

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
POLITIKOS IR VADYBOS FAKULTETAS
VADYBOS INSTITUTAS**

IEVA LIUMPARAITĖ

**SOCIALINIO ETINIO AUDITO PLĖTRA
Magistro baigiamasis darbas**

**Vadovė
prof. dr. N. Vasiljeviene**

VILNIUS, 2014

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
POLITIKOS IR VADYBOS FAKULTETAS
VADYBOS INSTITUTAS**

**SOCIALINIO ETINIO AUDITO PLĖTRA
Veiklos audito magistro baigiamasis darbas
Studijų programa 621N20020**

**Vadovė
prof. dr. N. Vasiljeviene
2014 03 20**

**Atliko
VKAmis2 – 02 gr. stud.
I. Liumparaitė
2013 03 26**

VILNIUS, 2014

TURINYS

ĮVADAS	7
1. SOCIALINIO ETINIO AUDITO TEORINIS PAGRINDIMAS	9
1.1. Socialinio etinio audito samprata.....	9
1.1.1. Socialinio audito sąvoka	9
1.1.1. Socialinio etinio audito kilmė	11
1.1.1. Socialinio audito vieta auditų sistemoje	13
1.2. Socialinio audito teorijos	14
1.2.1. Teisėtumo („ <i>legitimicy</i> “) teorija.....	15
1.2.2. Atskaitingumo („ <i>accountability</i> “) teorija.....	16
1.3. Socialinio audito procesas.....	17
1.3.1. Socialinio audito principai	17
1.3.2. Socialinio audito funkcijos	18
1.3.3. Socialinio audito analizės komponentai.....	19
1.3.4. Dalininkų („ <i>Stakeholders</i> “) vaidmuo socialinio audito sistemoje	20
1.3.5. Socialinio audito nauda.....	21
1.4. Socialinio audito taikymo patirtis	22
1.4.1. Socialinis auditas pasaulio praktikoje	22
1.4.2. Socialinis auditas Lietuvos praktikoje	26
1.5. Auditas švietimo organizacijose	27
1.5.1. Švietimo organizacijų kokybės samprata	28
1.5.2. Auditas švietimo organizacijų praktikoje	28
2. METODOLOGINĖ TYRIMO DALIS	30
2.1. Tyrimo objektas, tikslas, uždaviniai, hipotezės	30
2.2. Tyrimo metodika.....	30
2.3. Tyrimo eiga.....	31
2.3.1. Socialinės organizacijos aplinkos indikatorių ir kintamųjų schema.....	33
2.3.2. Socialinio audito indikatorių ir kintamųjų schema	34
3. ANALITINĖ TYRIMO DALIS	35
3.1. Respondentų demografiniai duomenys.....	35
3.2. Organizacijos aplinkos analizė.....	36
3.3. Socialinio audito reikšmės organizacijoje analizė	45
3.4. Koreliacinių ryšių tarp organizacijos socialinių rodiklių ir socialinio audito analizė	47
3.5. Koreliacinių ryšių tarp socialinio audito indikatorių ir socialinių organizacijos rodiklių analizė.....	52

3.6. Analitinės dalies išvados.....	57
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS	59
LITERATŪRA	61
ANOTACIJA LIETUVIŲ IR ANGLŲ KALBOMIS.....	66
SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA	67
SANTRAUKA ANGLŲ KALBA	69
PRIEDAI.....	71

LENTELĖS

- 1 lentelė. Koreliaciniai ryšiai tarp socialinių organizacijos rodiklių ir socialinio audito indikatorių.....47
- 2 lentelė. Koreliaciniai ryšiai tarp socialinio audito indikatorių ir socialinių organizacijos rodiklių.....52

PAVEIKSLAI

1 pav. Socialinės organizacijos aplinkos indikatorių ir kintamųjų schema	33
2 pav. Socialinio audito indikatorių ir kintamųjų schema	34
3 pav. Savęs vertinimo organizacijos veikloje matas (proc.).....	36
4 pav. Įtraukimo į organizacijos veiklą matas (proc.).....	37
5 pav. Pasitikėjimo organizacijoje matas (proc.).....	38
6 pav. Lyderio organizacijoje vaidmens matas (proc.).....	39
7 pav. Formalių santykių/taisyklių organizacijoje matas (proc.).....	40
8 pav. Neformalaus bendravimo organizacijoje matas (proc.)	41
9 pav. Sprendimų priėmimo organizacijoje matas (proc.)	42
10 pav. Organizacijos veiklos kokybės matas (proc.).....	43
11 pav. Personalo saugumo organizacijoje matas (proc.).....	44
12 pav. Socialinio etinio audito reikšmės organizacijoje matas (proc.)	45

IVADAS

Temos aktualumas. Naujos ūkio raidos tendencijos, informacinių technologijų panaudojimas bei pasaulio ekonomikos globalizacija kelia naujus iššūkius įvairių šalių verslo visuomenei, vyriausybėms ir žmonijai (Gruževskis ir kt., 2006). Nuodugnus organizacijų veiklos tyrimas atskleidžia esant didelių neatitikimų tarp įmonės deklaruojamų vertybių ir kasdienės socialinės praktikos, todėl globalinėms socialinėms ir ekonominėms problemoms spręsti reikalingi naujos pasaulėžiūros padiktuoti novatoriški sprendimo būdai (Vasiljevienė, 2006). Šiuolaikinė visuomenė susiduria su dinamišku ir sudėtingu uždaviniu – siekiant organizacijos tikslų būtina rūpintis socialine institucijos aplinka bei visuomene. Socialinis etinis auditas tampa priemone, leidžiančia įvertinti ir valdyti nefinansinę organizacijos veiklą, didinti organizacijos efektyvumą ir spręsti aktualias socialines problemas: gyventojų užimtumo, aplinkos ir sveikatos apsaugos, saugumo, vartotojiškumo ir pan. Socialinis auditas tampa viešu įmonės veiklos tyrimu, kuris naudojamas įvertinti įmonės veiklos rezultatus, atsižvelgiant į visuomenės lūkesčius ir poreikius.

Temos ištirtumas. Lietuvoje socialinio etinio audito tema kol kas mažai nagrinėta. Plačiausiai šioje srityje dirba Nijolė Vasiljevienė ir Indrė Kleinaitė. Mokslininkai pripažįsta, kad organizacijos socialinis etinis auditas gali padėti užpildyti spragą tarp retorikos ir realybės, t.y. padėti organizacijai tapti efektyvesnei. Atliekant tokį auditą, lyginama organizacijos kasdienė darbinė veikla bei pagrindinės vertybės, etikos politika, vadybos sistemos. Nagrinėjant užsienio autorių mokslinę literatūrą, plačiausia prasme socialinis auditas suprantamas kaip procesas arba kaip priemonė, paveikianti organizacijos ir bendruomenės ryšius. Simon Zadek aiškina socialinio audito paskirtį dviem aspektais: teisėtumo ir atskaitomybės (Zadek, 2010). Teisėtumo aspektu, organizacijos sprendimai ir veiksmai, neatitinkantys bendruomenės lūkesčių (kitaip – „laužantys socialinį kontraktą“), daro neigiamą įtaką jos egzistavimui. Atskaitomybės teorijos požiūriu, socialinis etinis auditas veikia kaip priemonė ginti bendruomenės interesą, nes tikimasi, kad organizacijos priimdamas sprendimus daugiausiai dėmesio skirs, labiausiai neigiamai nusiteikusių bendruomenės narių poreikiams patenkinti. Kiti autoriai (K.Aakella, S.Kidambi) pripažįsta, kad socialinis auditas – skaidrus ir aktyviai vertinantis procesas, kurį pasitelkus galima spręsti opias organizacijos ir visuomenės problemas (nelygybės, korupcijos ir kt.) (Akella, Kidambi, 2007). D. Owen socialinį auditą vertina ir kaip procesą, ir kaip priemonę.

Temos naujumas. Socialinis etinis auditas yra nauja veiklos audito priemonė, per kurią valstybė gali planuoti, valdyti ir įvertinti nefinansinę organizacijos veiklą. Vadovaujantis šiuo požiūriu darbe siekiama atskleisti socialinio audito sąvoką ir išsiaiškinti socialinio etinio audito poveikį organizacijoms ir visuomenei.

Tyrimo **objektas** – socialinio etinio audito raiškos formos Lietuvos organizacijoje.

Pagrindinė darbe keliamą **problema** – ar socialinio etinio audito plėtra turi įtakos organizacijų veiklos kokybei ir tobulinimui.

Darbo **hipotezė** – socialinis etinis auditas daro teigiamą įtaką organizacijos veiklos kokybei ir gebėjimui patenkinti bendruomenės lūkesčius.

Darbo **tikslas** – išsiaiškinti, socialinio etinio audito reikšmę ir plėtros galimybes šiuolaikinėje organizacijoje.

Darbo **uždaviniai**:

- 1) Atlikti tikslingą užsienio ir Lietuvos mokslininkų studijų, nagrinėjančių socialinio etinio audito sampratą ir reikšmingiausių socialinių indikatorių, analizę;
- 2) Atlikti lyginamąją Lietuvos ir Europos šalių analizę socialinio etinio audito požiūriu;
- 3) Įvertinti organizacijos socialinę aplinką ir požiūrį į socialinį auditą;
- 4) Išsiaiškinti, ar yra ryšys tarp organizacijos socialinės aplinkos rodiklių ir socialinio audito;
- 5) Išskirti pagrindines organizacijos socialines problemas ir pasiūlyti jų sprendimo būdus.

Pagrindiniai darbe naudoti informacijos rinkimo ir tyrimo **metodai**: 1) literatūros analizė, 2) dokumentų analizė, 3) teisės aktų analizė, 4) lyginamoji analizė, 5) anketinė apklausa.

Darbą sudaro trys dalys: teorinė, metodologinė ir analitinė. Pirmoje dalyje pateikiami įvairių autorių (Zadek, Owen, Carroll, Beiler ir kt.) socialinio etinio audito apibrėžimai, aiškinama audito kilmė, vieta auditų sistemoje, proceso ypatumai. Ieškoma priežasčių, lemiančių vyraujančias socialinio etinio audito kryptis ir tendencijas pasaulyje ir Lietuvoje, ryšių tarp socialinio rodiklių ir organizacijos veiklos efektyvumo bei poveikio visuomenei. Antroje (metodologinėje) darbo dalyje pateikiama tyrimo atlikimo metodika: tyrimo objektas, tikslas, uždaviniai, hipotezės, tyrimo eiga, išskiriami indikatoriai, kurių pagrindu atliekama analitinė dalis. Trečioje (analitinėje) darbo dalyje pateikiami nagrinėjami tyrimo „Socialinio etinio audito plėtra“ rezultatai bei formuluojamos tyrimo išvados.

1. SOCIALINIO ETINIO AUDITO TEORINIS PAGRINDIMAS

1.1. Socialinio etinio audito samprata

Modernios kompanijos ir akademinė spauda daug dėmesio skiria verslo etikai ir socialinei atsakomybei (Kok et al., 2012). Darbdaviai, klientai, tiekėjai, konkurentai ir vyriausybė kelia vis didesnius reikalavimus įmonių vadovams, iš kurių tikimasi kokybiško tiesioginio vadovavimo gamybai, aktyvaus dalyvavimo sprendžiant socialines problemas (pavyzdžiui, nedarbo ar skurdo mažinimo, infrastruktūros gerinimo, kt.) ir atsakomybės už verslo sukeliama poveikį visuomenei. Didėjantis dėmesys verslo etikai liudija didėjantį rūpinimąsi gyvenimo kokybe, kurios pasigendama egzistuojančiuose socialinių ir ekonominių sistemų tobulinimo modeliuose (Kok et al., 2012). Garvin (1988) teigimu, dvidešimtojo amžiaus antroje pusėje kokybės samprata dažniausiai buvo siejama su produktais ar paslaugomis. Amžiaus pabaigoje kokybės sąvoka išsiplėtė. Daugiausiai dėmesio pradėta skirti ne kokybiškam galutiniam produktui ar paslaugai, o kokybiškiems procesams, kurių metu prekės ir paslaugos pagaminamos. Dar vėliau prieita išvados, kad galutinio produkto ar paslaugos kokybė priklauso ne tik nuo gamybos proceso, bet ir nuo tiekimo bei valdymo sistemų kokybės. Ir tik ketvirtame etape, kurį susitarta vadinti visuotinės kokybės vadybos laikotarpiu, kokybė įvardijama strateginiu prioritetu, o dėmesys sutelktas organizacijos ir jos santykių su aplinka (klientais, tiekėjais, konkurentais ir visuomene) kokybei (Garvin, 1988). „Verslo etika ir socialinė atsakomybė tapo rimčiausiu iššūkiu kokybės siekiančioms organizacijoms“ (Fischer, 1994, p. 35), kurios socialinį etinį auditą taiko kaip priemonę, organizacijos atskaitingumo kokybei stebėti ir įvertinti.

1.1.1. Socialinio etinio audito sąvoka

Tarptautinių žodžių žodyne (2009) terminas „socialinis“ aiškinamas kaip „susijęs su visuomenės gyvenimu, visuomeninis“. Sąvoka „etinis“ apibrėžiama kaip „susijęs su žmonių morale, elgesio normomis“. Terminas „auditas“ dažniausiai suprantamas kaip „patikrinimas, įvertinimas, analizė“. Mokslinėje literatūroje „socialinio etinio audito“ sąvoka plačiausiai analizuojama kaip „socialinis auditas“, apjungiantis abiejų prieš tai aptartų sąvokų reikšmes. Etinio audito – be socialinio audito kriterijų – neįmanoma atlikti ten, kur netenkinami elementarūs socialiniai reikalavimai, todėl socialinis auditas yra etinis auditas, ir atvirkščiai. Plačiau darbe bus naudojama „socialinio audito“ sąvoka.

Organizacijos veiklos socialinis auditas „gali padėti užpildyti spragą tarp retorikos ir realybės – vadinasi padėti organizacijai tapti integraliai – sąžiningai“ (Vasiljevienė, 2006, p. 600). Tai skatina

kompanijas imtis atsakingos verslo praktikos, naikinti neatitikimus vadovaujantis standartu, vertybėmis, tarp to, kas turi būti, ir to, kas yra iš tikrųjų. Atliekant tokį auditą, „lyginama organizacijos darbinė veikla bei pagrindinės vertybės, etikos politika, vadybos sistemos ir akcininkų, darbuotojų, tiekėjų, klientų bei vietinės bendruomenės lūkesčiai“ (Vasiljevienė, 2006, p. 600).

Socialinis etinis auditas, kaip ir kiti etikos instrumentai, yra „vertybes bei įsitikinimus formuojantis arba juos rekonstruojantis, kartais taikliausius sprendimus rasti padedantis sprendimo metodas“ (Vasiljevienė, 2006, p. 602). Kiekviena organizacija turi suformuoti savo pačios individualias taisykles taip, kad pastarosios kasdienį individų elgesį orientuotų į bendras socialines organizacines vertybes ir misiją. Socialinis auditas reikalingas vertybėms (tokioms kaip atsakingumui, integralumui, aukštam pasitikėjimo lygiui ir pan.) formuoti, jų tikslingai bei efektyviai vadybai. Auditas parodo, kaip etika institucionalizuojama praktikoje – jis leidžia ne tik kalbėti apie vertybes (geresnę socialinę būtį, darbo aplinką), bet ir jas konstruoti realybėje. Toks auditas iš tikrųjų „suponuoja taikomosios etikos funkcionalumą: ja remiantis, siekiama formuoti moralinę kompetenciją organizacijoje bei ugdyti pilietinį sąmoningumą, pasireiškiantį įvairiais visuomenės gyvenimo klausimais“ (Vasiljevienė, 2006, p. 605).

Tiesioginė samprata socialinį auditą apibrėžia, kaip „instrumentą, padedantį planuoti, valdyti ir įvertinti organizacijos veiksmus, užtikrinančius socialinę atsakomybę, ir įgalinantį stebėti bei prognozuoti vidines ir išorines priimamų sprendimų pasekmes“ (Zadek, 2011, p. 4). Samprata remiasi idėja, kad socialinis auditas reiškia organizacijos pastangas matuoti, stebėti ir vertinti nefinansinę veiklą vykdomos socialinės politikos ir keliamų tikslų kontekste (Carroll, Beiler, 1975). Daroma prielaida, kad ekonominę veiklą įmonės stebi ir įsivertina finansinio audito metu. Tuo tarpu socialinio audito objektu laikytinos egzistuojančios socialinės problemos, pavyzdžiui, „tautinių mažumų įdarbinimas ir santykiai, aplinkos apsauga, bendruomenės santykiai, vartotojiškumas, kt.“ (Carroll, Beiler, 1975, p. 597).

Charles Medawar (1976) socialinį auditą apibrėžė kaip visą apimantį, viešą tyrimą, kurio metu vertinamas bendrų organizacijos pastangų ir veiklų poveikis darbuotojams, vartotojams, vietos bendruomenei ir kitoms suinteresuotoms šalims. Darytina išvada, kad socialinis auditas yra procesas, kurio metu organizacijos įsivertina ir viešai paskelbia, kokį poveikį bendruomenei ir visuomenei daro jų veikla. Elkington (1997) teigimu, socialinis auditas sudaro sąlygas įvertinti įmonės veiklą visuomenės keliamų reikalavimų ir lūkesčių kontekste. Owen et al. (2000) apribojo socialinio audito taikymo sritį iki ypatingų („specifinių“) atvejų (pavyzdžiui, įmonės uždarymo), teigdami, kad auditas galėtų padėti įvertinti socialines įmonės uždarymo pasekmes organizacijai (Owen et al., 2000, p. 86). Nepaisant skirtingų požiūrių, daugelis mokslininkų sutaria, kad socialinis auditas turi būti grindžiamas prielaida, kad organizacijos yra socialiai atsakingos už plačiąją bendruomenę, ir jų atsakomybės įgyvendinimo lygis ir kokybė turi būti periodiškai vertinami.

