateg* OR rule* OR procedure* OR standard* OR code*) N3 (formulat* OR develop* OR improve* OR foster* OR strengthen* OR expand*)) OR AB ((program* OR plan* OR policy OR policies OR strateg* OR rule* OR procedure* OR standard* OR code*) N3 (formulat* OR develop* OR improve* OR foster* OR strengthen* OR expand*))
 S19 MA "Policy Making" OR MA "Program Development"
 S18 TI (interven* OR promot* OR guidance* OR curricul* OR course* OR seminar* OR workshop* OR module* OR programme* OR seminar* OR symposi* OR "round table" OR "round tables") OR AB (interven* OR promot* OR guidance* OR curricul* OR course* OR seminar* OR workshop* OR module* OR programme* OR seminar* OR symposi* OR "round table" OR "round tables")
 S17 TI (educat* OR teach* OR train* OR motivat* OR instruct* OR coach* OR counsell* OR learn* OR lectur* OR tutor* OR supervis* OR mentor*) OR AB (educat* OR teach* OR train* OR motivat* OR instruct* OR coach* OR counsell* OR learn* OR lectur* OR tutor* OR supervis* OR mentor*)
 S16 MA "Education, Professional" OR MA "Teaching" OR MA "Curriculum" OR MA "Mentoring"
 S15 S1 OR S2 OR S3 OR S4 OR S5 OR S6 OR S7 OR S10 OR S11 OR S12 OR S13 OR S14
 S14 TI (ethical N3 (decision-making OR behavio#r*)) OR AB (ethical N3 (decision-making OR behavio#r*))
 S13 TI ((ethical* OR moral*) N3 leader*) OR AB ((ethical* OR moral*) N3 leader*)
 S12 TI ((organization* OR organisation* OR institution* OR work*) N3 (ethic* OR cultur* OR moral* OR climate*)) OR AB ((organization* OR organisation* OR institution* OR work*) N3 (ethic* OR cultur* OR moral* OR climate*))
 S11 TI (ethical N3 (climate* or cultur* or environment*)) OR AB (ethical N3 (climate* or cultur* or environment*))
 S10 S8 AND S9
 S9 MA "Workplace"
 S8 MA "Morals"
 S7 MA "Interprofessional Relations"
 S6 DE "Organizational Behavior"
 S5 DE "Organizational Climate"
 S4 MA "Organizational Culture"
 S3 DE "Professional Ethics"
 S2 MA "Ethics, Professional"
 S1 MA "Ethics, Institutional"

11.2. Dodatak 2: Upitnik korišten u presječnom istraživanju



Sveučilište u Splitu
Medicinski fakultet

Universitas Studiorum
Spalatensis
Facultas Medica

Projekt **ProHealth**



HRZZ
Hrvatska zaklada
za znanost

Poštovani,

Hvala na zanimanju za naše istraživanje, koje se odvija u okviru projekta Hrvatske zaklade za znanost (HRZZ IP-2014-09-7672) „Profesionalizam u zdravstvu“. Cilj ovog upitnika jest procijeniti etičku klimu i moralne temelje studenata, nastavnog i nenastavnog osoblja na Medicinskom fakultetu i na Filozofskom fakultetu Sveučilišta u Splitu. Studija se nastavlja na slično istraživanje koje smo proveli na istim fakultetima Sveučilišta u Splitu 2013. godine (Malički i sur, Science and Engineering Ethics, 2017). Istraživanje je dobilo etička odobrenja odgovarajućih ustanova.

Upitnik ima tri dijela. U prvom dijelu ćemo Vas zamoliti da ispunite nekoliko informacija o sebi, a nakon toga slijede dva upitnika koja se odnose na Vaše stavove o načinima moralnog razmišljanja. Svi podatci iz ovog upitnika prikupljaju se u potpunosti anonimno i bit će analizirani isključivo na grupnoj razini, tako da Vaša anonimnost u nijednom trenutku neće biti ugrožena. Istraživači koji prikupljaju upitnike dodatno će Vam opisati postupke kojima se osigurava potpuna anonimnost ispitanika.

Daljim ispunjavanjem upitnika dajete svoj pristanak za sudjelovanje u istraživanju.

Spol (zaokružite) M Ž **Dob** (u godinama) _____

Završena stručna sprema:

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Bez osnovne škole | <input type="checkbox"/> Preddiplomski studij |
| <input type="checkbox"/> Osnovna škola | <input type="checkbox"/> Diplomski ili integrirani diplomski studij |
| <input type="checkbox"/> Srednja škola | <input type="checkbox"/> Magisterij ili doktorat |
| <input type="checkbox"/> Viša škola | |

PITANJA ZA STUDENTE:

Na kojem fakultetu studirate? Medicinskom fakultetu Filozofskom fakultetu

Koja ste godina studija?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. godina diplomskog studija | <input type="checkbox"/> 5. godina integriranog studija |
| <input type="checkbox"/> 2. godina diplomskog studija | <input type="checkbox"/> 6. godina integriranog studija |
| | <input type="checkbox"/> Poslijediplomski / doktorski studij |

PITANJA ZA ZAPOSLENIKE:

Jeste li diplomirali na fakultetu na kojem sada radite? Da Ne Nije primjenjivo

Jeste li doktorirali na fakultetu na kojem sada radite? Da Ne Nije primjenjivo

U kojoj ste ustanovi trenutno zaposleni? Medicinski fakultet Filozofski fakultet

Negdje drugdje (navesti): _____

Godine rada u ovoj ustanovi? _____

U ustanovi u kojoj radite, vi ste dio:

- Nenastavnog osoblja (administracija, pomoćno osoblje, laborant, viši laborant...)
- Nastavnog i suradničkog osoblja (asistent, poslijedoktorand, predavač, viši predavač, umjetnički suradnik...)
- Znanstvenog ili znanstveno-nastavnog osoblja (znanstveni suradnik, znanstveni savjetnik, docent, izvanredni profesor, redoviti profesor...)

UPITNIK 1 – stranica 1

Željeli bismo Vas pitati neka pitanja o etičkoj klimi u Vašoj ustanovi.

Molimo Vas da odgovorite kako procjenjujete trenutno stanje u Vašoj ustanovi, tj. koliko se slažete s navedenim tvrdnjama. Važno je da odgovorite o tome kakvo je trenutno stanje, a ne kakvo biste željeli da bude. Molimo Vas za iskren odgovor.

Molimo označite onaj odgovor koji najbolje predstavlja Vaše slaganje s dolje navedenim tvrdnjama.