Socialiniai auditai glaudžiai siejasi su socialine sąskaityba, informavimu ir draudimu. Gray (2000) teigimu, socialiniai auditai yra tinkamas atskaitos taškas (pagrindas) vadybiniam sprendimams priimti. Kita vertus, socialinis auditas skiriasi ir nuo kontrolės, ir nuo atestavimo, kuriais atitinkamai „iš išorės“ yra įvertinama finansų ar veiklos kokybė. Socialinis auditas reiškia pačios organizacijos sprendimu atliekamą vidinį veiklos įsivertinimą, kurio rezultatai gali būti paskelbiami ir viešai (Gray, 2000). Auditai gali būti atliekami siekiant išsiaiškinti, ar organizacijos laikosi ir atitinka savo pačių nusistatytus principus ir standartus.

Socialinio audito vykdymo priežastys ir vertinimo sritys yra įvairios. Remiantis Owen et al. (2000), pagrindinė socialinio audito sritis („taikinyš“) – visas procesas (veikla, vertinimas ir informavimas), kurio metu organizacija daro poveikį visuomenei. Tačiau šiuo atveju kyla pavojus, kad vadovų komanda, besąlygiškai kontroliuodama audito procesą (įskaitant dalininkų įtraukimą), tikslingai rinkdama duomenis ir paskelbdama tik geram organizacijos įvaizdžiui reikalingą informaciją, veiks neskaidriai ir neatskaitingai (Owen et al., 2000), ir todėl „socialinis auditas – kaip demokratinės atskaitomybės įrankis – praras prasmę“ (Owen, 2002, p. 172). Vadovai naudos socialinį auditą verslui skatinti, bet ne įvairių dalininkų interesui ir motyvacijai didinti.

Nuosekliai papildydamas Owen išvadas, Gray (2000) teigia, kad galimi du tarpusavyje nesuderinami socialinio audito tikslai. Pirmasis – „vykdyti vadybinę priimamos rizikos, vadovavimo organizacijai, įvaizdžio stiprinimo, viešųjų ryšių, alternatyvų paieškos ir veiksmingumo, įmonės vertybių viešinimo sėkmingumo (kokybės) ir teisėtumo kontrolę“ (Gray, 2000, p. 252). Antrasis – taikyti socialinį auditą atskaitomybės, demokratijos ir tvarumo tikslais, siekiant įgyvendinti organizacijos uždavinius ir kartu užtikrinti visuomenės pažangą. Šiuo atveju garantuojamas dalininkų įgalinimas ir teisė gauti pilną informaciją, priimamų sprendimų ir atsakomybės dermė, ekologinis veiklos teisėtumas ir įsipareigojimas likviduoti aplinkai žalingus veiklos padarinius (Gray, 2000).

Socialinio audito apibūdinimui vadybos moksle yra vartojamos įvairios viena kitai neprieštaraujančios sampratos. Norint iš esmės išsiaiškinti socialinio audito sampratą, būtina atskirai analizuoti socialinio audito kilmę, reikšmę, procesą, naudą.

1.1.2. Socialinio audito kilmė

Monikos Puri teigimu, „auditas yra senas ir įprastas reiškinys“ (Puri, Lahariya, 2011, p. 174). Terminas „auditas“ kilo iš lotynų kalbos žodžio „audit“, kuris reiškia „jis girdi“, kai senovės imperatoriai „auditoriais“ paskirdavo tarnus, kurie lankydamiesi visuomenės susibūrimo vietose, klausydavosi žmonių nuomonių ir vertinimo, pavyzdžiui, dėl valdininkų elgesio ar įvaizdžio, naujų mokesčių įvedimo, kt., ir informuodavo apie tai savo darbdavį. Terminą „socialinis auditas“ pirmasis suformulavo Charles Medawar (1972), susiedamas jį su sveikatos apsauga, narkotinių medžiagų

vartojimo prevencija bei įmonių, valdžios (vyriausybės) ir asmenine (profesine) atskaitomybe (apskritai pirmą kartą „socialinio audito“ terminą 1950 metais pavartojo George Goyder) (Medawar, 1776). Medawar teigimu, socialinio audito sąvoka tiesiogiai siejasi su pagrindiniu demokratinio valdymo principu, kuris reiškia, kad sprendimo priėmimo teisę turintys asmenys yra atsakingi ir atskaitingi už jiems patiktų galių naudojimą rūpinantis kiekvieno individo gerove. Socialinį auditą galima ir naudinga taikyti kaip įrankį, padedantį įvertinti ir įsivertinti dalyvaujančių grupių indėlį į bendrą ekonominę ir finansinę įmonės sėkmę bei poveikį organizacijos aplinkai ir visuomenei. XX amžiaus aštuntame ir devintame dešimtmėčiuose Jungtinėje Karalystėje ir kai kuriose šiaurės ir centrinės Europos valstybėse socialinis auditas pradėtas taikyti kaip priemonė, kuri įmonės reorganizavimo ar uždarymo atveju padeda įvertinti prognozuojamą poveikį darbo vietoms, visuomenei ir aplinkai (Taylor, 2001). Terminu „socialinis“ buvo pabrėžiama, kad vertinamos ne tik ekonominės, bet ir socialinės priimamų sprendimų pasekmės. Auditą vykdė profesinės sąjungos, savivaldos institucijos, pramonės įmonės, privatus verslas bei kai kurios nevyriausybines organizacijos (pavyzdžiui, „Traidcraft PLC“ ir „New Economics Foundation NEF“ Didžiojoje Britanijoje), kurios norėjo įsivertinti, kokį poveikį jų veikla daro visuomenei ir kaip gerai jos patenkina žmonių poreikius. Šalia tiesioginio tikslo, nevyriausybines organizacijos socialinį auditą dažnai naudojo/ naudoja kaip veiksmingą skelbiamų idėjų propagavimo formą. Tuo tarpu privatus verslas galėjo/ gali pasinaudoti socialiniu auditu kaip galimybe (pavyzdžiui, subalansuoti finansines investicijas į gamybą ir daromą poveikį bendruomenei bei aplinkai) ir propaguoti etiško verslo idėją.

Pastebėtina, kad lyginant su modernių organizacijų rengiamomis ir taikytomis nuosekliomis socialinio įsivertinimo programomis ir taikomu išoriniu (nepriklausomu) auditu, ankstyvieji socialiniai auditai (pavyzdžiui, Dunston socialinis auditas, 1982) „neturėjo aiškios (įsi)vertinimo struktūros, efektyvių metodų ir konkrečių kriterijų“ (Hay, 2001, p. 873). Paprastai buvo vertinami vienos įmonės ar organizacijos materialiniai, socialiniai bei gamtiniai ištekliai ir suinteresuotų šalių („dalininkų“) poreikiai, todėl dažnai buvo prieinama prie išvados, kad vertinimas yra „vienkryptis“ ir neveiksmingas. 1984 metais Didžiojoje Britanijoje pirmą kartą savanoriškai atliktas mažmeninės prekybos įmonių tinklo CRS („Co-operative Retail Society“) veiklos įsivertinimas atvėrė naujas socialinio audito taikymo perspektyvas. 1997 metais Socialinės įmonių partnerystės SEP („Social Enterprise Partnership“) organizacija sukūrė pirmąją Europos valstybių socialinio audito programą, kurioje dalyvavo Airijos, Ispanijos, Suomijos, Švedijos, Danijos ir Anglijos įmonių grupės. 1998 metais Socialinės ekonominės plėtros agentūros (NICDA, Šiaurės Airijoje) pastangomis pirmą kartą parengtos, akredituotos ir įgyvendintos trys socialinio audito taikymo mokymo(si) – kvalifikacijos tobulinimo programos.

Lyginant įvairias šiuolaikinės visuomenės gyvenimo sferas, pastebėta, kad labiausiai skiriasi socialinio audito mastas (įmonės padalinys – organizacija – bendruomenė, kt.), o plačiausiai socialinis

auditas taikomas sveikatos apsaugos ir socialinio aprūpinimo sektoriuose (Puri, Lahariya, 2011). Dėl globalių pokyčių pasaulio ekonomikoje, pavyzdžiui, dėl didelių kompanijų padalinių perkėlimo į mažai išvystytas šalis, tenka spręsti naujus etiško verslo organizavimo iššūkius (World Bank, 2007). Efektyviai veikdamos žemų socialinių standartų („mažesnio atlyginimo“ ir „žemesnio pragyvenimo lygio“) sąlygomis, pavyzdžiui Bangladeše, Vietname, Tailande, Indonezijoje, „didelės multi-kultūrinės kompanijos sulaukia nevyriausybinių organizacijų, spaudos ir užsienio vartotojų kritikos dėl nelygių darbo sąlygų ir nevienodų kokybės standartų, lyginant su išsivysčiusiomis šalimis“ (Frenkel, Kim, 2004, cit. pgl. Zadek, 2011, p. 4). Dėl šios priežasties, Hughes (2007) teigimu, tarptautinės darbo organizacijos, piliečių ir vartotojų asociacijos vienijasi į sąjungas, pavyzdžiui, ETI („Electron Technologies Incorporation“, Didžiojoje Britanijoje) ir FLA („Fair Labor Organization“, JAV), kurių tikslas yra suvienodinti socialinius standartus ir pagerinti atskaitomybę už darbo sąlygas globaliuose gamintojų tinkluose. Vadovaujantis SA8000 modeliu, kurį sukūrė pasaulinė nevyriausybė organizacija SAI („Social Accountability International“), kovojanti už vienodas dirbančiųjų teises visame pasaulyje, organizuojant verslą būtina laikytis tarptautinių etiško elgesio kodekso normų, reguliariai atlikti nepriklausomą darbo santykių vertinimą ir užtikrinti darbuotojų teises, sukuriant etiškas darbo sąlygas, skatinant kolektyvinę atsakomybę ir socialinį dialogą (Zadek, 2011). Vis daugiau tarptautinių verslo korporacijų savo veikloje „įsipareigoja taikyti ir įgyvendinti žmogiškuosius santykius reglamentuojančius standartus SA80001, BSCI2, ILO, kt., yra įsipareigojusios ir viešai skelbia įmonių socialinių auditų išvadas spaudoje ar metinėse socialinės veiklos ataskaitose“ (Islam, McPhail, 2011, cit. pgl. Zadek, 2011, p. 16). Visų auditų, atliktų dukterinėse įmonėse, išvados yra paskelbiamos bendroje duomenų bazėje, todėl vartotojams sudaroma gera galimybė stebėti įvairių padalinių rezultatus ir socialinio audito kokybę. Pavyzdžiui, iš 2009 metų „Lindex“ kompanijos paskelbtų duomenų matyti, kad iš viso per vienerius metus atlikta 274 auditų: dauguma pirminių, kiti – pakartotiniai. 199 auditų atliko kompanijos auditoriai, kitus – nepriklausomos agentūros. Kiekvienoje įmonėje, taikant 0-2 balų sistemą, vertinta 13 veiklos sričių. Apibendrinti rezultatai pateikti bendroje ataskaitoje. Prieduose pateikti nepilni, prieštaringi arba nepatvirtinti vertinimai ir konstatuota, kad per vienerius metus „Lindex“ ir BSCI („Business Social Compliance Initiative“) organizuojuose mokymuose dalyvavo 157 darbuotojai (Zadek, 2011).

1.1.3. Socialinio audito vieta auditų sistemoje

Socialinis auditas dažnai neteisingai interpretuojamas kaip „kita“ audito forma, leidžianti patikrinti finansinių ir statistinių ataskaitų ir jose pateikiamų faktų tikrumą. Įvairiuose šaltiniuose skiriami keli esminiai įvairių auditų skirtumai (Agarwal A., Agarwal P., 2012).

Tradicinio finansinio audito metu nepriklausomas (išorinis) auditorius, remdamasis galiojančiais finansinės atskaitomybės principais, įvertina įmonės finansinės veiklos teisėtumą ir tikslumą. Socialinio audito sąvoka yra platesnė ir suteikianti daugiau galimybių negu tradicinis auditas. Plačiau prasme, socialinis auditas reiškia organizacijoje vykstančių socialinių procesų stebėseną, supratimą ir tobulinimą. Kita vertus, socialinis auditas skiriasi ir nuo tradicinio (administracinio) vertinimo, nes yra „iš vidaus“ inicijuojamas ir sukuriamas procesas, kurį organizacija modeliuoja atsižvelgdama į savo prioritetinius vystymosi tikslus. Visų pirma, stengiamasi įtraukti visas interesų grupes. Vertinama norint tiksliai įvertinti, kas konkrečiai buvo padaryta, ir siekiant pagerinti įmonės socialinę veiklą.

Finansiniu auditu visada siekiama patikrinti pateikiamos finansinės informacijos patikimumą ir integralumą. Veiklos auditu siekiama įvertinti, ar organizacija laikosi įstatymų ir galiojančių reglamentų, kaip veiksmingai planuoja veiklą ir įgyvendina uždavinius, ar racionaliai naudoja išteklius. Tuo tarpu socialinis auditas, pirma, analizuoja ar ir kaip skyriaus/ grupės veikla (įgyvendinamos programos) atitinka deklaruojamus prioritetus ir dera su organizacijos/ bendruomenės vertybėmis; antra, vertina, ar/ kaip taikomi valdymo principai padeda užtikrinti teisingą pagaminamos vertės/ naudos pa(s)iskirstymą tarp skirtingų socialinių grupių. Be to, kaip papildomi organizacijos socialinių santykių kokybės į(si)vertinimo aspektai (kriterijai), socialiniame audite paprastai išryškėja tikslingu bendradarbiavimo tinklų formavimusi organizacijoje bei atskaitingu ir skaidriu vadovavimu. Remiantis mokslininkų literatūra, pagrindinė socialinio audito nauda – „auganti socialinė organizacijos gerovė, teigiamas poveikis valdžios priimamų sprendimų teisėtumui ir didėjantis pilietinės visuomenės pasitikėjimas valstybe“ (Akella, Kidambi, 2007, p. 13). Todėl rekomenduojama socialinį auditą taikyti kaip tradicinį auditą papildantį įrankį, kuris įgalina įvairaus lygmens valdžios institucijas ir visuomenines organizacijas suprasti klientų poreikius ir lūkesčius bei pagerinti veiklą. Socialinis auditas yra nuolatinis procesas, dažniausiai vykdomas 12 mėnesių ciklais, kurie užbaigiami metinės socialinio audito ataskaitos paskelbimu organizacijai.

1.2. Socialinio audito teorijos

Šiame darbe socialinis auditas analizuojamas iš dviejų teorinių perspektyvų: „teisėtumo“ ir „atskaitomybės“, kurią pagrindė Jürgen Habermas (Habermas, 1992). Remiantis teisėtumo teorija, organizacijos neatitikimas bendruomenės lūkesčiams (dažnai tai vadinama „socialinės sutarties laužymu“) daro neigiamą poveikį jos išlikimui (Deegan, 2002). Norint patikrinti, ar organizacijos veikla atitinka įvairių dalininkų grupių lūkesčius, galima/ verta atlikti socialinį auditą, kuris šiuo atveju padės spręsti ne tik moralines veiklos motyvų ar atsakomybės, bet ir verslo vystymo problemas (Deegan, 2009). Kita vertus, remiantis J.Habermas (1992) „idealios kalbėjimo situacijos“ („*ideal speech situation*“) teorija, organizacijos dalininkams („*stakeholders*“) suteikiama teisė ir lygios

galimybės dalyvauti sąžiningame dialoge („*fair play*“), tikintis, kad labiausiai nepatenkintų dalininkų poreikiai taps organizacijų diskusijų ir veiklos prioritetu (Zadek, 2011). Žvelgiant iš tokios perspektyvos, socialinis auditas yra suprantamas kaip instrumentas, padedantis tiesiogiai išsiaiškinti įvairių dalininkų nuomonę, parodyti dėmesį ir pagarbą jų poreikiams bei kryptingai pagerinti įmonės veiklą. Didžiąją tokio audito dalį sudaro didelės imties įvairių respondentų grupių nuomonės apie vykstančius procesus tyrimas, kurio pagrindinis tikslas ir vyraujanti vertybinė nuostata, pasak Habermas, yra atsakomybė, o ne naujos verslo vystymo galimybės.

1.2.1. Teisėtumo („*legitimicy*“) teorija

Pirmoji – teisėtumo – socialinio audito teorija yra plačiai taikoma analizuojant, kokie veiksniai skatina įmonių socialinę ir aplinką tausojančią veiklą. Taip pat ji tinka, norint paaiškinti, kodėl įmonės savanoriškai imasi socialinio audito, ypač siekdamos sustiprinti (atstatyti) teisėtumą (Deegan, 2009). Teisėtumo teorijos požiūriu, socialinis auditas inicijuojamas labiau atstovaujant organizacijos (savininkų ir vadovų) interesus, negu dėl atsakomybės ar moralinių įsipareigojimų. Organizacijos veikla laikoma teisėta, jei tai atitinka visuomenės, kurioje ji veikia, lūkesčius. Lindblom (1994) teisėtumą apibrėžia kaip sąlygą ar būseną, kurioje organizacijos vertybių sistema atitinka/ dera su aplinkos (socialinės sistemos ar visuomenės) vertybių sistema (Lindblom, 1994, cit.pgl. Zadek, 2011, p. 6). Nasi et al. teigimu, „teisėtumas – visuomenės požiūriu į įmonės veiklą matas su itin plačia matavimo skale: nuo „visiškai teisėta“ iki „visiškai neteisėta““ (Nasi et al., 1997, p. 300). Be to būtina atsižvelgti, kad teisėtumo sąvoka yra socialinis konstruktas (susitarimas), grindžiamas įmonės/ organizacijos elgesio kultūros normomis.

Pfeffer ir Salancik (2003) nuomone, teisėtumą – kaip ir visus kitus išteklius – organizacijos turi gauti iš savo aplinkos. Tačiau tik šiuo ištekliu organizacijos gali įvairiai manipuliuoti ir tuo pačiu daryti strateginį poveikį visuomenei. Organizacijos teisėtumo samprata remiamasi analizuojant, ar konkreti veiklos strategija, organizacijos struktūra ar institucinė forma padeda įmonei įgyti ar išlaikyti socialinį pripažinimą. Organizacijos išlikimą garantuoja ekonominė rinka ir bendruomenės lūkesčiai, todėl itin svarbu suprasti plačiosios visuomenės poreikius ir prioritetus. Remiantis Guthrie and Parker (1989), teisėtumo teorija grindžiama nuostata, kad organizacijos visuomenėje veikia „numanomo socialinio kontrakto“ sąlygomis, kai visuomenė suteikia organizacijai leidimą veikti tokiu mastu, kokiu ši atitinka aplinkos lūkesčius (Zadek, 2011). Jeigu organizacijos veikla „socialinio kontrakto“ sąlygų netenkina, visuomenė stengiasi susitarimą iš esmės pakeisti ar panaikinti (Deegan, 2002). Nesugebėjimas pateisinti visuomenės lūkesčių turi neigiamų pasekmių organizacijai, įskaitant nepageidaujamas sankcijas, pavyzdžiui, teisinius apribojimus įmonės veiklai, išteklių (finansinio

kapitalo ar darbo jėgos) trūkumą, prekių paklausos mažėjimą (įskaitant organizuotus vartotojų streikus) (Deegan, 2009).

XX amžiaus pabaigos empiriniais tyrimais (Deegan et al., 2002) siekta įrodyti teisėtumo teorijos sąsajas su įmonių socialinės raiškos politika, kuri ypač aktuali ir veiksminga reaguojant į kylančias grėsmes veiklos teisėtumui.

1.2.2. Atskaitingumo („*accountability*“) teorija

Antrosios – atskaitomybės – socialinio audito teorijos užuomazgų randama J. Habermas „idealios kalbėjimo situacijos“ („*ideal speech situation*“) teorijoje (Habermas, 1992). Pirmiausia, itin svarbu išsiaiškinti „atskaitomybės“ sąvokos reikšmę. Remiantis Mulgan, atskaitomybė apibrėžiama kaip „skaidrumas, lygybė, demokratija, atsakomybė ir integralumas“ (Mulgan, 2000, p. 561). Plačiausia prasme atskaitomybė siejama su dalininkų teisėmis ir organizacijos pareigomis, kurios yra žymiai didesnės, negu pareiga kurti finansinę grąžą (Bovens, 2007).

Gray ir Owen (1996) apibrėžia atskaitomybę kaip pareigą teikti ataskaitą (ne tik ir nebūtinai finansinę) arba vertinimą tų veiksmų, už kuriuos patikėta atsakomybė. Pollitt (2003) nuomone, atskaitomybė yra santykinė sąvoka, apibūdinanti aktorius ir forumo („teatro auditorijos“) santykį: aktorius pareiga paaiškinti ir įrodyti savo veiksmų pagrįstumą, forumas gali kelti klausimus ir vertinti, o aktorius patiria šios sąveikos pasekmes. Priimamas konsensusas, kad atskaitinguose santykiuose pirmoji šalis pateikia priimtų sprendimų ir veiklos ataskaitą (įskaitant turtą ir išteklius, kuriuos bendruomenė patikėjo įmonei disponuoti), o atroji šalis – kuriai atsiskaitoma – gali pasinaudoti arba nepasinaudoti gauta ataskaita sprendimams priimti, ir tai gali būti naudinga ir/ arba nenaudinga organizacijai.

Vokiečių filosofo ir sociologo J. Habermas moksliniuose darbuose analizuojama, kaip pagerinti organizacijos atskaitomybę. „Idealoje kalbėjimo situacijoje“ (Habermas, 1992) visiems aktoriams (veikėjams) suteikiama vienodai galių dalyvauti dialoge („*fair play*“); pripažįstama visų skirtingų veikėjų socialinė lygybė ir suteikiama vienoda teisė patvirtinti, apginti ar užginčyti bet kurią faktinę ar norminę pretenziją. Habermas teigimu, kalbėjimas yra „efektyvus, kai girdimi visi balsai; įvardijami, aptariami ir įvertinami visi įmanomi argumentai; diskutuojama visiškai laisvai – dalyviai nepatiria spaudimo“ (Dews, 1992, p. 260). Kitaip tariant, aktoriai laikosi kalbėjimo taisyklių, ir tuo sudaro tinkamas sąlygas idealiai kalbėjimo situacijai atsirasti. Kita vertus, aplinka, apsaugota nuo spaudimo ir nelygybės, skatina veiksmingą kalbėjimąsi (Habermas, 1992).

Unerman ir Bennett (2004) siūlo Habermas teoriją laikyti tinkamu pagrindu organizacijų atskaitomybei pagerinti, pavyzdžiui, įtraukiant Jungtinės Karalystės įmonių dalininkus į aktyvų on-line dialogą. Owen et al. (2007) taip pat rekomenduoja pasinaudoti idealios kalbėjimosi situacijos modeliu

kaip įrankiu, leidžiančiu nustatyti trūkstamą grandį tarp įmonių socialinės atskaitomybės ir dalininkų atskaitingumo. Ideali kalbėjimo situacija skatina atskaitomybę, suteikdama dalininkams teisę dalyvauti diskusijoje, tačiau tai niekam nesuteikia teisės daryti įtaką kitiems (Owen et al., 2007). Owen et al. (2007) teigimu, Habermas teorija leidžia pastebėti organizacijos „kalbėjimosi potencialą“ (Habermas, 1984), kuris didina įmonės atskaitomybę. Svarbu, kad organizacija „susikurtų savo erdvę („forumą“), kuriame visi galės išsakyti, išklaudyti ir įvertinti kiekvieno požiūrį“ (Owen et al., 2007, p. 653). Ypatingai svarbu tiksliai pastebėti ir įvertinti labiausiai neigiamai organizacijos veiklą vertinančių dalininkų poreikius, todėl siūloma į diskusiją pirmiausiai kviešti palankiausiai ir labai blogai veiklą vertinančius dalininkus, nepamirštant, kad ne visi pakviestieji gebės aiškiai įvardinti savo poreikius ir prioritetus. Be to, „nors plati on-line diskusija sudaro pakankamai geras sąlygas nuomonei apie įmonės atskaitomybę pareikšti (ir tai primena „idealią kalbėjimosi situaciją“), reikšmingos dalininkų dalies nuomonė lieka neišgirsta“ (Unerman, Bennett, 2004, p. 702). Darytina išvada, kad realiame kontekste laikytis visų „idealios kalbėjimosi situacijos“ taisyklių neįmanoma, todėl gaunamų išvadų nevertėtų vertinti paprastosios dichotomijos „visiškai įgyvendinta – visiškai neįgyvendinta“ principu. Unerman ir Bennett (2007) pabrėžia, kad sveikintinas bet koks bandymas į vertinimo sistemą įtraukti ne tik vadovus, kuriems svarbi tik ta informacija, kurią jie gauna iš dalininkų, bet visus, kurie daro didžiausią ekonominę įtaką siekiant organizacijos tikslų. Pageidautina organizuoti demokratinius visų organizacijos dalininkų debatus ir niekada to neatsisakyti tik dėl to, kad „ideali kalbėjimosi situacija“ realiame gyvenime neįmanoma (Zadek, 2011).

1.3. Socialinio audito procesas

Analizuojant socialinio audito procesą darbe analizuojami socialinio audito principai, komponentai ir rodikliai, funkcijos, nauda ir dalininkų („*stakeholders*“) vaidmuo.

1.3.1. Socialinio audito principai

Esminis socialinio audito tikslas – užtikrinti nuolat gerėjančią veiklos kokybę siekiamų socialinių tikslų kontekste. Remiantis Monika Puri, pasaulio praktikoje įprasta skirti aštuonis pagrindinius socialinio audito principus (Puri, Lahariya, 2011, p. 174):

1. *Multi-perspektyvos/ „daugiabalsiškumo“*, kuris reiškia, kad atliekant socialinį auditą stengiamasi atsižvelgti į visų dalyvaujančiųjų arba priklausomų nuo organizacijoje priimamų sprendimų požiūrį/ nuomonę („balsus“);
2. *Išsamumo*. Siekiama nuosekliai įvertinti visus organizacijos veiklos aspektus;

3. *Dalyvavimo*. Tariantis dėl bendrų organizacijos vertybių skatinamas visų interesų grupių dalyvavimas;

4. *Multi-kryptingumo/ „daugiakryptiškumo“*. Teikiamas grįžtamasis ryšis (vertinimas) dėl įvairių/ kelių/ daugelio veiklos aspektų;

5. *Nuolatinis/ įprastas*. Stengiamasi teikti socialinės veiklos ataskaitas reguliariai, kad socialinio audito idėja ir praktika/ procesas taptų integralia organizacijos kultūros dalimi, būdinga visoms veiklos sritims;

6. *Suteikiantis galimybę pa(si)lyginti*. Organizacijai suteikiamas įrankis, kuriuo ji pati gali pa(si)matuoti pažangą per metus ir palyginti savo rezultatus su išorinėmis normomis bei standartais. Be to sudaroma galimybė pa(si)lyginti su kitomis panašiai veikiančiomis ir atsiskaitančiomis institucijomis;

7. *Patikimas/ validus*. Užtikrinama, kad socialinį audito ataskaitas vertina (patikrina) specialiai paruošti nešališki profesionalai arba agentūros;

8. *Viešas*. Siekiant atskaitomybės ir skaidrumo, garantuojama, kad patikrintos socialinio audito išvados būtų tinkamai (pa)skelbiamos suinteresuotoms šalims, bendruomenei.

Monika Puri daro išvadą, kad visi išvardinti socialinio audito principai kiekvienu atveju pasireiškia ir veikia konkrečiame socio-kultūriniame, administraciniame, teisiniame ir demokratiname institucijos ar bendruomenės kontekste. Įgyvendinant socialinį auditą siekiama paskatinti aktyvų socialinių grupių dalyvavimą, informacijos sklaidą ir veiklos skaidrumą, todėl didėja sprendimus priimančių asmenų (politikų, valdžios atstovų, vadovų, kt.) atskaitomybė, santykiuose įsitvirtina demokratinio valdymo ir dalyvavimo prioritetai, kurie yra itin svarbūs organizacijos ir savivaldos lygmenyse (Puri, Lahariya, 2011).

Kitame poskyryje plačiau nagrinėjamos socialinio audito funkcijos.

1.3.2. Socialinio audito funkcijos

Socialinis auditas taikomas kaip priemonė, padedanti nustatyti tobulintinas veiklos sritis, tiksliai įvertinti sprendimo teisę turinčių asmenų veiklos poveikį pavaldinių gerovei, apskaičiuoti realius socialinius kaštus/ išlaidas ir pridėtinę įgyvendintų socialinių programų vertę. Įvairiose pasaulio valstybėse socialinis auditas taikomas siekiant įvairių ir pakankamai skirtingų tikslų. Plačiajame socialiniame, bendruomeniniame ir aplinkosauginiame kontekste, skiriamos tokios socialinio audito funkcijos (Pakham, 1998, p. 251):

1. Stebėti organizacijos veiklos procesus bei jų socialinį ir etinį poveikį;
2. Siekiant socialiai atsakingo ir atskaitingo valdymo, suteikti patikimų duomenų valdymo koregavimui ir naujų strategijų kūrimui;

3. Palengvinti organizacijos mokymąsi kaip pagerinti socialinės veiklos ir santykių kokybę;
4. Sudaryti tinkamas prielaidas veiksmingam strateginiam organizacijos valdymui (įskaitant pakankamą rūpinimąsi socialiniu poveikiu organizacijai ir bendruomenei);
5. Užtikrinant atskaitomybę ir etiškumą (pavyzdžiui, įgyvendinant etiško investavimo programas), informuoti bendruomenę, visuomenę, kitas institucijas apie išteklių (laiko ir finansų) paskirstymą.

Išvardintos pagrindinės socialinio audito funkcijos suponuoja mintį, kad pagrindinis socialinio audito tikslas – planuoti, valdyti ir įvertinti organizacijos veiksmus, užtikrinančius socialinę atsakomybę, etiškumą ir įgalinančią stebėti bei prognozuoti vidines ir išorines priimamų sprendimų pasekmes organizacijai ir visuomenei.

1.3.3. Socialinio audito analizės komponentai ir rodikliai

Apibendrinus mokslinės literatūros šaltinius, galima konstatuoti, kad taikydamos socialinį auditą organizacijos įsivertina (Pakham, 1998, p. 254):

1. *Ekonominius rodiklius*. Socialinis auditorius analizuoja pajamas vienam asmeniui, nedarbo lygį, žemiau skurdo ribos gyvenančių šeimų skaičius, atlyginimų pokyčius, kt. Remdamasis tokiais duomenimis, auditorius gali pateikti ekonominę arba „materialią“ bendruomenės charakteristiką;

2. *Politiniai rodikliai* (pavyzdžiui, piliečių informavimo lygis, politinis aktyvumas, socialinę gyventojų gerovę užtikrinančios programos, kt.) padeda geriau suprasti bendruomenės problemas ir rasti palankius sprendimus;

3. *Aplinkos rodikliai*. Auditorius gali analizuoti oro ir geriamo vandens kokybę, triukšmo ir aplinkos taršos lygį, rekreacijos galimybes, kt., kurios turi įtakos žmonių gyvenimo kokybei konkrečioje (audituojamoje) aplinkoje;

4. *Sveikatos ir švietimo rodikliai* (pavyzdžiui, sveikatos priežiūros ir švietimo įstaigų prieinamumas, išsilavinimas, pasiekimai, sergamumas kt.) yra labai vertingi atliekant socialinį auditą, nes koreliuoja su sveikatos ir švietimo sistemoms keliamais standartais ir gali būti siejami su abiejų sistemų funkcionavimo kokybe bendruomenėje/ visuomenėje;

5. *Socialiniai rodikliai* yra taikomi vertinant socialinius santykius ir suteikia vertingos informacijos apie įvairių asmenų ir jų grupių gyvenimo sąlygas, įskaitant naudojimąsi telefonu bei viešuoju ir privačiu transportu, būstą, sanitarines sąlygas bei galimybes saviraiškai ir pilietiniam dalyvavimui.

Nagrinėjant mokslinę literatūrą, nagrinėjančią socialinio kapitalo sąvoką, neišvengiamai reikia apibrėžti dalininkų („*stakeholders*“) vaidmenį socialinio audito sistemoje.

1.3.4. Dalininkų („*Stakeholders*“) vaidmuo socialinio audito sistemoje

Pirmą kartą terminą „dalininkai“ 1963 metais pavartojo Stanfordo Tyrimų instituto mokslininkai, apibūdindami grupes asmenų, be kurių paramos institucijos ar organizacijos negalėtų egzistuoti (Taylor, 2001). Socialinio audito kontekste terminas „dalininkai“ suprantamas kaip „visi, kurie susieti („turi interesų“) su organizacijos veikla, ir jų ryšiai nebūtinai ekonominiai“ (Taylor, 2001, p. 18). Dėl šios priežasties dalininkų yra visose organizacijose, kuriose jie atlieka akcininkų, darbuotojų, klientų, bendruomenės, valstybės, vietos valdžios (savivaldos), konkurentų, bankų, investuotojų, kt. vaidmenį. Socialiniame audite naudojamos įvairiomis technikomis ir priemonėmis, kad visi dalininkai kuo aktyviau dalyvautų vertinime, gebėtų suprasti ir dalyvauti diskusijose bei būtų pasiryžę tobulinti socialinę organizacijos veiklą. Būtent dėl šios priežasties dalininkai ir jų santykiai su organizacija yra esminė „socialinio audito“ sąvokos dalis (dėmuo).

Mokslinės literatūros šaltiniuose išryškėja dvi dalininkų ir organizacijos santykių aiškinimo teorijos. Remiantis pirmąja teorija, ryšį tarp organizacijos ir dalininkų garantuoja aplinka/ visuomenė, todėl būtina suprasti visų subjektų atsakomybę ir pareigą skleisti informaciją apie organizacijos veiklą. Šiuo atveju socialinis auditas suteikia galimybę „užpildyti spragą“ tarp organizacijos atsakomybės ir informacijos sklaidos. Remiantis antrąja teorija, organizacija pati identifikuoja dalininkus atsižvelgdama į egzistuojančių ryšių su išoriniais subjektais svarbą. Informacijos valdymas tampa vienu iš svarbiausių veiksnių tobulinant santykius su dalininkais ir užsitikrinant jų pritarimą bei paramą. Nepaisant skirtumų, abiejų teorijų šalininkai sutaria, kad organizacijos, gebančios tinkamai skleisti informaciją apie savo veiklą, sustiprina savo teisinį statusą ir tikslingai formuoja palankią viešąją nuomonę. Šiuo atveju, socialinis auditas padeda išsiaiškinti, kaip formuojasi ir vystosi ryšiai tarp organizacijos ir dalininkų. Ir tai yra antrasis „socialinio audito“ sąvokos dėmuo (Preston, 1995).

Preston skiria tris organizacijos ir visuomenės/ dalininkų ryšių grupes (Preston, 1995, p. 69):

1. *Instituciniai ryšiai*. Šiuo atveju organizacija suvokiama kaip socialinis – istorinis subjektas, kuris veikia didesnėje kompleksinėje sistemoje;

2. *Organizaciniai ryšiai*. Akcentuojama institucijos veikla, ypač – jos organizavimas. Vadovaudamasi šia teorija, Harvardo mokykla sukūrė socialinio audito modelį – „procesų auditą“ – orientuotą į vadovų žinių (informavimo) apie socialinį sektorių tobulinimą, formuluojant nuoseklius veiklos tikslus ir aptariant jų įgyvendinimą;

3. *Filosofija*. Kartu su kitais veiklos uždaviniais organizacija visada kelia konkrečius moralinius tikslus. Socialinis auditas nevertina atskirų dalininkų grupių, nes visi dalininkai suvokiami kaip „visuma“, kurios lūkesčiai yra didesni už trumpalaikę/ momentinę naudą. Socialinis auditas analizuoja visų dalininkų lūkesčius organizacijos socialinės politikos komponentų: vertybių, darbo aplinkos,

bendruomenės prioritetų, žmogaus teisių, kt. – atžvilgiu. Iš to daroma išvada, kad organizacijos socialinė politika yra trečiasis socialinio audito sąvokos dėmuo.