	Potpuno netočno	Većinom netočno	Donekle netočno	Donekle točno	Većinom točno	Potpuno točno
	0	1	2	3	4	5
U ovoj se ustanovi ljudi većinom brinu samo o sebi.	0	1	2	3	4	5
Glavna odgovornost za ljude u ovoj ustanovi je brinuti se prije svega za učinkovitost.	0	1	2	3	4	5
U ovoj se ustanovi od ljudi očekuje da se vode svojim osobnim i moralnim uvjerenjima.	0	1	2	3	4	5
U ovoj ustanovi se od ljudi očekuje da naprave sve kako bi promovirali interese ustanove.	0	1	2	3	4	5
U ovoj ustanovi ljudi paze na dobro drugih ljudi.	0	1	2	3	4	5
U ovoj ustanovi nema mjesta za osobni moral ili etiku.	0	1	2	3	4	5
Ovdje je jako važno strogo se voditi pravilima i postupcima ustanove.	0	1	2	3	4	5
Smatra se da rad nije na razini očekivanog standarda samo kad šteti interesima ustanove.	0	1	2	3	4	5
Svaka osoba u ovoj ustanovi sama za sebe odlučuje što je ispravno ili krivo.	0	1	2	3	4	5
U ovoj ustanovi ljudi štite svoje interese više od svega ostalog.	0	1	2	3	4	5
Najvažniji obzir u ovoj ustanovi je smisao svake osobe za pravdu i nepravdu.	0	1	2	3	4	5
Najveća briga u ovoj ustanovi je dobro svih ljudi u njoj.	0	1	2	3	4	5
Prvo što se uzima u obzir u ovoj ustanovi jest je li odluka protivna nekom zakonu.	0	1	2	3	4	5
Od ljudi se očekuje da se pridržavaju zakona i profesionalnih standarda prije svih drugih obzira.	0	1	2	3	4	5
Od svakoga se očekuje da se pridržava pravila i postupaka ustanove.	0	1	2	3	4	5
U ovoj je ustanovi naša glavna briga ono što je najbolje za drugu osobu.	0	1	2	3	4	5

Upitnik se nastavlja na sljedećoj stranici!

UPITNIK 1 – stranica 2

	Potpuno netočno	Većinom netočno	Donekle netočno	Donekle točno	Većinom točno	Potpuno točno
Ljudi se brinu za interese ustanove – do isključenja svega drugoga.	0	1	2	3	4	5
Uspješni ljudi u ovoj ustanovi pridržavaju se pravila ustanove.	0	1	2	3	4	5
U ovoj je ustanovi pravi put uvijek onaj koji je najučinkovitiji.	0	1	2	3	4	5
U ovoj se ustanovi od ljudi očekuje da se strogo pridržavaju pravnih ili profesionalnih standarda.	0	1	2	3	4	5
Naša je glavna briga ono što je najbolje za svakoga u ustanovi.	0	1	2	3	4	5
U ovoj se ustanovi ljudi vode svojom osobnom etikom.	0	1	2	3	4	5
Uspješni ljudi u ovoj ustanovi strogo se pridržavaju pravila ustanove.	0	1	2	3	4	5
U ovoj su ustanovi glavni obzir zakon ili etički profesionalni kodeks.	0	1	2	3	4	5
U ovoj se ustanovi očekuje od svake osobe da, iznad svega, radi učinkovito.	0	1	2	3	4	5
Očekuje se da ćete uvijek napraviti ono što je pravedno za javnost i primatelje Vaših usluga.	0	1	2	3	4	5
Ljudi u ovoj ustanovi smatraju da je timski duh važan.	0	1	2	3	4	5
Ljudi u ovoj ustanovi imaju jak osjećaj odgovornosti prema zajednici koja ih okružuje.	0	1	2	3	4	5
Odluke se ovdje prije svega sagledavaju prema ostvarenju profita.	0	1	2	3	4	5
Ljudi se u ovoj ustanovi aktivno brinu o interesu primatelja njihovih usluga i interesu javnosti.	0	1	2	3	4	5
Ljudi se jako brinu o tome što je općenito najbolje za zaposlenike u ustanovi.	0	1	2	3	4	5
Primarna briga u ovoj ustanovi je ono što je najbolje za svakog pojedinca.	0	1	2	3	4	5
Ljudi u ovoj ustanovi se jako brinu o onome što je najbolje za njih.	0	1	2	3	4	5
Učinak odluka na primatelje usluga ove ustanove i na javnost je primarna briga u ovoj ustanovi.	0	1	2	3	4	5
Ovdje se briga za svakog pojedinca očekuje prilikom donošenja odluka.	0	1	2	3	4	5
Ovdje se uvijek traže učinkovita rješenja problema.	0	1	2	3	4	5

UPITNIK 2 – stranica 1

Pri odluci o tome je li nešto moralno ispravno ili pogrešno, koliko su Vam važna sljedeća promišljanja? Zaokružite broj koji najbolje opisuje Vaše mišljenje.

Kad donosim prosudbu o moralnoj ispravnosti, važno mi je:	Uopće nije važno	Nije važno	Neznatno važno	Donekle važno	Vrlo važno	Izuzetno važno
Je li netko emocionalno patio ili nije?	0	1	2	3	4	5
Je li se prema nekim ljudima postupalo drugačije nego prema ostalima?	0	1	2	3	4	5
Odražavaju li nečija djela ljubav prema vlastitoj domovini ili ne?	0	1	2	3	4	5
Je li netko pokazao manjak poštovanja prema autoritetu ili nije?	0	1	2	3	4	5
Je li netko prekršio pravila čednosti i pristojnosti ili nije?	0	1	2	3	4	5
Je li netko bio dobar u matematici ili nije?	0	1	2	3	4	5
Je li netko skrbio za slabe i nemoćne ili nije?	0	1	2	3	4	5
Je li netko postupio nepošteno ili nije?	0	1	2	3	4	5
Je li netko svojim djelom izdao vlastitu grupu ili nije?	0	1	2	3	4	5
Je li se netko prilagodio tradiciji vlastitog društva ili nije?	0	1	2	3	4	5
Je li netko učinio nešto odvratno ili nije?	0	1	2	3	4	5

Molimo Vas da pročitate sljedeće rečenice i naznačite svoje slaganje ili neslaganje. Zaokružite broj koji najbolje opisuje Vaš stav.