Dalininkų identifikavimas sudaro socialinio audito pagrindą ir suteikia struktūrą. Socialinio audito mastas/ apimtis priklauso nuo to, kokie/ kurie organizacijos socialinės politikos komponentai yra vertinami:

Etika/ vertybės. Organizacijos socialinė politika turi atspindėti organizacijos dalyvavimą tokiose veiklose, kurių dalininkai nelaiko netinkamomis („pažeidžiančiomis“). Socialinėje politikoje turi būti deklaruojamas tos vertybės, kurios yra iš tikrųjų svarbios organizacijai;

Darbas. Socialinė organizacijos politika turi spręsti darbuotojų mokymo, karjeros planavimo, darbo užmokesčio ir paskatinimų už gerą darbą, darbo ir šeimos gyvenimo suderinimo, saugumo (nediskriminavimo ir nepriekabiavimo) klausimus. Būtent ši socialinės politikos sritis užtikrina darbuotojų profesiniam tobulėjimui palankią darbo aplinką;

Poveikis aplinkai. Organizacijos socialinė politika turi būti siekiama sumažinti žalą, daromą aplinkai/ gamtai;

Žmogaus teisės. Organizacija negali pažeisti žmogaus teisių arba palaikyti/ remti tų, kurie jas pažeidžia;

Bendruomenė. Socialinė politika turi atspindėti partnerystę su kitomis bendruomenės organizacijomis ir darbuotojų dalyvavimą. Pavyzdžiui, organizacijos gali inicijuoti bendruomenės gerovei svarbias programas (nedarbo ir skurdo mažinimo, švietimo paslaugų gerinimo, krizių prevencijos, kt.), todėl investavimas į vietos bendruomenę yra sudėtinė organizacijos socialinės politikos dalis;

Visuomenė. Organizacija turėtų vystyti socialinę partnerystę už bendruomenės ribų. Pavyzdžiui, vykdydama marketingo politiką sąmoningai planuoti galimybę dalyvauti labdaringoje socialinėje veikloje (mažinti tam tikrų produktų kainas arba dalį pelno pervesti rėmėjų fondams);

Atitiktis. Organizacija turi nuosekliai koreguoti tvarkas ir taisykles, reglamentuojančias darbo santykius, kokybės standartus, valdymą ir sprendimų priėmimą. Vykdoma socialinė politika turi atitikti galiojančius teisės aktus.

1.3.5. Socialinio audito nauda

Socialinis auditas yra svarbi ir prasminga organizacijos veikla. Remiantis mokslinės literatūros išvadomis, socialinis auditas gerina organizacijos reputaciją, sprendimų priėmėjus informuoja apie dalininkų lūkesčius, skatina pozityvius pokyčius, padeda identifikuoti prioritetus, didina atskaitomybę ir organizacijos pasitikėjimą.

Socialinio audito metu galima surinkti vertingos informacijos apie organizacijos ir jos padalinių etišką veiklą ir išsiaiškinti, kaip (vyriausybės nutarimų kontekste) dalininkai vertina gaunamas paslaugas/ produktus. Socialinė teikiamų (realių ir suvokiamų) paslaugų vertė gali būti pagrindiniu veiksnium, darančiu poveikį organizacijos/ valdžios/ vyriausybės reputacijai. Socialinis auditas atskleidžia problemines/ tobulintinas sritis ir suteikia informacijos, būtinos priimant veiksmingus ir kūrybiškus sprendimus situacijai (ir reputacijai) pagerinti. Be to socialinis auditas padeda sprendimų priėmėjams suprasti ir net numatyti („nuspėti“) dalininkų lūkesčius, o patikima informacija apie klientų poreikius, prioritetus ir lūkesčius sąlyginai sumažina („palengvina“) bendruomenės priklausomybę nuo vyriausybės sprendimų (Taylor, 2001).

Remiantis socialinio audito duomenimis, formuluojami specifiniai veiklos tobulinimo uždaviniai, planuojamas jų įgyvendinimas ir prognozuojama organizacijos pažanga. Integravus auditą į egzistuojančias valdymo sistemas, darbuotojams, atsakingiems už trumpalaikių (taktinių) sprendimų priėmimą, sudaroma galimybė natūraliai ir veiksmingiau reaguoti į dalininkų lūkesčius. Siekiama, kad audito metu surinkta informacija būtų teisinga ir tiksli, todėl ją gali būti papildomai (nepriklausomai) patikrinama ir patvirtinama, o tai didina organizacijos/ padalinio atskaitomybę ir veiklos kokybę. Tačiau svarbiausiu socialinio audito autentiškumo įrodymu laikytina nuosekli ir kryptinga organizacijos/ padalinio pažanga lyginant su organizacijos misija, vertybėmis ir strateginiais tikslais. Kita vertus, socialinio audito duomenys padeda tinkamai įvertinti ir lanksčiai koreguoti įgyvendinamus arba identifikuoti naujus veiklos prioritetus, kurie geriausiai atitinka dalininkų poreikius ir lūkesčius. Todėl organizacijos įgauna daugiau pasitikėjimo įgyvendinti pokyčius tose srityse, kurių iki socialinio audito nelaikė svarbiomis ar prioritetinėmis.

1.4. Socialinio audito taikymo patirtis

Šiame skyriuje plačiau nagrinėjama socialinio audito taikymo patirtis pasaulio ir Lietuvos praktikoje.

1.4.1. Socialinis auditas pasaulio praktikoje

Siekiant išsiaiškinti socialinio etinio audito esmę ir plėtros galimybes, verta nagrinėti pakankamai prieštarinę užsienio šalių patirtį nuo įmonės etikos būtinumo neigimo iki praktinio jos įgyvendinimo galimybių pripažinimo. Pirmasis „socialinio audito“ terminą 1950 metais pavartojo George Goyder, teigdamas, kad verslas privalo būti atskaitingas visuomenei, kuri turi teisę būti informuota apie verslo daromą poveikį (teigiamą ir žalingą) gyvenimo kokybei. Verslo globalizacijos kontekste, visuomenė turi gebėti kontroliuoti augančias ir stiprėjančias korporacijas. Finansinis auditas

tapo istorine praeitimi, kurios pakakdavo mažų įmonių atskaitingumui vietos bendruomenei užtikrinti. Stambaus verslo atskaitingumui – labiau negu finansinis – būtinas socialinis auditas (Pearce, Kay, 2012).

Gedde pateikia vieną iš tiksliausių ir aiškiausių socialinio atskaitingumo ir audito apibrėžimų: „Socialinį auditą geriausia būtų suprasti kaip specifinę reakciją į tradicinio atskaitingumo principus ir praktiką, kurios dėka yra peržengiamos vienos įmonės finansinės ir ekonominės veiklos ribos ir keliami ne tik įmonės pelno didinimo tikslai“ (Geddes, 1992, p. 265). Socialiniame audite šalia ekonominių ar finansinių kriterijų/ kintamųjų taikomi ir socialiniai kintamieji, kuriuos tradicinio audito kontekste net būtų sunku laikyti taikytiniais.

XX amžiaus pabaigoje lemiamos reikšmės sparčiai socialinio audito plėtrai turėjo keli veiksniai, susiję su įmonių ir organizacijų atskaitingumu. Pirmą, nuo 1970 metų SAL („Social Audit Limited“) agentūros iniciatyva pradėtos skelbti viešos (dažniausiai – neigiamos) ataskaitos apie verslo korporacijų ir kitų institucijų daromą poveikį žmonėms, bendruomenėms ir aplinkai. Antra, 1970-1980 metais restruktūrizuojant Jungtinės Karalystės ekonomiką kelios savivaldos institucijos, bendradarbiaudamos su profsąjungomis, išplatino ataskaitas apie tikėtiną neigiamą poveikį vietos bendruomenėms dėl pramonės įmonių uždarymo. Be to, nuo 1980 ypatingai išaugo dėmesys ekologijai ir gamtos apsaugai, todėl iš kompanijų pradėta reikalauti atsiskaityti už realų arba galimą poveikį aplinkai. Išaugęs domėjimasis investavimo etika atskleidė būtinybę išsiaiškinti ir suprasti, kuo iš tiesų užsiima korporacijos ir kaip panaudojami joms skiriami pinigai. Kita vertus, patys vartotojai pradėjo kelti klausimus apie tai, kokią įtaką jų vartojimo įpročiai daro verslo korporacijoms ir vyriausybėms (o tą įrodo organizuoti protestai prieš genetiškai modifikuotus maisto produktus). Bendruomeninis judėjimas už socialinį atskaitingumą privertė kompanijas ne tik daryti „gerus“ darbus bendruomenėse, bet ir veiksmingai ir dorai atsiskaityti savo dalininkams, ką jie iš tikrųjų daro ir kaip tai paveikia aplinką. Palaipsniui buvo prieita teisingos išvados, kad absoliučiai visos organizacijos daro poveikį žymiai daugiau žmonių nei kada nors buvo įsivaizduojama, ir visi „dalininkai“ turi neginčijamą teisę žinoti, kas vyksta šalia, ir daryti tam bent minimalią įtaką.

Veiksminga praktinė/ taikomoji socialinės atskaitomybės ir socialinio audito metodika, pirmiausia, formavosi socialiniame sektoriuje. Laikytina, kad socialinio atskaitingumo ir audito modelis pradėjo formuotis 1980 metais, kai SCB („Strathclyde Community Business Ltd“) kompanija pirmą kartą pabandė suprasti, įvertino ir paskelbė ataskaitą apie verslo įmonių teikiamą socialinę naudą bendruomenėms. SCB eksperimento metodika, vėliau papildyta NEF („New Economics Foundations“) išvadomis, tapo žinoma kaip „Škotų modelis“, susiformavęs ir paskelbtas „Social Auditing for Small Organisations: the Workbook“ (1996).

1980-1985 metais bendromis ICOM („Industrial Common Ownership Movement“) ir Beechwood koledžo (Anglija) pastangomis buvo sukurtas socialinio audito modelis (tuo metu skirtas

privatiems smulkiojo verslo kooperatyvams), kuris vėliau išaugo į socialinio audito visuomeniniame sektoriuje metodiką SEP („Social Enterprise Partnership“), kurią privalomai taikė visos visuomeninės organizacijos (Pearce, Kay, 2012). Jungtinės Karalystės įstatymais numatyta, kad nuo 2005 metų visos socialinės ekonomikos kompanijos kasmet viešai atsiskaito už daromą socialinį poveikį bendruomenėms.

1990-2005 metais Škotijos ir Beechwood socialinio audito modeliai pradėti sistemiskai taikyti visoje Jungtinėje Karalystėje. 1996 metais Bristolio universitete pirmą kartą akredituota socialinio audito studijų programa. 1996-2004 metais Liverpulio universitete socialinio audito studijų programą baigė daugiau kaip 200 klausytojų. 1998-2000 metais trylika visuomeninių organizacijų ir keturios statybų bendrovės savanoriškai dalyvavo pilotinėse socialinio audito programose, kurias vykdė NEF asociacija (Pearce, Kay, 2012). Nuo 2000 metų Škotijoje pradėtos vykdyti socialinių organizacijų kvalifikacijos tobulinimo programos, kurių metu klausytojai buvo mokomi atlikti socialinį auditą ir parengti jo ataskaitą. 2001 metų pabaigoje SEN („Social Enterprise Network“) išleido socialinio audito vadovėlio komplektą (su pratybų sąsiuvinium ir CD), kuriuo plačiai naudojosi bendruomeninės ir socialinės organizacijos. Tuo pat metu (nuo 1990) NEF ėmėsi iniciatyvos skleisti socialinio audito idėjas ir pritaikyti metodikas visam bendrajam sektoriui, kurio geroji patirtis ir išsamios socialinio audito ataskaitos skelbiamos „Traidcraft“ interneto tinklapyje. Kiekvienu atveju ypatingai pabrėžiama organizacijų dalininkų įvairovė ir veiksmingo dialogo su jais visais svarba. Išbandomi įvairūs socialinio audito vykdymo grafikai (pavyzdžiui, derinant su finansinių metų ciklu), bandoma pasinaudoti finansų auditorių patirtimi. Socialinio audito ataskaitose aprašomi kiekybiniai ir kokybiniai veiklos rodikliai, o išvados skelbiamos dalininkams ir plačiajai visuomenei. Nuo 2000 metų veikia internetinis Socialinio audito tinklas SAN („Social Audit Network“), kuris savo nuolat augančiai auditorijai kas mėnesį parengia naują teminį leidinį, tvarko ir skelbia akredituotų socialinių auditorių registrą, organizuoja mokymus ir skelbia socialinių auditų ataskaitas registruotiems vartotojams.

2000-2005 metais socialinį auditą visoje Jungtinėje Karalystėje pradėjo vykdyti daugelis socialinės ekonomikos organizacijų (t.y., neprivačių, nevyriausybinių ir pelno nesiekiančių organizacijų ir įmonių, teikiančių paslaugas ir gaminančių prekes), o jų pasirinktas klasterinis mokymosi ir paramos modelis buvo viešai pripažintas pažangiu ir veiksmingu. Sukaupta nauja patirtis buvo labai naudinga koreguojant ir tobulinant taikomus socialinio audito modelius ir kuriant naujus vertinimo įrankius: rekomendacijas, atmintines, veiklos rodiklių ir indikatorių aprašus, kt., kurie 2008 metais (kaip priedai) buvo įtraukti į naująjį RTA („Really Telling Accounts“) socialinio audito modelį (Pearce, Kay, 2008). 2011 metais, aktyviai bendradarbiaujant su socialinio sektoriaus nevyriausybinėmis ir nepelno organizacijomis, buvo parengtas naujasis socialinio audito vadovas (SAN, 2011), kuriame palyginti pasaulio praktikoje naudojami alternatyvūs socialinio audito modeliai,

daug dėmesio skirta audito proceso, pateikiamų išvadų bei ataskaitų kokybei ir ypatingai akcentuotas duomenimis grįstas veiklos tobulinimas.

Vidurio Europoje socialinio audito praktika išplito įgyvendinant Europos Sąjungos finansuojamas tarptautines socialinės atskaitomybės skatinimo programas. Dažniausiai naudotasi škotų/ NEF ir Beechwood/ SEP modeliais (pavyzdžiui, 2000-2003 metais buvo analizuojama, kaip organizacijos naudoja ir didina socialinį kapitalą). Tuo pačiu tikslu Italijoje sukurta socialinio balanso metodika. Naujojoje Zelandijoje nevyriausybinės organizacijos pradėjo taikyti škotų/ NEF modelį bei organizavo asmenų, pretenduojančių tapti akredituotais socialiniais auditoriais, mokymus. Socialinės (nevyriausybinės, nepelno siekiančios) organizacijos Indijoje, Nepale, Filipinuose, Pietų Amerikoje, Kanadoje, kt. tikslingai adaptavo ir pradėjo taikyti europinius socialinio atskaitingumo ir audito modelius.

Nuo 2005 metų Europos Sąjungos valstybėse ypatingas dėmesys atkreiptas į socialinių įmonių veiklą, jų skaidrų ir atskaitingą valdymą bei orientaciją ne į finansinį pelną, bet į socialinį poveikį (t.y., naudą) visiems dalininkams. Dalyvaudamos tikslingai inicijuotoje „Kokybės ir poveikio nustatymo programoje“ (2005), socialinės įmonės/ organizacijos, universitetai, individualūs ekspertai atliko savo veiklos socialinį, aplinkosauginį ir ekonominį auditą bei viešai paskelbė rezultatus. Socialinis poveikis įmonių/ organizacijų dalininkams ir aplinkai pradėtas vertinti kitose šalyse, įskaitant Australiją. Kita vertus, 2009-2011 metais socialiniame (nevyriausybiniame, nepelno) sektoriuje pakankamai intensyviai pradėtas taikyti alternatyvus „Socialinės investicijų gražos (kitaip – įmonių socialinės vertės) nustatymo modelis“ (SROI), kurį Europa 2002 metais perėmė iš Jungtinių Amerikos Valstijų ir 2006-2009 metais pilotiškai išbandė dvylikoje ES projektų Škotijoje. Nepaisant kelių bandymų sujungti socialinių įmonių naudos/ vertės ir socialinės investicijų gražos modelius į vieną bendrą metodiką, abu socialinio audito modeliai išlieka savarankiški. Esminis jų skirtumas tas, kad taikant socialinės investicijų gražos modelį, įmonių/ organizacijų socialinis poveikis turi būti pagrįstas finansiškai, kai kiti socialinio audito modeliai to nenumato.

Atskaitingo (etiško) verslo tikslus pradėjo deklaruoti bankai, draudimo įmonės, kredito unijos, statybų bendrovės, tarptautiniai degalinių tinklai, t.t. JAV, Kanadoje, D. Britanijoje, Indijoje, Australijoje, tačiau svarbu pastebėti, kad egzistuoja aiškus skirtumas tarp socialinio audito socialinės ekonomikos sektoriuje ir verslo etikos valstybiniame ar privačiame sektoriuose. Socialiniame sektoriuje pagrindinis įmonių tikslas yra socialinė nauda dalininkams, o jų verslas ar komercinė/ finansinė veikla yra tik priemonė pagrindiniam tikslui pasiekti. Socialinis (kaip ir etinis ar aplinkosauginis) auditas padeda išsiaiškinti, kokią realią socialinę naudą gauna tų įmonių dalininkai. Pagrindinis verslo korporacijų tikslas – didinti įmonių pelną ir akcininkų pelno dalį, o socialinio poveikio ataskaitomis dažniausiai stengiamasi imituoti „bendrą socialinę atskaitomybę“ arba palaikyti „normalius viešuosius ryšius“ (Pearce, Kay, 2012).

Remiantis Zadek et al, įmonių socialinis auditas pakankamai ilgai laikytas išskirtiniu Europos ir Šiaurės Amerikos šalių reiškiniu, palaipsniui išplito kitose pasaulio dalyse. Kopenhagos verslo mokyklos iniciatyva etiško atskaitingumo modelis, savo esme prilygstantis NEF socialinio audito modeliui, nuo 2006 metų vis plačiau naudojamas viešojo ir privataus (verslo) sektorių įmonėse Skandinavijoje (Zadek et al., 1997).

Pasaulinį mastą įgijusį socialinio atskaitingumo judėjimą koordinuoja Londono Socialinio ir etinio atskaitingumo institutas (ISEA, 1996), kurio tikslas suderinti įvairiose šalyse taikomų socialinio audito modelių standartus, akredituoti kvalifikacijos tobulinimo programas bei profesionalius socialinius ir etinius auditorius. Bendriems tikslams įgyvendinti svarbus 2000 metais Edinburge sukurtas internetinis Socialinio audito tinklas (SAN), kurio nariais yra daugiau kaip 1000 akredituotų socialinių auditorių, dirbančių socialinės ekonomikos sektoriuje įvairiose pasaulio šalyse. Indijoje veikia dukterinis internetinis tinklas SAN – Indija, koordinuojantis socialinių auditorių veiklą socialiniame (nevyriausybinių, nepelno organizacijų) sektoriuje. 2012 metais pradėjo veikti SAN – Korėja, palaikomi virtualūs profesiniai ryšiai su Pietų Afrika, Australija ir Naująja Zelandija.

1.4.2. Socialinis auditas Lietuvos praktikoje

Vakarų šalys pasitelkusios taikomosios etikos instrumentus, dabar didina savo socialinį kapitalą, žmogiškuosius išteklius, taip keldamos savo nacionalinį konkurencingumą. „ES savo teisine sistema, administracinės tvarkos reglamentais bei įvairiomis socialiai atsakingą elgesį skatinančiomis iniciatyvomis, inspiruoja tokį elgesį ir Lietuvoje“ (Vasiljevienė, 2006, p. 644).

Lietuvoje trūksta adekvataus supratimo, konkrečių žinių ir atitinkamų sprendimų, kurie skatintų etikos vadybos sistemos (EVS) tinklo diegimą organizacijose, kuris gerintų organizacijos kultūrą bei darbo našumą. Siekiant realizuoti tokius tikslus Lietuvos įmonių praktikoje, iškyla specialių žinių, metodikų ir tikslingos, metodologiškai pagrįstos veiklos trūkumas. Lietuvos įmonių ir organizacijų problemos bei patologijos, atsispindinčios viešajame diskurse, žiniasklaidoje, menkina ir/ ar naikina žmogiškuosius išteklius, stabdo darbo našumo augimą ir ekonomikos plėtrą. Lietuvos organizacijose neretai trūksta tikslingo moksliskai pagrįstų organizacijos santykių tinklo diegimo į įmonių praktiką bei jų auditavimo. Nepakanka ir konceptualizuotos informacijos iš išsivysčiusių šalių įmonių praktikos, galinčios paskatinti aptariamus procesus.

Lietuvoje terminas „auditas“ neretai iššaukia dvejopą visuomenės reakciją (Vasiljevienė, 2006): į auditą žiūrima kaip į neišvengiamą blogybę, kuri išryškina pakeitimų reikalaujančias problemas arba auditas matomas kaip nuolatinės organizacijos pažangos variklis, vedantis prie etiškesnio/ atsakingesnio elgesio ir apskritai kuriantis geresnę veiklą, kokybiškesnes paslaugas, visuomenės pasitikėjimą organizacija. Pastebėta, kad auditas tampa ypač veiksminga priemone veiklai koreguoti,

kai darbuotojai suvokia ateityje galintys patirti didelių nuostolių arba jų organizacijos veikla gali būti sustabdyta. Tačiau dažniau „auditas“ suvokiamas kaip represijos metodas. Todėl norint įveikti visuomenės pasipriešinimą, būtina nuosekliai aiškinti ir argumentuotai pagrįsti socialinio etinio audito tikslus ir funkcijas. Naujai kuriamas bei diegiamas vertybes ir tvarkas būtina palaikyti ir sustiprinti tikslingomis mokymo programomis ir pažangia skatinimo sistema, kurių Lietuvoje nėra.

Siekiant keisti/ tobulinti organizacijos etiką, būtina atsižvelgti į visą kultūros sistemą (vadybos literatūroje tai įvardijama kaip „kultūrinis požiūris į organizacijas“). Svarbu žinoti, kad Lietuva yra katalikiškas kraštas, dešimtmečius gyvavęs sovietinėje sistemoje (Vasiljevienė, 2006). Organizacijų klimato formavimas, kolektyvinis konfliktų sprendimas, individo darbas su grupe, geresni santykiai su vadovais – visi šie klausimai turi būti sprendžiami formuojant ir skatinant naują mąstymą, atmetant postsovietinio socialumo reprodukuojamą žmogaus pasaulio suvokimą. Deja, socialinis etinis auditas senosios kultūros organizacijoje dažnai gali parodyti tik atotrūkį tarp taisyklių, normų, principų ir jų įgyvendinimo praktikoje. „Pastangos kažką keisti turi būti nukreiptos į sudėtingas formalias ir neformalias, suvoktas ir nesuvoktas, bet nesąmoningai žmonių elgesį tinkama linkme orientuojančias organizacijos subsystemas ir ypatybes“ (Vasiljevienė, 2006, p. 615). Visa tai turi veikti drauge ir kryptingai, kad sudarytų aiškų, nuoseklų vaizdą apie tinkamą bei netinkamą elgesį organizacijoje ir kad etinis auditas galėtų jį koreguoti. Išsami formalių ir neformalių subsystemų ir sąveikų analizė turi būti nukreipta į tų sistemų plėtrą bei keitimą, nes būtent to trūksta visoje Lietuvoje, o be analitinio darbo visiškai sėkmingi pokyčiai negalimi.

Analizuojant socialinio etinio audito paskirtį, jo įgyvendinimo sunkumus ir efektyvumo bei funkcionalumo galimybes, ypač svarbu pabrėžti, kad auditas gali būti diegiamas tik horizontalių organizacijos santykių modelyje. Stebėdami socialinio etinio audito apraiškas Lietuvos organizacijose, galime matyti, kad jį bandoma taikyti vertikalinių santykių modeliams, taip sumenkinant ir/ ar panaikinant pačią tokio audito esmę, nes vertikalusis valdymo modelis ne tik pateisina subjektyvius vadovo sprendimus, bet ir neformuoja jų atsakomybės už „resursų įgyvendinimą, tinkamą kokybės sistemos išlaikymą, ekonominio efektyvumo siekius“ (Vasiljevienė, 2006, p. 615). Visa tai nepadedą siekti aukštos kokybės ir tuo labiau neatitinka socialinio etinio audito bei šiuolaikinės efektyvios organizacijos kriterijų. Daugelyje Lietuvos organizacijų vadovo interesai nesutampa su organizacijos tikslais, misija ir visuomenės lūkesčiais. Būtent etikos infrastruktūros diegimas organizacijų valdyme ir metodologiškai pagrįstas tikslingas organizacijos mokymas(is) galėtų padėti rekonstruoti mąstymą ir sudarytų tinkamas prielaidas etinių sprendimų priėmimui.

1.5. Auditas švietimo organizacijose

Šiame skyriuje plačiau nagrinėjama kokybės samprata, audito taikymo patirtis švietimo organizacijose ir taikomos audito atlikimo metodikos.

1.5.1. Švietimo institucijos kokybės samprata

Plačiąja prasme auditas – tai organizacijos esamos padėties įvertinimas ir tolimesnių vystymo gairių numatymas siekiant efektyvesnės, kokybiškesnės organizacijos veiklos (Olssen ir kt., 2004). Švietimo organizacijos kontekste kokybės samprata giliau pradėta nagrinėti nuo 1990 metų, kai švietimo įstaigos statusas buvo pradėtas lyginti su organizacija, kuri teikia paslaugas (L. Harvey, T. Knight, D. Green, E. Sallis, Van Damme ir kt.). Dėl to susiformavo kitokia švietimo organizacijos veiklos kokybės samprata, kitaip pradėti vertinti joje esantys, veikiantys subjektai, objektai, kt. Švietimas pradėtas lyginti su gamybinio procesu, kuriame švietimo institucija gali būti traktuojama kaip gamybinis padalinys, iš pradinės žaliavos gaminantis galutinį produktą (specialistus, išsilavinusius žmones ar kt.), svarbų to „produkto“ vartotojams (visuomenei, darbdaviams, šeimai ar kt.). Šiame gamybiniame procese, priklausomai nuo siekiamo produkto ir naudojamos pradinės žaliavos, parenkamos pedagoginės technologijos, galinčios užtikrinti gamybinio proceso vyksmą. Skirtingos technologijos reikalauja skirtingų žmogiškųjų, materialųjų, finansinių ir laiko išteklių, kuriuos kiekviena organizacija tvarko savo vidinės kultūros kontekste, kuris nėra lengvai suvokiamas ar išmatuojamas, įvertinamas ir keičiamas. Organizacijos kultūra ir jos vertinimas yra palyginti nauja, prieštaringa koncepcija. Kita vertus, remiantis Wilkinson et al., „organizacijos kultūra dabar jau aiški ir apibrėžta sąvoka“ (Wilkinson et. al, 1994, p. 436). Tokie prieštaringi teiginiai ir šiuolaikiniai tyrimai įrodo, kad organizacijos kultūra yra kompleksiškas ir nuolat kintantis reiškinys. Organizacijos kultūros tyrimas užtikrina sėkmingą jos keitimo planą. Nuosekliai ir tiksliai ištyrus organizacijos kultūrą ir personalo narių įsipareigojimus nuolat tobulinti kokybę, parengus tinkamas metodikas, galima tikėtis pažangos ir sėkmės tenkinant organizacijos klientų poreikius (Vagnerienė, 1999).

1.5.2. Auditas švietimo organizacijų praktikoje

Rado (2001) pažymi, kad nuo devintojo dešimtmečio vidurio vis labiau pabrėžiama švietimo kokybė paskatino švietimo atskaitomybės priemonių plėtrą. Lietuvos švietimo institucijų įsivertinimas (auditas) yra orientuotas į ugdymo procesą. Kazakevičius (2004) rašo, kad stokojama ugdymo proceso priežiūros. Nuo administravimo ir kontrolės turi būti pereinama prie vadybos, veiklos vertinimo, t. y. nuo įvykių kultūros prie procesų kultūros. Auditas – dalis to, kaip švietimo institucijų procesai gali būti stebimi ir tobulinami.

Valstybinėje švietimo strategijoje 2013-2022 metų konstatuota, kad sustiprinama nacionalinio, savivaldybės, mokyklos lygmens atsakomybė už kokybę. Visuose švietimo lygmenyse įdiegiamas strateginis planavimas, įdiegiama šiuolaikinė įsivertinimo ir vertinimo kultūra, sprendimai grindžiami informacija ir analize. Dalis švietimo priežiūros ir priežiūros funkcijų laipsniškai keičiamos mokyklų audito (įsivertinimo ir išorinio vertinimo) sistema.

Bendrojo ugdymo mokyklos vidaus audito (įsivertinimo) metodika visose valstybinėse ir savivaldybių bendrojo ugdymo mokyklose taikoma nuo 2004 metų. Vidaus audito radimais sąlygojo ekonominis, socialinis-kultūrinis ir technologinis kontekstas. Siekiama, kad audito diegimas Lietuvos mokyklose būtų kontekstualus ir atitiktų modernias švietimo valdymo bei konkurencingumo užtikrinimo priemonių tendencijas. Kontekstualumą suvokiant kaip švietimo organizacijos teikiamų paslaugų ir kliento lūkesčių bei aplinkos raidos atitiktį, darytina išvada, kad daugiausiai dėmesio organizacijos skiria vidinei aplinkai, o dėmesys išorės aplinkai ir išorinių klientų lūkesčiams vis dar yra tobulintina veiklos sritis.

Mokyklų įsivertinimo judėjimo šiuolaikinį etapą reikėtų sieti su naujosios viešosios vadybos idėjų, tokių kaip menedžerizmas ir neoliberalizmas, plitimu viešųjų paslaugų srityje (Olssen ir kt., 2004). Tiek vyriausybės, tiek nevyriausybės organizacijos, pavyzdžiui, ES, Pasaulio bankas, OECD („The Organisation for Economic Co-operation and Development“), savo dokumentuose apie švietimo tobulinimą, kaip šalių konkurencingumo stiprinimą, kryptis akcentuoja tokias liberalias vertybes, kaip: galimybę mokyklai pasirinkti veiklos būdus, priklausomai nuo vietos sąlygų; decentralizuotą atsakomybę; atskaitomybę; skaidrumą; orientaciją į veiklos rezultatus (European Commission, 2004). Paminėtuose dokumentuose plačiai vartojamos standarto ir kokybės sąvokos. Mokyklų savarankiškumas ir atskaitomybė tampa daugelio šalių, taip pat ir Lietuvos švietimo politikos pagrindu, o kokybės kontrolė, auditas, lyginamoji analizė, įsivertinimas – šios politikos instrumentais. Visuotinai pripažįstama, kad autonomija, savireguliacija ir vidinis vertinimas yra geriausi būdai judėti pirmyn. Socialinis auditas gali tapti išeities tašku – padedančiu švietimo institucijoms įsivertinti, keistis ir daryti akivaizdžią pažangą visuomenės kontekste.

Kitame skyriuje aprašomi švietimo organizacijoje atlikto tyrimo metodika ir rezultatai.

II. METODOLOGINĖ TYRIMO DALIS

2.1. Tyrimo objektas, tikslas, uždaviniai, hipotezės

OBJEKTAS :

Švietimo organizacijos socialinio audito raiškos formos socialinių rodiklių požiūriu.

TIKSLAS :

Ištirti švietimo organizacijos socialinio audito reikšmę socialinių rodiklių požiūriu.

UŽDAVINIAI:

1. Ištirti švietimo organizacijos socialinę aplinką;
2. Ištirti socialinio audito reikšmę organizacijoje;
3. Išsiaiškinti, ar yra ryšys tarp švietimo organizacijos socialinės aplinkos ir socialinio audito skalių;
4. Nustatyti koreliacinius ryšius tarp organizacijos socialinės aplinkos ir socialinio audito indikatorių.

HIPOTEZĖS:

1. Švietimo organizacijos nariams socialinis auditas reikšmingas;
2. Ryšys tarp socialinio audito ir socialinių organizacijos rodiklių skalių yra;
3. Ryšys tarp socialinio audito indikatorių ir socialinių organizacijos rodiklių skalių yra.

2.2. Tyrimo metodika

Siekiant ištirti socialinio audito reikšmę švietimo organizacijoje socialinių organizacijos rodiklių požiūriu atliekama kiekybinė analizė. Kiekybinis tyrimas – anketinė apklausa – buvo pasirinkta siekiant gauti bendros apžvalgos kiekybinius duomenis, kurie objektyviai atsakytų į šio darbo keliamus klausimus. Kadangi kiekybiniai tyrimai pasižymi objektyvumu, o gauti duomenys gali būti išreikšti skaičiais ir matuojami, pagrindinis kiekybinio tyrimo naudojimo tikslas yra išsiaiškinti

socialinio audito ir socialinių organizacijos rodiklių ryšį švietimo organizacijoje. Pagrindinė kiekybinių tyrimų paskirtis – išsiaiškinti ir prognozuoti objekto požymius, t.y. statistiškai pagrįsti objekto esminius požymius, funkcionavimo veiksnius ir reiškinių priežastinius ryšius.

Tyrimui atlikti pasirinkta organizacija – Ukmergės Dukstynos pagrindinė mokykla (toliau vadinama švietimo organizacija, institucija arba ugdymo įstaiga). Pasirinkimo motyvas – organizacija nuo 2002 metų yra Lietuvos Švietimo ir mokslo ministerijai pavaldžios Nacionalinės mokyklų vertinimo agentūros (toliau – NMVA) parengtos vidinio įsivertinimo metodikos įgyvendinimo pilotinė mokykla. 2011 metais NMVA atlikto išorės vertinimo duomenimis, organizacijos vidaus įsivertinimo proceso organizavimas ir duomenų panaudojimas veiklos planavimui įvertintas aukščiausiu lygiu. Kaip stipriausiąjį veiklos aspektą išorės vertintojai išskyrė mokyklos bendruomenės narių įtraukimą ir dalyvavimą tobulinant organizaciją. Mokyklos vadovai ir dalis mokytojų yra vadybos ir metodinio darbo konsultantai.

Kiekybinis tyrimas orientuotas į socialinio audito reikšmės pasirinktoje organizacijoje vertinimą, todėl svarbu iširti visų darbuotojų organizacijoje nuomonę šiuo klausimu. Bandyta apklausti visus organizacijoje dirbančius asmenis. Kiekybinio tyrimo metu buvo apklausta 80 respondentų. Jie sudaro apie 90% tiriamos populiacijos, kadangi 2014 metų Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos duomenimis organizacijoje dirbo 89 asmenys.

Duomenų rinkimui buvo naudojama anketinė apklausa. Anketą sudarė 62 klausimai, suskirstyti į dešimt atskirų blokų (žr. 1 pried.). Klausimai skirti analizuoti organizacijos socialinę aplinką ir socialinio audito reikšmę organizacijoje. Duomenys kiekybiniam tyrimui buvo renkami dviem etapais. Pirmasis buvo vykdomas organizacijos susirinkimo metu. Antrasis etapas – anketos išdalintos konkrečiai pavieniams asmenims, kurių nebuvo galima pasiekti pirmojo etapo metu, padedant organizacijos vadovams.