	Uopće se ne slažem	Uglavnom se ne slažem	Donekle se ne slažem	Donekle se slažem	Uglavnom se slažem	U potpunosti se slažem
Suosjećanje prema onima koji pate najvažnija je vrlina.	0	1	2	3	4	5
Najvažnije načelo vlade pri donošenju zakona trebalo bi biti pravedno postupanje prema svima.	0	1	2	3	4	5
Ponosan/ponosna sam na povijest moje zemlje.	0	1	2	3	4	5
Sva djeca trebaju naučiti poštovati autoritet.	0	1	2	3	4	5
Ljudi ne bi smjeli činiti odvratne stvari, čak i kad to nikome ne škodi.	0	1	2	3	4	5
Bolje je činiti dobro nego zlo.	0	1	2	3	4	5
Jedna od najgorih stvari koju osoba može učiniti jest nauditi bespomoćnoj životinji.	0	1	2	3	4	5
Pravda je najvažniji preduvjet nekog društva.	0	1	2	3	4	5
Ljudi bi trebali biti odani obitelji, čak i kada članovi obitelji učine nešto pogrešno.	0	1	2	3	4	5
Muškarci i žene imaju različite uloge u društvu.	0	1	2	3	4	5
Neka djela smatram pogrešnima zbog toga što nisu prirodna.	0	1	2	3	4	5

Hvala Vam na ispunjavanju ovog upitnika.

11.3. Dodatak 3: Upitnik korišten u testiranju klime u intervencijskom istraživanju

Poštovani,

Hvala na zanimanju za naše istraživanje, koje se odvija u okviru projekta Hrvatske zaklade za Profesionalizam u zdravstvu: donošenje odluka u praksi i znanosti ProDeM“ (Klasa: 003-08/19-03/0003, Ur. br: 2181-198-03 -0419-0044). Cilj ovog upitnika jest procijeniti percepciju etičke klime studenata Medicinskog fakulteta Sveučilišta u Splitu. Studija se nastavlja na slična istraživanja koja smo proveli na Sveučilištu u Splitu 2013. (Malički i sur, Science and Engineering Ethics, 2017) i 2019. godine. Istraživanje je odobrilo Etičko povjerenstvo Medicinskog fakulteta u Splitu. Upitnik ima tri dijela. U prvom dijelu ćemo Vas zamoliti da ispunite nekoliko informacija o sebi, a nakon toga slijede dva upitnika koja se odnose na Vaše stavove o načinima moralnog razmišljanja. Molimo Vas da ispunite i šifru koja će nam pomoći da Vaše odgovore sparimo s onima koje ćemo prikupiti kada budete na višim studijskim godinama. Iako ova šifra koristi slova vezana uz Vaš identitet, ona je osmišljena da se spriječi nepotrebno zapamćivanje i osmišljavanje osobnih šifri, te ponavljamo i garantiramo da Vaša anonimnost neće biti ugrožena. Svi podaci ovog upitnika prikupljaju se anonimno i bit će analizirani na grupnoj razini. Istraživači koji prikupljaju upitnike dodatno će Vam opisati postupke kojima se osigurava potpuna anonimnost ispitanika.

1. Unesite svoju šifru. Šifra se generira tako da unesete: prvo slovo imena majke, prvo slovo imena oca, prvo slovo Vašeg imena, zadnja dva broja godine rođenja te prvo slovo mjesta rođenja: _____

2. Spol:

a) muški

b) ženski

3. Vi ste?

a) student 1. godine medicine

b) student 2. godine medicine

c) student 3. godine medicine

4. Dob: _____

Željeli bismo Vas pitati neka pitanja o etičkoj klimi u Vašoj ustanovi.

Molimo Vas da odgovorite kako procjenjujete trenutno stanje u Vašoj ustanovi, tj. koliko se slažete s navedenim tvrdnjama. Važno je da odgovorite o tome kakvo je **trenutno stanje**, a ne kakvo biste željeli da bude. Molimo Vas za iskren odgovor.

Molimo označite onaj odgovor koji najbolje predstavlja Vaše slaganje s dolje navedenim tvrdnjama.

Potpuno netočno	Većinom netočno	Donekle netočno	Donekle točno	Većinom točno	Potpuno točno			
0	1	2	3	4	5			
			Potpuno netočno	Većinom netočno	Donekle netočno	Donekle točno	Većinom točno	Potpuno točno
U ovoj se ustanovi ljudi većinom brinu samo o sebi.	0	1	2	3	4	5		
Glavna odgovornost za ljude u ovoj ustanovi je brinuti se prije svega za učinkovitost.	0	1	2	3	4	5		
U ovoj se ustanovi od ljudi očekuje da se vode svojim osobnim i moralnim uvjerenjima.	0	1	2	3	4	5		
U ovoj ustanovi se od ljudi očekuje da naprave sve kako bi promicali interese ustanove.	0	1	2	3	4	5		
U ovoj ustanovi ljudi paze na dobro drugih ljudi.	0	1	2	3	4	5		
U ovoj ustanovi nema mjesta za osobni moral ili etiku.	0	1	2	3	4	5		
Ovdje je jako važno strogo se voditi pravilima i postupcima ustanove.	0	1	2	3	4	5		
Smatra se da rad nije na razini očekivanog standarda samo kad šteti interesima ustanove.	0	1	2	3	4	5		
Svaka osoba u ovoj ustanovi sama za sebe odlučuje što je ispravno ili krivo.	0	1	2	3	4	5		
U ovoj ustanovi ljudi štite svoje interese više od svega ostalog.	0	1	2	3	4	5		
Najvažniji obzir u ovoj ustanovi je smisao svake osobe za pravdu i nepravdu.	0	1	2	3	4	5		
Najveća briga u ovoj ustanovi je dobro svih ljudi u njoj.	0	1	2	3	4	5		
Prvo što se uzima u obzir u ovoj ustanovi jest je li odluka protivna nekom zakonu.	0	1	2	3	4	5		
Od ljudi se očekuje da se pridržavaju zakona i profesionalnih standarda prije svih drugih obzira.	0	1	2	3	4	5		
Od svakoga se očekuje da se pridržava pravila i postupaka ustanove.	0	1	2	3	4	5		
U ovoj je ustanovi naša glavna briga ono što je najbolje za drugu osobu.	0	1	2	3	4	5		

Upitnik se nastavlja na sljedećoj stranici!

	Potpuno netočno	Većinom netočno	Donekle netočno	Donekle točno	Većinom točno	Potpuno točno
Ljudi se brinu za interese ustanove – do isključenja svega drugoga.	0	1	2	3	4	5
Uspješni ljudi u ovoj ustanovi pridržavaju se pravila ustanove.	0	1	2	3	4	5
U ovoj je ustanovi pravi put uvijek onaj koji je najučinkovitiji.	0	1	2	3	4	5
U ovoj se ustanovi od ljudi očekuje da se strogo pridržavaju pravnih ili profesionalnih standarda.	0	1	2	3	4	5
Naša je glavna briga ono što je najbolje za svakoga u ustanovi.	0	1	2	3	4	5
U ovoj se ustanovi ljudi vode svojom osobnom etikom.	0	1	2	3	4	5
Uspješni ljudi u ovoj ustanovi strogo se pridržavaju pravila ustanove.	0	1	2	3	4	5
U ovoj su ustanovi glavni obzir zakon ili etički profesionalni kodeks.	0	1	2	3	4	5
U ovoj se ustanovi očekuje od svake osobe da, iznad svega, radi učinkovito.	0	1	2	3	4	5
Očekuje se da ćete uvijek napraviti ono što je pravedno za javnost i primatelje Vaših usluga.	0	1	2	3	4	5
Ljudi u ovoj ustanovi smatraju da je timski duh važan.	0	1	2	3	4	5
Ljudi u ovoj ustanovi imaju jak osjećaj odgovornosti prema zajednici koja ih okružuje.	0	1	2	3	4	5
Odluke se ovdje prije svega sagledavaju prema ostvarenju profita.	0	1	2	3	4	5
Ljudi se u ovoj ustanovi aktivno brinu o interesu primatelja njihovih usluga i interesu javnosti.	0	1	2	3	4	5
Ljudi se jako brinu o tome što je općenito najbolje za zaposlenike u ustanovi.	0	1	2	3	4	5
Primarna briga u ovoj ustanovi je ono što je najbolje za svakog pojedinca.	0	1	2	3	4	5
Ljudi u ovoj ustanovi se jako brinu o onome što je najbolje za njih.	0	1	2	3	4	5
Učinak odluka na primatelje usluga ove ustanove i na javnost je primarna briga u ovoj ustanovi.	0	1	2	3	4	5
Ovdje se briga za svakog pojedinca očekuje prilikom donošenja odluka.	0	1	2	3	4	5
Ovdje se uvijek traže učinkovita rješenja problema.	0	1	2	3	4	5

Željeli bismo Vas pitati neka pitanja o tome kakvu etičku klimu priželjkujete u svojoj ustanovi. Važno nam je da odgovorite kakvo stanje klime **priželjkujete**, a ne kakvom je trenutno ocjenjujete.

Molimo Vas za iskren odgovor.

Molimo označite onaj odgovor koji najbolje predstavlja Vaše slaganje s dolje navedenim tvrdnjama.

	Potpuno netočno	Većinom netočno	Donekle netočno	Donekle točno	Većinom točno	Potpuno točno
	0	1	2	3	4	5
U ovoj se ustanovi ljudi većinom brinu samo o sebi.	0	1	2	3	4	5
Glavna odgovornost za ljude u ovoj ustanovi je brinuti se prije svega za učinkovitost.	0	1	2	3	4	5
U ovoj se ustanovi od ljudi očekuje da se vode svojim osobnim i moralnim uvjerenjima.	0	1	2	3	4	5
U ovoj ustanovi se od ljudi očekuje da naprave sve kako bi promicali interese ustanove.	0	1	2	3	4	5
U ovoj ustanovi ljudi paze na dobro drugih ljudi.	0	1	2	3	4	5
U ovoj ustanovi nema mjesta za osobni moral ili etiku.	0	1	2	3	4	5
Ovdje je jako važno strogo se voditi pravilima i postupcima ustanove.	0	1	2	3	4	5
Smatra se da rad nije na razini očekivanog standarda samo kad šteti interesima ustanove.	0	1	2	3	4	5
Svaka osoba u ovoj ustanovi sama za sebe odlučuje što je ispravno ili krivo.	0	1	2	3	4	5
U ovoj ustanovi ljudi štite svoje interese više od svega ostalog.	0	1	2	3	4	5
Najvažniji obzir u ovoj ustanovi je smisao svake osobe za pravdu i nepravdu.	0	1	2	3	4	5
Najveća briga u ovoj ustanovi je dobro svih ljudi u njoj.	0	1	2	3	4	5
Prvo što se uzima u obzir u ovoj ustanovi jest je li odluka protivna nekom zakonu.	0	1	2	3	4	5
Od ljudi se očekuje da se pridržavaju zakona i profesionalnih standarda prije svih drugih obzira.	0	1	2	3	4	5
Od svakoga se očekuje da se pridržava pravila i postupaka ustanove.	0	1	2	3	4	5
U ovoj je ustanovi naša glavna briga ono što je najbolje za drugu osobu.	0	1	2	3	4	5

Upitnik se nastavlja na sljedećoj stranici!

	Potpuno netočno	Većinom netočno	Donekle netočno	Donekle točno	Većinom točno	Potpuno točno
Ljudi se brinu za interese ustanove – do isključenja svega drugoga.	0	1	2	3	4	5
Uspješni ljudi u ovoj ustanovi pridržavaju se pravila ustanove.	0	1	2	3	4	5
U ovoj je ustanovi pravi put uvijek onaj koji je najučinkovitiji.	0	1	2	3	4	5
U ovoj se ustanovi od ljudi očekuje da se strogo pridržavaju pravnih ili profesionalnih standarda.	0	1	2	3	4	5
Naša je glavna briga ono što je najbolje za svakoga u ustanovi.	0	1	2	3	4	5
U ovoj se ustanovi ljudi vode svojom osobnom etikom.	0	1	2	3	4	5
Uspješni ljudi u ovoj ustanovi strogo se pridržavaju pravila ustanove.	0	1	2	3	4	5
U ovoj su ustanovi glavni obzir zakon ili etički profesionalni kodeks.	0	1	2	3	4	5
U ovoj se ustanovi očekuje od svake osobe da, iznad svega, radi učinkovito.	0	1	2	3	4	5
Očekuje se da ćete uvijek napraviti ono što je pravedno za javnost i primatelje Vaših usluga.	0	1	2	3	4	5
Ljudi u ovoj ustanovi smatraju da je timski duh važan.	0	1	2	3	4	5
Ljudi u ovoj ustanovi imaju jak osjećaj odgovornosti prema zajednici koja ih okružuje.	0	1	2	3	4	5
Odluke se ovdje prije svega sagledavaju prema ostvarenju profita.	0	1	2	3	4	5
Ljudi se u ovoj ustanovi aktivno brinu o interesu primatelja njihovih usluga i interesu javnosti.	0	1	2	3	4	5
Ljudi se jako brinu o tome što je općenito najbolje za zaposlenike u ustanovi.	0	1	2	3	4	5
Primarna briga u ovoj ustanovi je ono što je najbolje za svakog pojedinca.	0	1	2	3	4	5
Ljudi u ovoj ustanovi se jako brinu o onome što je najbolje za njih.	0	1	2	3	4	5
Učinak odluka na primatelje usluga ove ustanove i na javnost je primarna briga u ovoj ustanovi.	0	1	2	3	4	5
Ovdje se briga za svakog pojedinca očekuje prilikom donošenja odluka.	0	1	2	3	4	5
Ovdje se uvijek traže učinkovita rješenja problema.	0	1	2	3	4	5