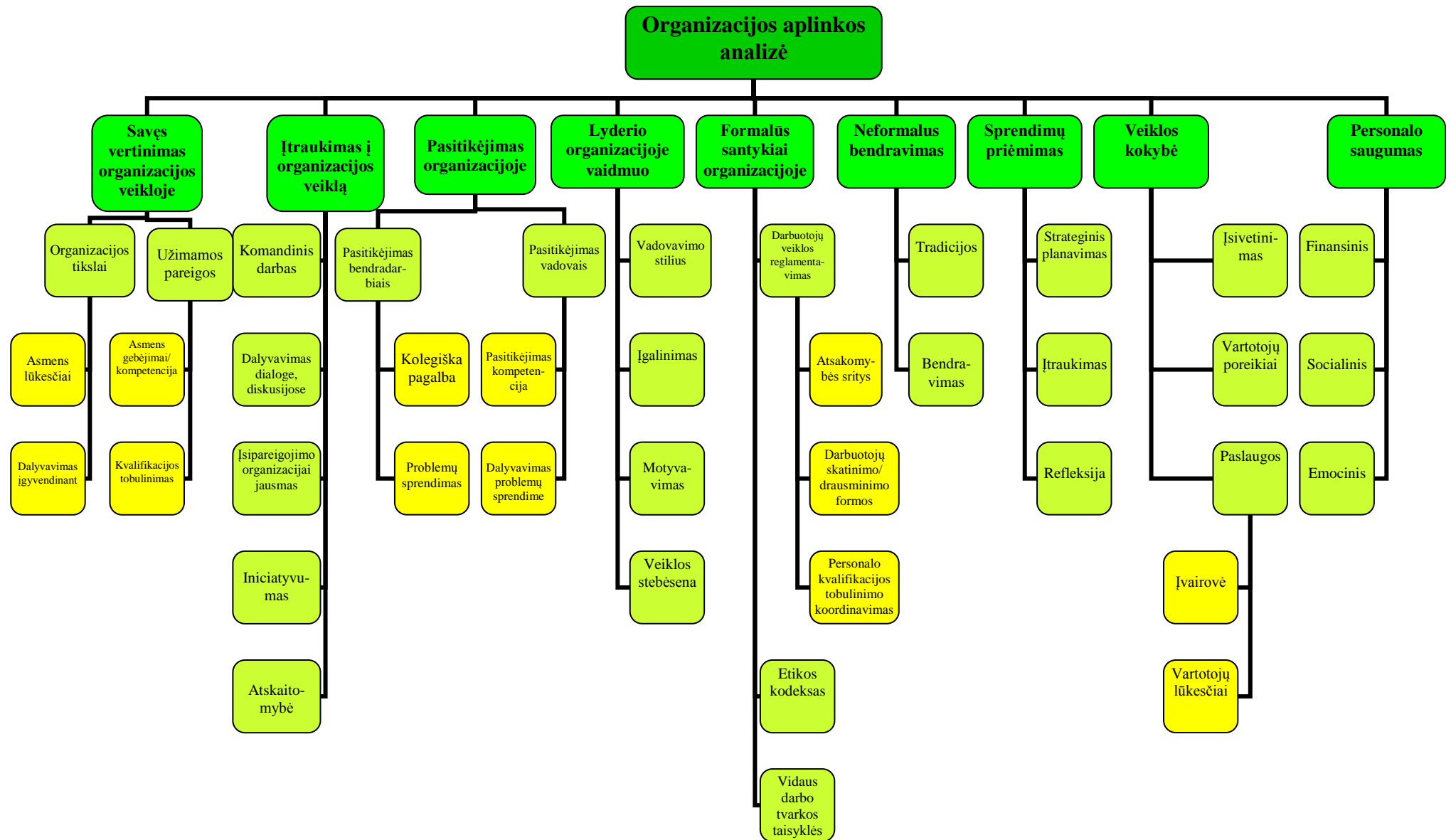
Kiekybinio tyrimo duomenų analizė buvo atliekama statistinių duomenų apdorojimo SPSS programa. Pirmiausia, buvo sudaryta koduota lentelė, kurioje kiekvienas pateiktas atsakymas turėjo savo skaitinę reikšmę. Vėliau suvesti visi tyrimo metu gauti duomenys. Atskirai nustatytos kiekvieno klausimo – atsakymo pasiskirstymo procentinės dalys. Skaičiuojamos koreliacijos, atliekama požymių priklausomumo analizė (priklausomybės tarp skalių kintamųjų analizei SPSS naudojamos požymių dažnių lentelės *Crosstabs*). Daroma išvada, kad imtis yra pakankamai reprezentuojanti organizaciją, tačiau per maža, kad būtų atliekami sudėtingesni apibendrinimai, reprezentuojantys platesnę visuomenę.

2.1. Tyrimo eiga

Remiantis atlikto tyrimo „Socialinio audito raiškos formos socialinių organizacijos rodiklių atžvilgiu švietimo organizacijoje“ duomenimis, siekiama išanalizuoti organizacijos socialinę aplinką pagal devynis indikatorius: savęs vertinimas organizacijoje, įtraukimas į organizacijos veiklą, pasitikėjimas, lyderio organizacijoje vaidmuo, formalios taisyklės/ santykiai, neformalus bendravimas, sprendimų priėmimas, organizacijos veiklos kokybės vertinimas, personalo saugumas, kurie pateikiami pirmojoje schemoje (žr. 1 pav.).

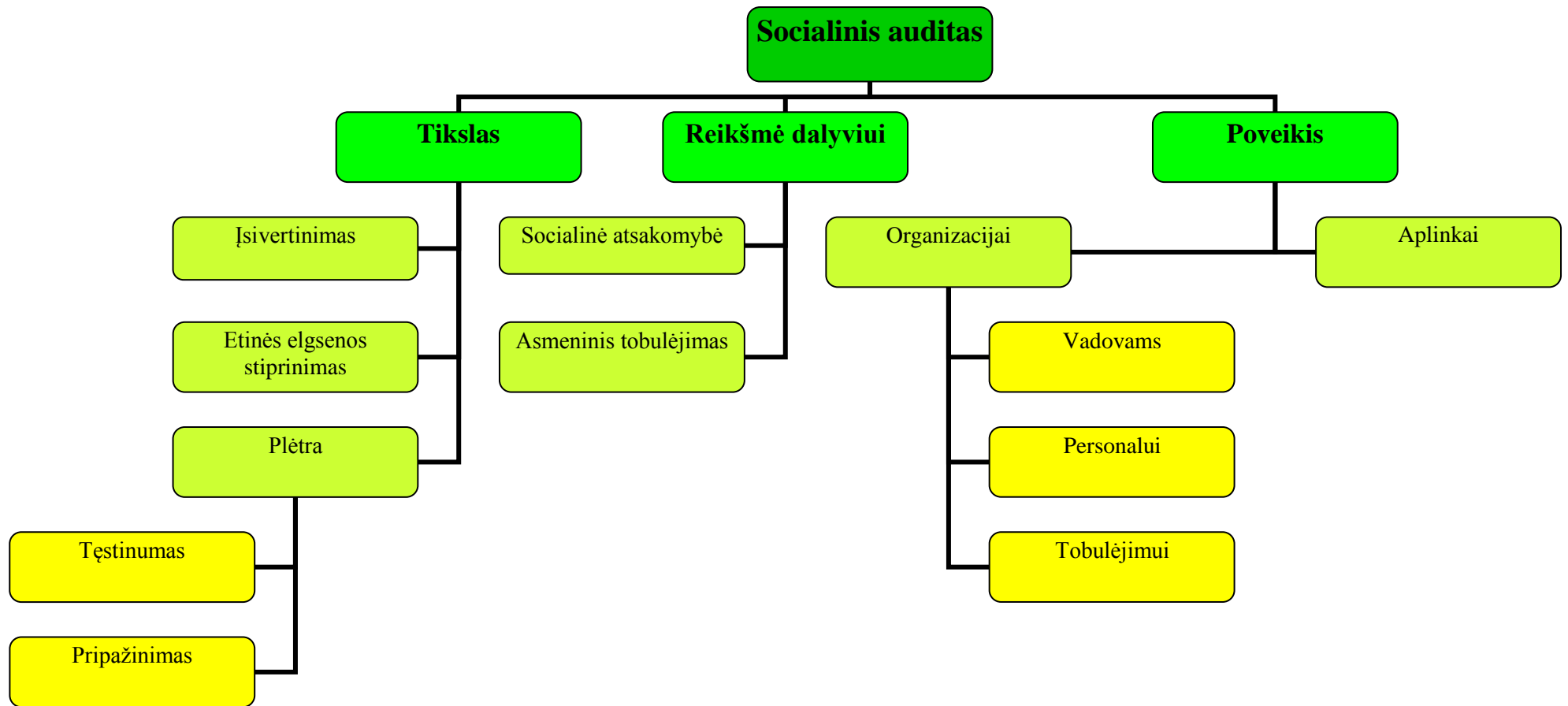
Antra, tyrimu siekiama išsiaiškinti socialinio audito reikšmę organizacijoje pagal tris indikatorių grupes: socialinio audito tikslas, reikšmė dalyviui ir poveikis, kai pastarieji skirstomi į siauresnius kintamuosius, pateiktus antrojoje schemoje (žr. 2 pav.). Darbe analizuojami reikšmingiausi išskirti indikatoriai.

Trečiame etape, nustačius socialinės aplinkos ir socialinio audito rodiklių pasiskirstymus, siekiama išsiaiškinti, ar yra ryšys tarp šių dviejų kategorijų. Ketvirtame etape atliekama gilesnė kiekvieno socialinio audito indikatoriaus ir socialinių organizacijos rodiklių koreliacinė analizė.



1 pav. Socialinės organizacijos aplinkos indikatorių ir kintamųjų schema

Šaltinis: sudaryta magistro darbo autoriaus.

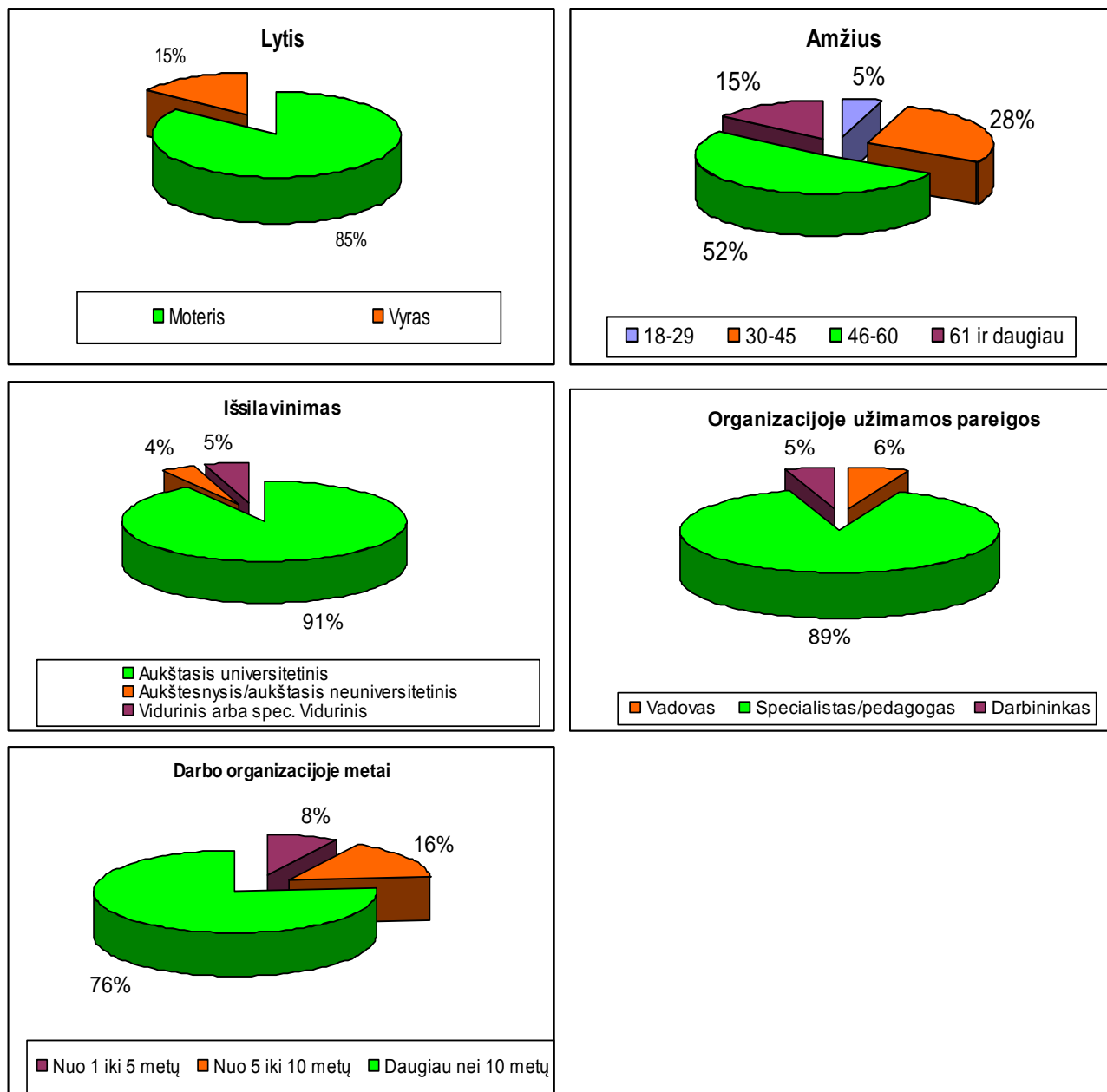


2 pav. Socialinio audito indikatorių ir kintamųjų schema

Šaltinis: sudaryta magistro darbo autoriaus.

III. ANALITINĖ TYRIMO DALIS

3.1. Respondentų demografiniai duomenys



Lytis. Didžioji dauguma tyrime dalyvavusių respondentų moterys – 68 moterys ir 12 vyrų.

Amžius. Daugiau nei pusė respondentų yra 46-60 metų amžiaus (42 žmonės) – jie ir sudaro organizacijos pagrindą. Kita vertus, organizacijos kolektyve dirba tiek ypač jauni (4 žmonės) tiek gerokai vyresni (12 žmonių) darbuotojai.

Išsilavinimas. Didžioji dauguma (73 žmonės) organizacijoje dirbančių asmenų įgiję aukštąjį universitetinį išsilavinimą. Kiti (3 asmenys) – įgiję aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą. Tik keli

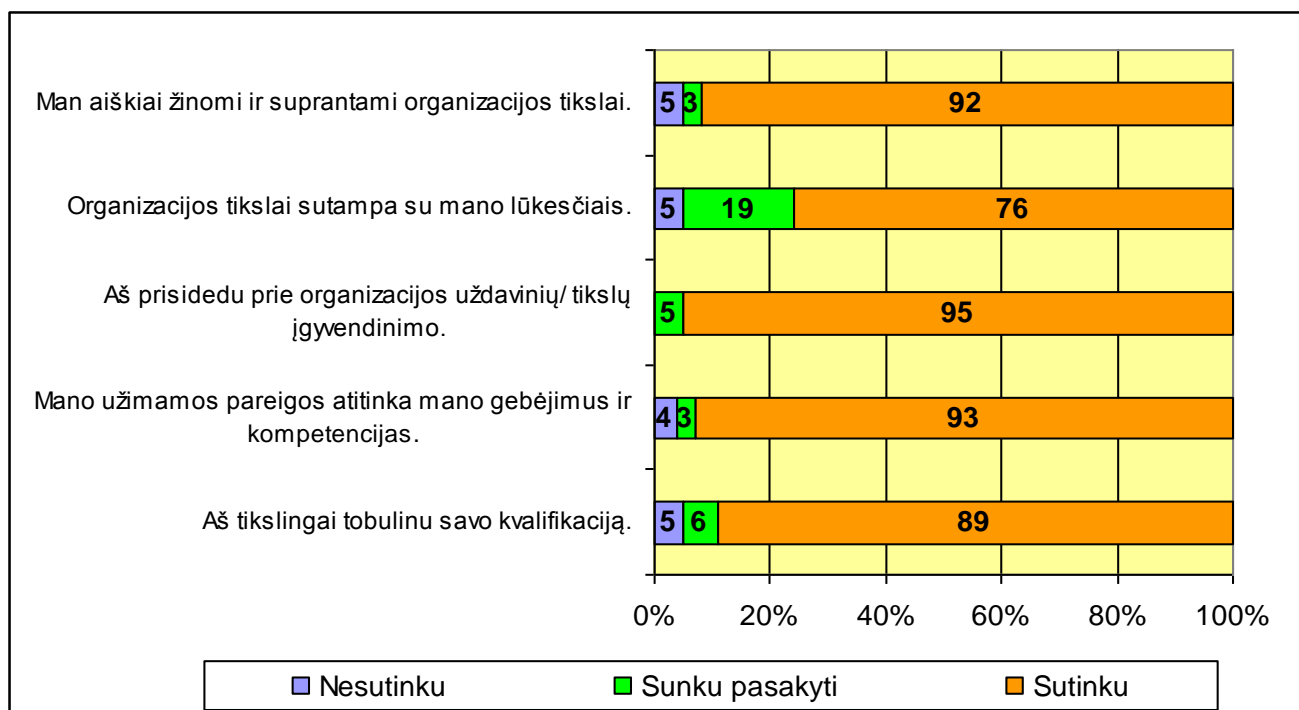
asmenys (4 žmonės) organizacijoje dirba įgiję vidurinį išsilavinimą, ir jų užimamos pareigos pagalbiniai darbininkai, valytojai.

Organizacijoje užimamos pareigos. Dauguma apklaustųjų organizacijoje užima specialisto/pedagogo pareigas (71 žmogus). Iš tyrime dalyvavusių – penki asmenys užima vadovaujančias pareigas, ir keturi yra pagalbiniai darbininkai.

Darbo organizacijoje metai. Beveik ketvirtadalis respondentų organizacijoje dirba ilgiau nei dešimt metų (61 žmogus). Šeši organizacijoje dirbantys asmenys yra naujokai (nuo 1 iki 5 metų).

3.2. Organizacijos aplinkos analizė

Pirmuoju uždaviniu siekiama išsiaiškinti tiriamosios organizacijos socialinės aplinkos aspektus ir grafiškai juos atvaizduoti. Respondentams pateikti teiginiai, sugrupuoti į devynis skirtingus organizacijos veiklos matus, kurie padės nupiešti organizacijos socialinės aplinkos paveikslą. Pirmajame organizacijos aplinkos analizės paveiksle (3 pav.) pavaizduota, kaip organizacijoje dirbantys asmenys vertina save organizacijos veiklos kontekste. Respondentams buvo pateikti penki teiginiai ir prašoma pažymėti labiausiai jiems tinkantį atsakymų variantą, atspindintį jų sutikimo laipsnį su pateiktu teiginiu (žr. 3 pav.).

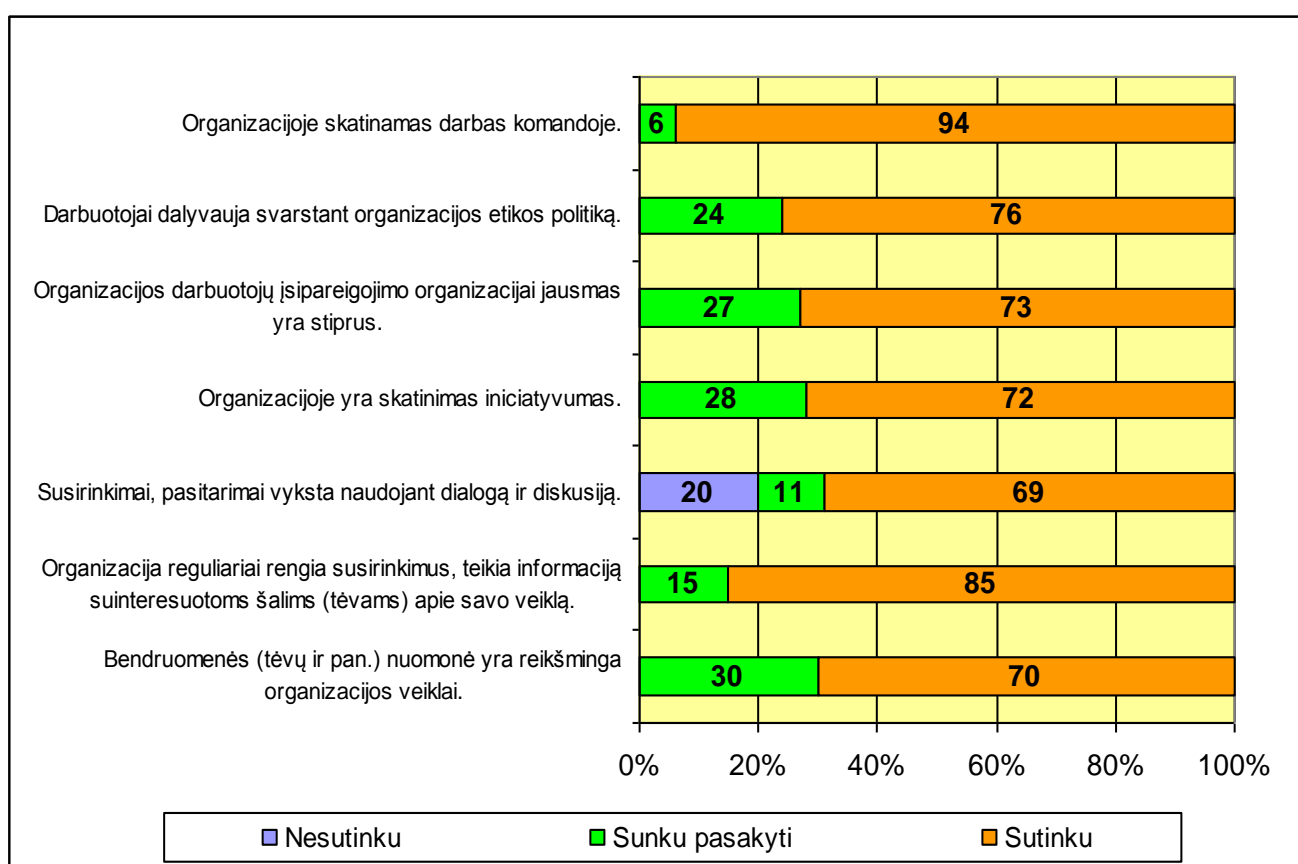


3 pav. Savęs vertinimo organizacijos veikloje matas (proc.)

Paaiškėjo, kad su visais teiginiais, išreiškiančiais gerą savęs vertinimą organizacijos veikloje, respondentai sutinka. Didžiausia respondentų dalis pripažįsta, kad organizacijos tikslai jiems yra

puikiai žinomi ir suprantami (92%: iš jų 30% „veikiau sutinku“; 62% „visiškai sutinku“), ir todėl jie prisideda prie organizacijos uždavinių/tikslų įgyvendinimo (95%: iš jų 55% „veikiau sutinku“, 40% „visiškai sutinku“). Labai panaši dalis respondentų (93%) mano, kad jų užimamos pareigos atitinka jų gebėjimus ir kompetenciją, todėl ir toliau tikslingai tobulina savo kvalifikaciją (89%). Reikšmingesnis skirtumas išryškėja vertinant teiginį „Organizacijos tikslai sutampa su mano lūkesčiais“. Beveik penktadalis respondentų pasirinko atsakymų variantą „sunku pasakyti“ ir tik daugiau nei pusė respondentų sutinka, jog jų lūkesčiai sutampa su organizacijos tikslais (su kitais teiginiais sutiko dauguma respondentų).

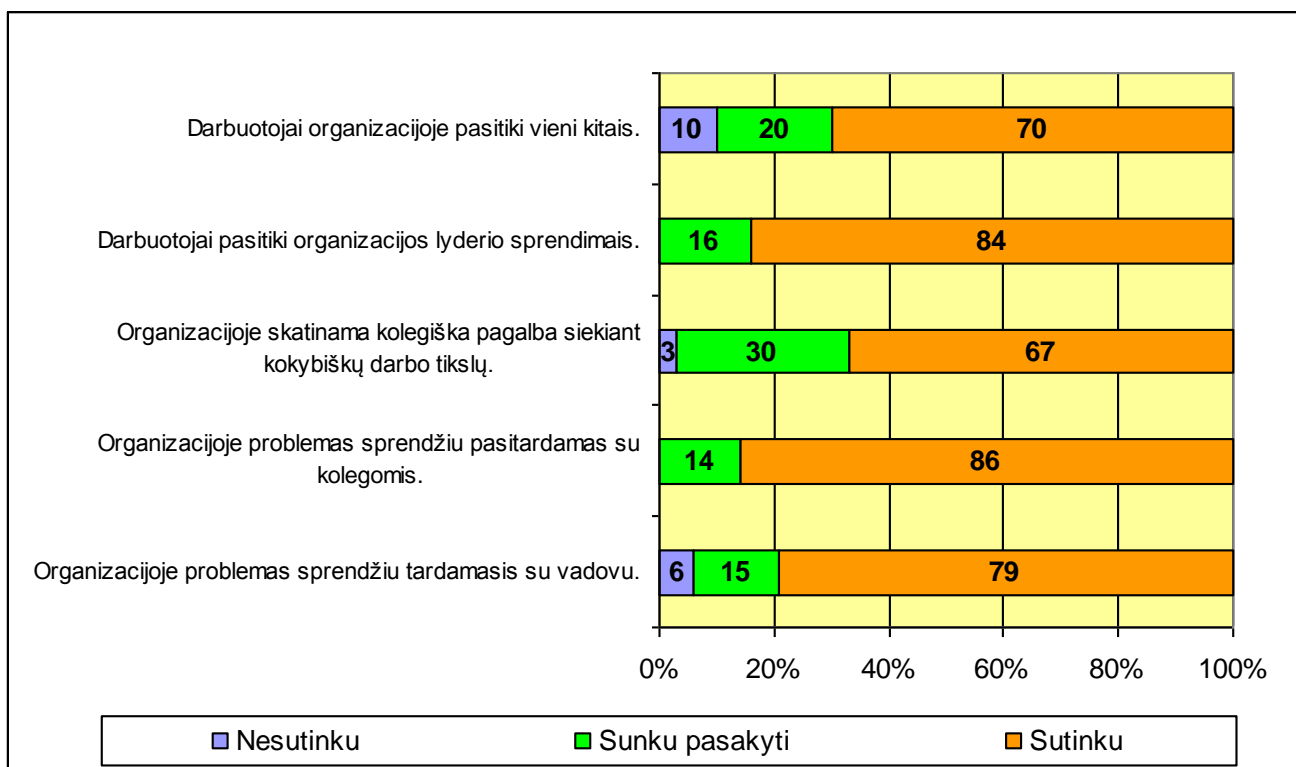
Antrame paveiksle (4 pav.) pavaizduota, kaip respondentai vertina organizacijos įtraukimo į veiklą politiką (žr. 4 pav.).



4 pav. Įtraukimo į organizacijos veiklą matas (proc.)

Paaikškėjo, kad organizacijoje įtraukimo politika labiausiai skatinama per darbą komandose (94%). Taipogi, dauguma respondentų pripažįsta, kad organizacija reguliariai rengia susirinkimus, teikia informaciją suinteresuotoms šalims apie savo veiklą (85%). Kiek mažiau (70%-76%) tyrime dalyvavusiųjų sutinka, kad organizacijoje skatinamas iniciatyvumas, kuriamas stiprus įsipareigojimo organizacijai jausmas; organizacijai svarbi bendruomenės nuomonė. Respondentų nuomonė išsiskiria vertinant teiginį „Susirinkimai, pasitarimai vyksta naudojant dialogą ir diskusiją“. Penktadalis respondentų nesutinka, su šiuo teiginiu ir teigia, jog susirinkimų metu nevisi gali išsakyti savo nuomonę, diskutuoti.

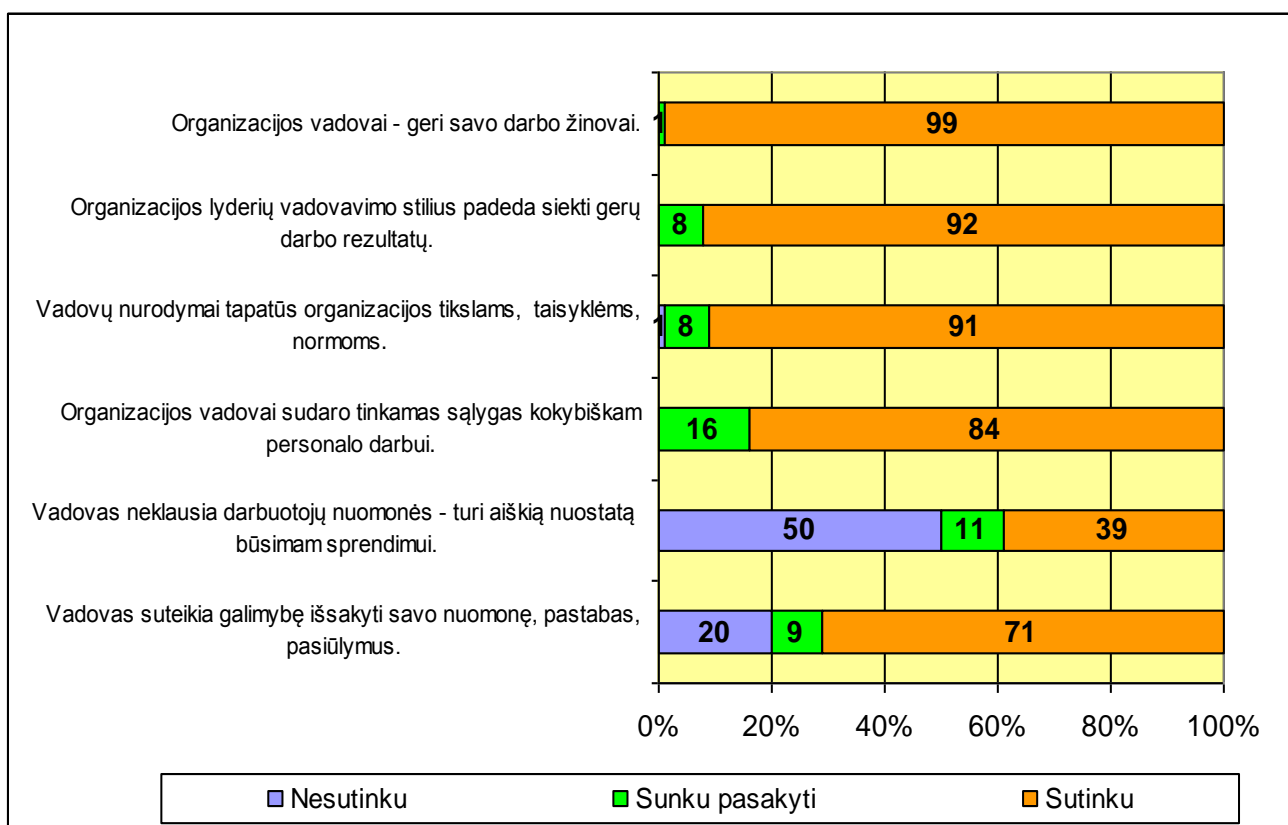
Trečiame paveiksle (5 pav.) pavaizduotas respondentų pasitikėjimo lygis organizacijoje. Pasitikėjimo lygis organizacijoje matuotas respondentams pateikiant penkis teiginius (žr. 5 pav.).



5 pav. Pasitikėjimo organizacijoje matas (proc.)

Dauguma (70%) darbuotojų pasitiki vieni kitais. Tačiau darbe kilusias problemas respondentai mieliau sprendžia tardamiesi su kolegomis (86%), o ne vadovais (79%), nors skirtumas nėra reikšmingas. Kita vertus, didžioji dauguma respondentų (84%) pasitiki organizacijos lyderio sprendimais. Palyginus teiginius tarpusavyje, paaiškėjo, kad mažiausiai respondentų (67%) sutinka su teiginiu „Organizacijoje skatinama kolegiška pagalba siekiant kokybiškų darbo tikslų“. Vadinasi, organizacijoje ne visada darbuotojai skatinami bendradarbiauti sprendžiant problemas.

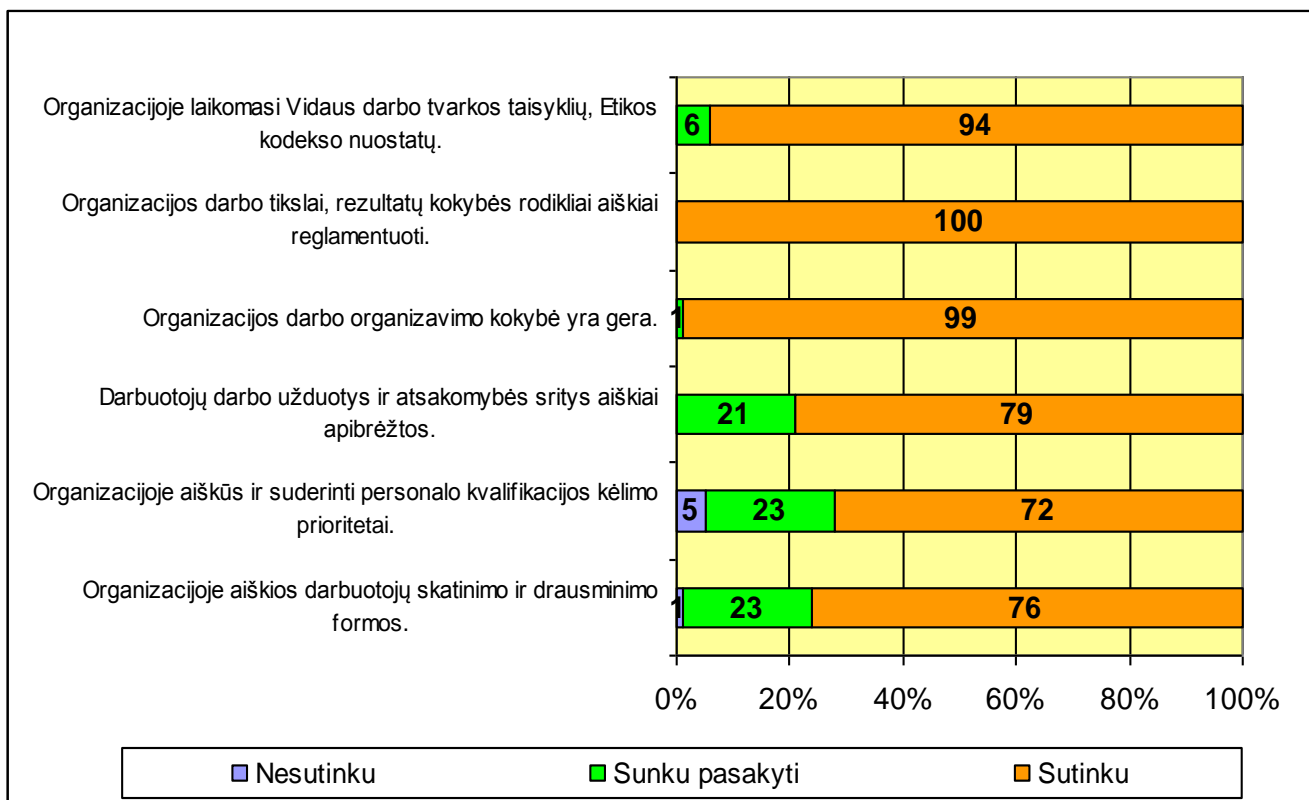
Ketvirtasis paveikslas (6 pav.) atvaizduoja respondentų požiūrį į organizacijos lyderius, jų vadovavimo stilių, valdymo būdą. Respondentų atsakymų pasiskirstymas pateiktas žemiau esančiame paveiksle (žr. 6 pav.).