11.4. Dodatak 4: Popis isključenih članaka nakon analize punog teksta

Popis isključenih članaka s razlogom isključenja nakon analize punog teksta članka (n=200)

Identifikator istraživanja	Naslov članka	Razlog isključenja
Adams 2017	A Conceptual Framework for Designing, Embedding and Monitoring a University Sustainability Culture	Nije org. klima/kultura
Adnalin 2018	The effect of islamic work ethics, organizational culture, and total quality management toward changes in organizational attitudes with organizational commitment as an intervening variable	Nije intervencija
Al Nasser 2020	The preliminary study of organizational culture, organizational capabilities and communication to improve human resources development performances in saudi arabia: Strategic fit with higher educations as moderating variable	Nije intervencija
Angel 2007	Report of Best Practice: Development of an Ethics Manual as an Integral Component of Undergraduate Curriculum and Application for Graduates and Practitioners	Nije intervencija
Aparicio 2005	Cultura institucional y homogeneizacion mental: Un analisis de impacto en universitarios=Institutional culture and mental homogenization: An analysis of its impact in university students	Nije org. klima/kultura
Apkarian 2018	Transforming precalculus to calculus 2: A longitudinal study of social and structural change in a university mathematics department	Nije org. klima/kultura
Ard 2019	The Library and the Writing Centre Build a Workshop: Exploring the Impact of an Asynchronous Online Academic Integrity Course	Nije intervencija

Augustine 2016	Shaping behaviors: Effective behavior management strategies of teachers in middle schools with diverse student populations in Nagaland	Nije intervencija
Ausbrooks	Facilitating Ethical Decisions in Practice: The Professionalization Efforts of One Title IV-E Collaboration	Nije org. klima/kultura
Bailey 2015	Institutional transformation guided by a multi-frame organizational analysis approach	Nije org. klima/kultura
Baker 2015	The potential impact of positive organizational behavior on the library working environment: An introduction for library administrators	Nije intervencija
Ballantine 2018	Can Future Managers and Business Executives be Influenced to Behave more Ethically in the Workplace? The Impact of Approaches to Learning on Business Students' Cheating Behavior	Nije org. klima/kultura
Bamonti 2014	Promoting ethical behavior by cultivating a culture of self-care during graduate training: A call to action	Nije org. klima/kultura
Bastedo 2006	The uses of institutional culture: Strengthening identification and building brand equity in higher education	Nije org. klima/kultura
Baykara 2015	The effect of ethics training on students recognizing ethical violations and developing moral sensitivity	Nije org. klima/kultura
Bell 2014	Creating Cultures of Integrity: Ethics Education in UK Business Schools	Nije intervencija
Berger 2003	An Ethic of Excellence: Building a Culture of Craftsmanship with Students	Nije org. klima/kultura
Bidwell 1963	College-Education And Moral Orientations - An Organizational Approach	Nije org. klima/kultura
Blake 1990	Effects of instructional strategies on the learning of organizational behavior by a large university class	Nije org. klima/kultura
Blimling 1998	Navigating the Changing Climate of Moral and Ethical Issues in Student Affairs	Nije org. klima/kultura

Bloom 1992	Changing organizations by changing individuals: A model of leadership training	Nije org. klima/kultura
Brown 2015	Effects of an intervention with a university recreation center staff to foster a caring, task-involving climate	Nije ak./istraž. ustanova
Cabral 2012	Contributions for innovative institutional research quality assessment practices and processes	Nije org. klima/kultura
Camille 2013	Building a program that cultivates library leaders from within the organization	Nije org. klima/kultura
Chaos 2017	Development, implementation, and effects of an integrated web0based teaching model in a nursing ethics course	Nije org. klima/kultura
Chin 2011	Evaluating the effects of an integrated medical ethics curriculum on first-year students	Nije org. klima/kultura
Clegg 2008	The impact of the organizational practices of public high schools on the academic and social success of California ninth grade students: A mixed method using concurrent nested strategy	Nije intervencija
Combita 2020	Business intelligence governance framework in a university: Universidad de la costa case study	Nije org. klima/kultura
Cote 2016	Peer-To-Peer Implementation of an Action-Oriented Ethics Framework in the Introductory Accounting Sequence	Nije org. klima/kultura
Coverdale 2011	Cultivating the professional virtues in medical training and practice	Nije org. klima/kultura
Crocker 2008	Organizational climate, teacher beliefs, and proffessional development: An investigation of the relationship	Nije intervencija
Cuadra-Peralta 2017	Intervention for supervisors, based on social skills and leadership, in order to improve organizational climate perception and organizational performance outcomes	Nije ak./istraž. ustanova

Cubarrubia 2019	Navigating Institutional Culture in Ensuring the Ethical Use of Data in Support of Student Success and Institutional Effectiveness	Nije org. klima/kultura
Dalton 1993	Organizational Imperatives for Implementing the Essential Values	Nije org. klima/kultura
DeFrank 2013	ClimateQUAL (R) and Thinklets: Using ClimateQUAL (R) with Group Support Systems to Facilitate Discussion and Set Priorities for Organizational Change at Criss Library	Nije intervencija
Dello 2015	Turnover and school management: Effects on the organizational climate	Nije org. klima/kultura
Dermawan 2019	Factors triggering organizational citizenship behavior, failure and success: A case study of a higher education institution	Nije intervencija
Desivilya 2006	Prosocial tendencies in organizations: The role of attachment styles and organizational justice in shaping organizational citizenship behavior	Nije org. klima/kultura
Devaney 2005	Promoting Children's Ethical Development through Social and Emotional Learning	Nije org. klima/kultura
DeVries1994	Moral Classrooms, Moral Children: Creating a Constructivist Atmosphere in Early Education	Nije org. klima/kultura
Dickey 2014	Creating opportunities for organizational leadership (cool): Creating a culture and curriculum that fosters psychiatric leadership development and quality improvement	Nije org. klima/kultura
Dien 2020	Optimizing performance through organizational culture and work spirituality: Empirical study of lecturer performance in private institutions of higher education in indonesia	Nije org. klima/kultura
Driskill 2019	The Power of a Mission: Transformations of a Department Culture through Social Constructionist Principles	Nije intervencija

Drumwright 2015	Behavioral Ethics and Teaching Ethical Decision Making	Nije intervencija
Eby 2017	Fostering Ethical Integrity in Nursing Education	Nije org. klima/kultura
Eddington 2020	Addressing Organizational Cultural Conflicts in Engineering with Design Thinking	Nije intervencija
Engel-Hills 2019	Ethics "Upfront": Generating an Organizational Framework for a New University of Technology	Nije intervencija
Esposito 2005	Preventing violence in an academic setting: one school of nursing's approach	Nije org. klima/kultura
Ezkurra 2015	Can the impact of long-term faculty development strategies change institutional and organizational culture in higher education? Educar	Nije org. klima/kultura
Flowers 2016	Assessing Organizational Culture and Engaging Faculty Diversity In Higher Education	Nije intervencija
Flynn 2018	An examination of positive coaching alliance triple impact competitor workshops on the moral knowing of secondary school athletes	Nije org. klima/kultura
Fourie 2014	The Impact of Business Ethics Education on Attitudes Toward Corporate Ethics of BCom	Nije org. klima/kultura
Fox 2009	The Impact of Culture of Organizational Decision Making: Theory and Practice in Higher Education	Nije org. klima/kultura
Frølich 2018	Strengthening the strategic capacity of public universities: The role of internal governance models	Nije org. klima/kultura
Gao2012	Challenges of Network Culture to College Students' Moral Education and Countermeasures	Nije intervencija
Geller 2018	The Cultivation of Wonder in the Premedical Learning Environment: Nurturing Ethical Character in the Early Formation of Health Professionals	Nije org. klima/kultura
Georganta 2019	Worksite interventions	Nije intervencija

Glisson 2006	The effects of the ARC organizational intervention on caseworker turnover, climate, and culture in children's service system	Nije ak./istraž. ustanova
Goldie 2001	Impact of a new course on students' potential behaviour on encountering ethical dilemmas	Nije org. klima/kultura
Goldie 2002	The impact of three years' ethics teaching, in an integrated medical curriculum, on students' proposed behaviour on meeting ethical dilemmas	Nije org. klima/kultura
Goltz 2006	Using Challenge Course Activities to Teach Organizational Ethics	Nije intervencija
Goodwin 2016	Framing Cross-Cultural Ethical Practice in Adapt[ive] Physical Activity	Nije org. klima/kultura
Grecmanova 2013	Determinants of organizational climate of universities and faculties Introduction	Nije intervencija
Grecmanova 2013	Organizacni Klima Fakult Pripravujicich Ucitele	Nije intervencija
Grecmanova 2013	Academic environment and Organizational climate	Nije intervencija
Grecmanova 2013	Research of organizational climate in universities and faculties	Nije intervencija
Green 2018	Effecting organizational change at the macro level of professions	Nije intervencija
Greer 2020	Mounting the New Guard: The Golden Rule as a Basis for Organizational Culture Change in Response to Challenges in Academia	Nije intervencija
Gullatte 2018	Advancing a Culture of Clinical Nursing Research Through Collaborative Partnership Between Practice and Academia	Nije org. klima/kultura
Gundersen 2008	Learned ethical behavior: An academic perspective	Nije org. klima/kultura
Halfer 2007	A magnetic Strategy for New Graduate Nurses	Nije org. klima/kultura

Halfer 2008	The organizational impact of a new graduate pediatric nurse mentoring program	Nije org. klima/kultura
Hamlin 2019	Evidence-based initiatives for organizational change and development	Nije intervencija
Han 2012	Research on the Dilemma and Measures of Constructing Administrative Ethics Institutionalization in China	Nije org. klima/kultura
Harris 1978	The relationship between instructor morale and administrative climate in selected community colleges	Nije intervencija
Hess 1990	The Schools of Character Project: An Effort to Address Ethics in Schools	Nije org. klima/kultura
Hisrich 2019	An examination of change management strategies contributing to a work climate supportive of ethical employee behavior and decisions in US colleges	Nije intervencija
Hodes 2019	Developing Leadership Skills and Abilities for Student Affairs Administrators: "Lesson Letters" to and from Our Colleagues	Nije intervencija
Hogan 2018	This Is What We Came Here to Do: Literacy at the Heart of Institutional Culture Change	Nije org. klima/kultura
Hollingworth 2018	Initiating conversations and opening doors: How principals establish a positive building culture to sustain school improvement efforts	Nije ak./istraž. ustanova
Holton 2019	Building a University Climate to Support Community-Engaged Research	Nije intervencija
Hulsart 2013	Opportunities for Enhancing Ethical Climates in Online Courses: Best Practices for Reducing Student Cheating	Nije org. klima/kultura
Ibrahim 2017	Organizational culture and development: Testing the structural path of factors affecting employees' work performance in an organization	Nije intervencija
Ignelzi 1990	Ethical Education in a College Environment: The Just Community Approach	Nije org. klima/kultura

Innstrand 2020	Healthy Universities	Nije org. klima/kultura
Jackson 2014	Redesigning mental healthcare delivery: Is there an effect on organizational climate?	Nije ak./istraž. ustanova
Jacobs 2013	Praktyke en strategieë wat 'n kwaliteitsetos aan hoëronderwysinstellings behoort te koester	Nije org. klima/kultura
Johns 2018	Online ethics training, gender, and levels of ethical decision-making by workers in the workplace	Nije org. klima/kultura
Johnson 2008	Managing organizational change in an educational environment: A case study of the merger of two technical colleges	Nije org. klima/kultura
Joosten 2018	The Johns Hopkins Department of Pathology Novel Organizational Model: A 25-Year-Old Ongoing Experiment	Nije ak./istraž. ustanova
Joyner 2004	Transforming school leadership and management to support student learning and development: The field guide to Comer schools in action	Nije org. klima/kultura
Karaman 2018	International Counseling Students' Perception of Ethics	Nije intervencija
Karimbux 2016	Creating a Culture of Academic Integrity and Professionalism	Nije intervencija
Katz 1980	Sex Discrimination in Hiring: The influence of Organizational Climate and Need for Approval on Decision Making Behaviour	Nije org. klima/kultura
Kelly 2009	Unethical Leadership in Higher Education and the Precarious Journey to Recovery: A Case Study of the Alabama Community College System	Nije org. klima/kultura
Kezar 2002	The effect of institutional culture on change strategies in higher education - Universal principles or culturally responsive concepts?	Nije intervencija
Khan 2019	Influence of transformational leadership on innovative work behaviour, and mediating role of	Nije intervencija

	teachers self efficacy and innovative climate: insight from engineering institutions	
Kim 2019	Application of the psychology of working theory with Korean emerging adults	Nije ak./istraž. ustanova
Klocko 2012	Development, implementation, and short-term effectiveness of an interprofessional education course in a school of health professions	Nije org. klima/kultura
Koumbiadis 2014	Has the AICPA changed the accounting profession for better or worse? the case of educational change	Nije intervencija
Kramer 2018	Caring culture in mentorship	Nije org. klima/kultura
Kramer 2018	Developing a Culture of Caring and Support Through a Peer Mentorship Program	Nije org. klima/kultura
Kwong 2018	Academic Integrity and Ethics: The Influence of Culture and Prior Academic Background	Nije org. klima/kultura
Kwong 2017	Bringing Abstract Academic Integrity and Ethical Concepts into Real-Life Situations	Nije intervencija
Kyriakopoulos 2020	Investigating the Environmental Behavior of Business and Accounting University Students	Nije org. klima/kultura
Leiber 2019	Organizational change and development through quality management in higher education institutions: Theory, practice, and recommendations for change agents	Nije intervencija
Lemons 2013	A change management case study using Appreciative Intelligence.	Nije org. klima/kultura
Lin 2013	The impact of an interprofessional problem-based learning curriculum of clinical ethics on medical and nursing students' attitudes and ability of interprofessional collaboration: a pilot study	Nije org. klima/kultura
Little 1989	Addressing the Issue of Appropriate Professional Ethics on Community College Campuses	Nije org. klima/kultura
Litzelman 2009	Fostering faculty well-being through personal, community, and cultural formation at an academic	Nije intervencija

	medical center: Indiana University School of Medicine as a case study	
Liu 2019	Optimizing library's organizational climate through improvement of the weak scales identified by ClimateQUAL™ surveys: A case study of Nanjing Agricultural University Library	Nije intervencija
Lombardi 2018	Measuring Organizational Capacity to Accelerate Health Care Innovation in Academic Health Centers	Nije intervencija
Loue 2014	The Impact of a Research Ethics Training Program: Romania as a Case Study	Nije intervencija
Lumby 2019	Leadership and Power in Higher Education	Nije org. klima/kultura
Luthar 1997	Perception of what the ethical climate is and what it should be: The role of gender, academic status, and ethical education	Nije intervencija
Luthar 2005	Exposure to ethics education and the perception of linkage between organizational ethical behavior and business outcomes	Nije org. klima/kultura
MacDonald 2013	Organizational climate assessment and improvement planning	Nije intervencija
MacRae 2005	Clinical bioethics integration, sustainability, and accountability: the Hub and Spokes Strategy	Nije intervencija
Maddock 2019	Creating a Collaborative Care Curriculum Framework	Nije intervencija
Maier 2009	Der differenzielle einfluss der berufsorientierungen auf berufserfolg und arbeitsmotivation: Ergebnisse einer längsschnittstudie über 6 jahre	Nije org. klima/kultura
Manspeaker 2017	Examining the perceived impact of an ethics workshop on interprofessional values and teamwork	Nije org. klima/kultura
Mazerolle 2018	The Organizational Climate in Collegiate Athletics: An Athletic Trainer's Perspective	Nije intervencija
Mengel 2013	After the Data: Taking Action on ClimateQUAL (R) Results."	Nije intervencija

Merkand 2020	Building and Sustaining a Culture of Innovation in an Academic Health Centre	Nije ak./istraž. ustanova
Mihaljević 2020	Exploring change in higher education: A case of doctoral education reforms	Nije intervencija
Mills 2018	The evolution of architecture faculty organizational culture at the university of Michigan	Nije intervencija
Moore 2018	Engaging Nursing Students in a Culture of Integrity	Nije org. klima/kultura
Moore 2007	Ethical and Organisational Tensions for Work-Based Learners	Nije intervencija
Moran 1988	Examining Organizational-Climate in Institutions Of Higher-Education	Nije intervencija
Morris 1999	Improving organisational culture through innovative development programmes	Nije ak./istraž. ustanova
Mujiyanto 2020	Influence of reward, leadership, and organizational culture to lecturer performance of Indonesia Buddhis Religious College	Nije intervencija
Munteanu 2013	Ways Of Improving The University Organizational Culture By Motivation Programs And Actions For Students	Nije org. klima/kultura
Nakajima 2015	How the course management system affects faculty behaviors and contributes to the organizational development	Nije intervencija
Nieman 1997	Implementing a comprehensive approach to managing faculty roles, rewards, and development in an era of change	Nije intervencija
O'Connor 2015	Changing organizational culture through gaming	Nije ak./istraž. ustanova
Ogbuanya 1983	Effect of Relaxation Training on Personal Adjustment and Perceptions of Organizational Climate	Nije ak./istraž. ustanova
O'Keefe 2019	Successfully Incorporating Interprofessional Education in a Nonacademic Health Sciences Center	Nije org. klima/kultura

Onuwabhagbe 2018	Teaching Accounting Ethics Using the KPMG Ethics Curriculum to Undergraduate Accounting Students at a Private Christian University in Nigeria: An Experimental Study	Nije org. klima/kultura
Ortiz 2013	Impact of ethics training initiatives: How much is enough?	Nije org. klima/kultura
Otieno 2015	A situated learning ethics instruction model for engineering undergraduate students	Nije org. klima/kultura
Phillips 2001	Perceived organizational support: An extended model of the mediating and moderating effects of self-structures	Nije intervencija
Phipps 2013	Striving for excellence: Organizational climate matters	Nije intervencija
Plackowski 1993	Ethics in the Work Environment: Applied Bioethics in the Hospital for Delta's Nursing Students	Nije org. klima/kultura
Puplampu 2015	Building the research culture in an African business school: An intervention model and a research agenda	Nije org. klima/kultura
Quigley 2010	Promoting research ethics training: Understandings of community, partnership, virtue and diversit	Nije intervencija
Reardon 2018	How organizational culture is transmitted and maintained in an inter-institutional program in higher education	Nije intervencija
Rivera 2014	Plan for improving the organizational climate variables that affect work performance in a state enterprise	Nije intervencija
Rubenstein 1996	Evaluation of the VA's Pilot Program in Institutional Reorganization Toward Primary and Ambulatory Care: Part II, A study of organizational stresses and dynamics	Nije intervencija
Ryan 2019	Building research culture and capacity in academic family medicine departments: Insights from a simulation workshop	Nije org. klima/kultura

Saat 2014	The Effect of Industrial Training on Ethical Awareness of Final Year Students in a Malaysian Public University	Nije org. klima/kultura
Saleem 2020	Ethical Leadership and Employee Green Behavior: A Multilevel Moderated Mediation Analysis	Nije intervencija
Sauerland 2014	Assessing and addressing moral distress and ethical climate, part 1	Nije intervencija
Sauerland 2015	Assessing and addressing moral distress and ethical climate Part II: neonatal and pediatric perspectives	Nije intervencija
Self 1989	The effect of teaching medical ethics on medical students' moral reasoning	Nije org. klima/kultura
Sergeeva 2018	Formation of teacher's innovative culture in the educational space of a medical university	Nije intervencija
Shera 2008	Changing organizational culture to achieve excellence in research	Nije intervencija
Sherer 2011	Constancy and change in work practice in schools: The role of organizational routines	Nije intervencija
Sherrod 2012	Creating a successful environment for preparing doctoral-level nurse educators	Nije org. klima/kultura
Skipper 2016	The paediatric change laboratory: Optimising postgraduate learning in the outpatient clinic	Nije intervencija
Smart 1997	The roles of institutional cultures and decision approaches in promoting organizational effectiveness in two-year colleges	Nije intervencija
Smith 2012	Building institutional capacity for diversity and inclusion in academic medicine	Nije intervencija
Smith 1995	Narrowing the gap between performance and potential: The effects of team climate on the transfer of assertiveness training	Nije org. klima/kultura
Smith 2019	Working toward a culture of instructional assessment	Nije org. klima/kultura

Specht 2018	How Change Agents' Motivation Facilitates Organizational Change: Pathways Through Meaning and Organizational Identification	Nije intervencija
Spee 2020	Transformation and Resilience at the University of Redlands	Nije intervencija
Stanley 2019	Organizational Change and the Chief Diversity Officer: A Case Study of Institutionalizing a Diversity Plan	Nije org. klima/kultura
Strech 2020	Improving the trustworthiness, usefulness, and ethics of biomedical research through an innovative and comprehensive institutional initiative	Nije org. klima/kultura
Strydom 2014	An Organizational Culture Change Approach for Merged Higher Education Institutions	Nije intervencija
Stuart 2013	Breaking the Ice: Organizational Culture and the Implementation of a Student Management System	Nije org. klima/kultura
Suzuki 2017	Effects of rational emotive occupational health therapy intervention on the perceptions of organizational climate and occupational risk management practices among electronics technology employees in Nigeria	Nije ak./istraž. ustanova
Sylvestre 2016	Organisational Change and Organisational Learning for Promoting Higher Education for Sustainable Development	Nije intervencija
Tang 2010	Finding the Lost Sheep: A Panel Study of Business Students' Intrinsic Religiosity, Machiavellianism, and Unethical Behavior Intentions	Nije intervencija
Taplin 2018	The Use of Short Role-Plays for an Ethics Intervention in University Auditing Courses	Nije intervencija
Teague 1997	A comparison of two methods to teach ethical decision making	Nije org. klima/kultura
Terrill 2013	Using Communities of Practice to Cultivate Leaders of Integrity	Nije intervencija

Thomas 1998	Developing teaching and changing organisational culture through grass-roots leadership	Nije intervencija
Trent 2019	Implementing Ethical Decision-Making: Strategies for Today's Community College Presidents	Nije org. klima/kultura
Tsakitzidis 2015	Participant evaluation of an education module on interprofessional collaboration for students in healthcare studies	Nije org. klima/kultura
Turner 2019	Navigating curriculum transformation: charting our course	Nije intervencija
Uthe-Burow 2002	An exploratory study of ethical training as a factor of moral development	Nije org. klima/kultura
Vehviläinen 2018	Dealing with Plagiarism in the Academic Community: Emotional Engagement and Moral Distress	Nije org. klima/kultura
Vengrin 2018	Factors affecting evaluation culture within a non-formal educational organization	Nije intervencija
Vincent 2001	Use of Ethical Dilemmas to Contribute to the Knowledge and Behavior of High School Students	Nije intervencija
Vynckier 2015	Effectiveness of ethics education as perceived by nursing students: development and testing of a novel assessment instrument	Nije org. klima/kultura
Waham 2020	The effect of transformational leadership on organizational performance through the mediating role of organizational culture in higher education institutions in Iraq	Nije org. klima/kultura
Weaver 2012	An Organizational Culture Study of Missouri State University Faculty/Staff in Relation to the University's Public Affair Mission	Nije org. klima/kultura
Webber 2007	Ethical Climate Typology and Questionnaire: A Discussion of Instrument Modifications	Nije intervencija
Weber 2006	Implementing an organizational ethics program in an academic environment: The challenges and	Nije org. klima/kultura

	opportunities for the Duquesne University schools of business	
Whitehead 2003	A model for assessing the ethical environment in academic dentistry	Nije intervencija
Wilkinson 1996	Organizational culture change through training and cultural immersion	Nije intervencija
Willey 2002	Integrating Ethics across the Curriculum: A Pilot Study to Assess Students' Ethical Reasoning	Nije intervencija
Williams 2011	Engaging values in international business practice	Nije intervencija
Wilson 2009	The relationship of affective training climate of doctoral counseling and clinical psychology training programs to student psychotherapist affect and professional development	Nije intervencija
Wilson 2017	Work Ethics Training: Reflections of Technical College Students	Nije org. klima/kultura
Wilson 2010	Examining Moral Reasoning and Ethical Decision Making among Mississippi's Community College Administrators	Nije intervencija
Wolfe 1981	Changing the Climate of Learning	Nije org. klima/kultura
Yaman 2010	Perception of Faculty Members Exposed to Mobbing about the Organizational Culture and Climate	Nije intervencija
Yonas 2016	Community partnered research ethics training in practice: A collaborative approach to certification	Nije intervencija
Zahra 2017	Impact of ethical leadership on innovative work behavior: Mediating role of self-efficacy	Nije intervencija
Zapp 2018	(Re)shaping educational research through "programmification": Institutional expansion, change, and translation in Norway	Nije org. klima/kultura