6 pav. **Lyderio organizacijoje vaidmens matas (proc.)**

Beveik visi (99%) respondentai mano, kad organizacijos vadovai – geri savo darbo žinovai. Natūralu, kad puikiai vertindami vadovus – respondentai tiki, kad vadovų nurodymai tapatūs organizacijos tikslams, taisyklėms, normoms (92%). Organizacijoje dirbantys darbuotojai pripažįsta, kad jų lyderių vadovavimo stilius padeda siekti gerų darbo rezultatų (91%). Kita vertus, pusė respondentų (50%) teigia, kad vadovas turi aiškią nuostatą būsimam sprendimui ir ne visada klausia darbuotojų nuomonės. Nors kitas teiginys liudija, kad vis dėl to vadovai suteikia galimybę išsakyti savo nuomonę, pastabas ar pasiūlymus (71%).

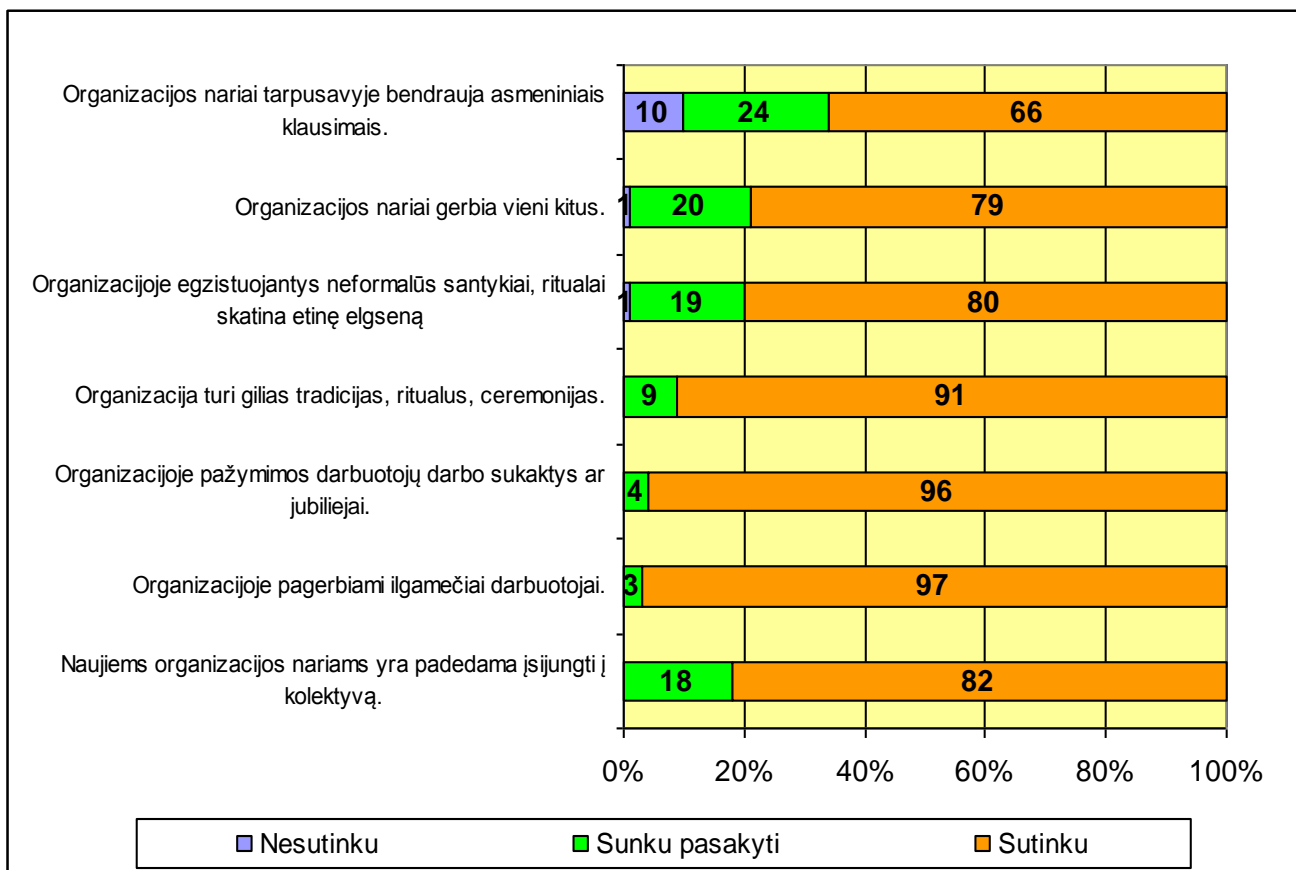
Penktasis paveikslas (7 pav.) skirtas formalių santykių/ taisyklių organizacijoje analizei (žr. 7 pav.).



7 pav. Formalių santykių/ taisyklių organizacijoje matas (proc.)

Vertinant organizacijoje susiklosčiusius formalius santykius – išryškėja ypatingai geri respondentų atsakymų rodikliai. Visi (100%) respondentų sutinka, kad organizacijos darbo tikslai, rezultatų kokybės rodikliai aiškiai reglamentuoti; organizacijos darbo organizavimo kokybė gera (99%); organizacijoje laikomasi Vidaus darbo tvarkos taisyklių, etikos kodekso nuostatų (94% respondentų). Kiek mažiau respondentų pasisako teigiamai, kai teiginių formuluotė konkrečiau taikoma asmeniui. Ketvirtadalis (72%-79%) respondentų pripažįsta, kad darbuotojų darbo užduotys ir atsakomybės sritys aiškiai apibrėžtos; organizacijoje aiškūs ir suderinti personalo kvalifikacijos kėlimo prioritetai; aiškios darbuotojų skatinimo ir drausminimo formos. Likusi dalis (penktadalis) respondentų pasisako neutraliai vertinant šiuo teiginius.

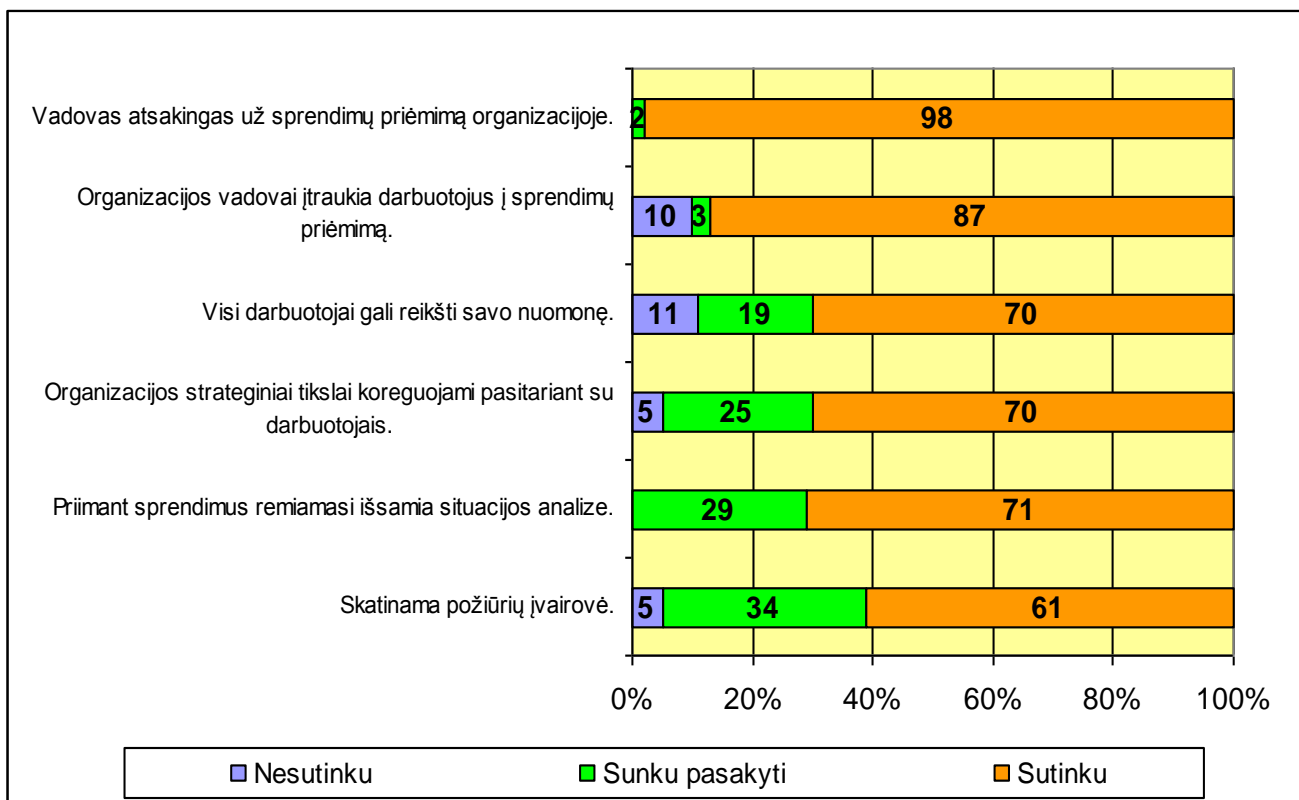
Šeštajame paveiksle (8 pav.) pavaizduotas respondentų atsakymų pasiskirstymas vertinant organizacijoje susiformavusius neformalius santykius (žr. 8 pav.).



8 pav. **Neformalaus bendravimo organizacijoje matas (proc.)**

Paaikškėjo, kad organizacijoje susiformavusios ilgametės tradicijos – organizacijoje pažymimos darbuotojų darbo sukaktys ir jubiliejai (96%), pagerbiami ilgamečiai darbuotojai (97%). Dauguma respondentų (80%) pripažįsta, kad organizacijoje susiformavusios gilios tradicijos, ritualai skatina etinę elgseną ir dėl to, dauguma respondentų tiki, kad darbuotojai vieni kitus gerbia, naujiems organizacijos nariams padedama įsijungti į kolektyvą. Kiek mažiau, bet taipogi dauguma (66%), respondentų sutinka, kad organizacijoje darbuotojai bendrauja ne tik darbiniais klausimais, bet gali prašyti patarimų ir asmeniniais klausimais.

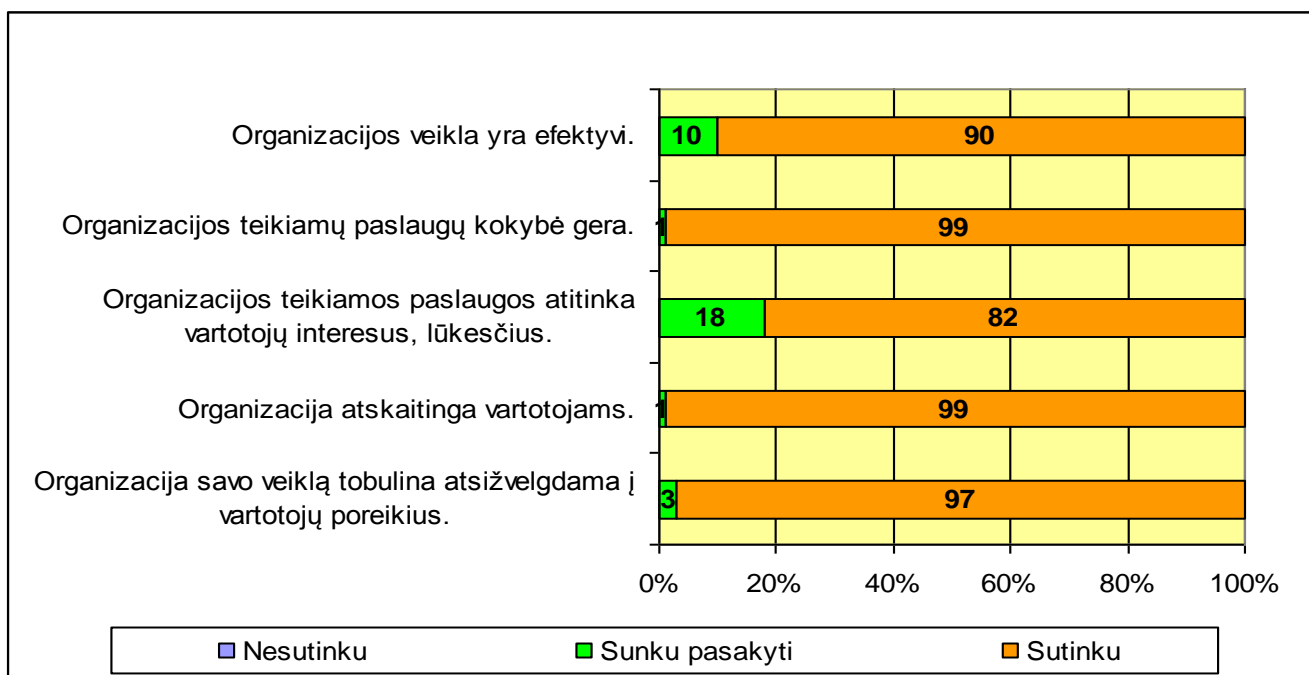
Septintasis paveikslas (9 pav.) atvaizduoja respondentų atsakymų pasiskirstymą išreiškiant nuomonę apie sprendimų priėmimą organizacijoje. Analizuojant organizacijos sprendimų priėmimą respondentams pateikti šeši svarūs teiginiai (žr. 9 pav.).



9 pav. Sprendimų priėmimo organizacijoje matas (proc.)

Didžioji dauguma (98%) respondentų vienareikšmiškai sutinka, kad vadovas atsakingas už sprendimų priėmimą organizacijoje. Tačiau panaši dalis tyrime dalyvavusiųjų teigia, kad į sprendimų priėmimą vadovas įtraukia ir pačius darbuotojus. Organizacijoje skatinama požiūrių įvairovė. Dauguma (70%) respondentų sutinka, kad visi darbuotojai gali išsakyti savo nuomonę; organizacijos tikslai koreguojami pasitariant su darbuotojais; priimant sprendimus remiamasi išsamia situacijos analize. Verta pastebėti, kad trečdalis į šiuos teiginius atsakiusiųjų respondentų nesutinka arba išlieka neutralūs pasirinkę atsakymų variantą „sunku pasakyti“.

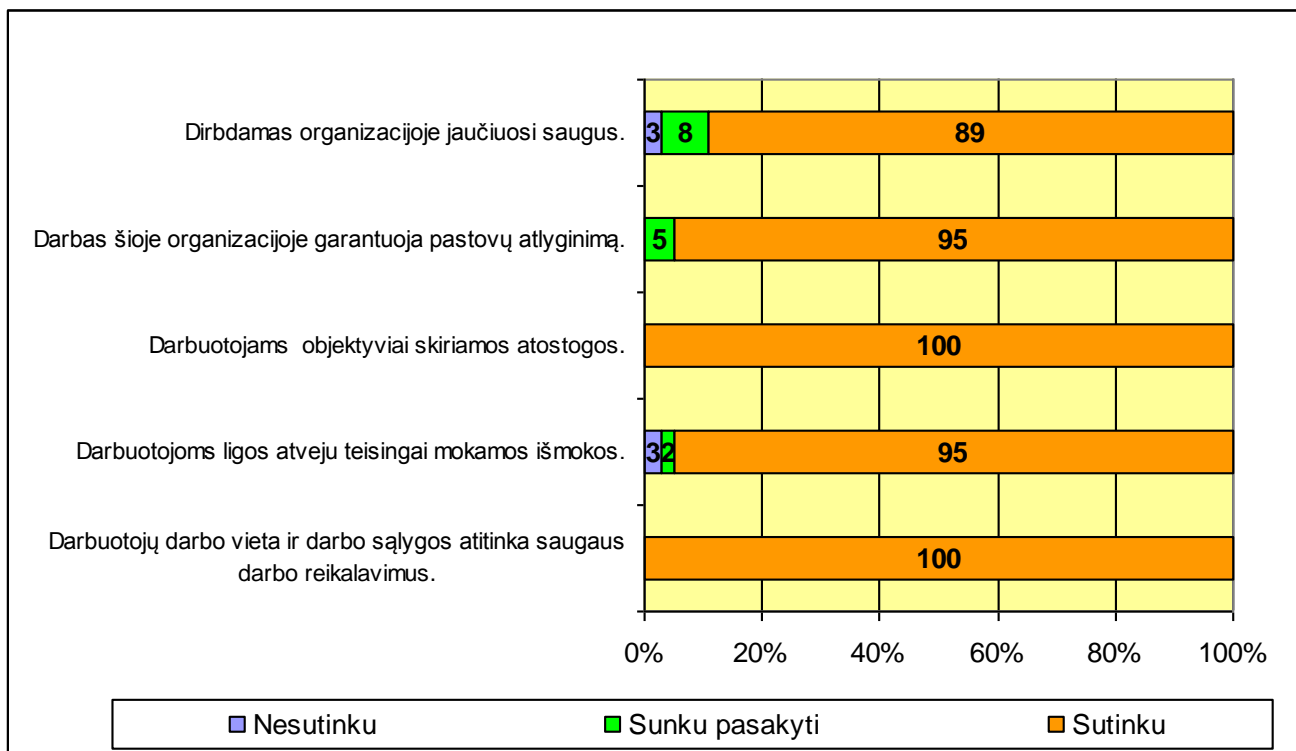
Aštuntasis paveikslas (10 pav.) vaizduoja respondentų atsakymų pasiskirstymą vertinant organizacijos veiklos kokybę (žr. 10 pav.).



10 pav. Organizacijos veiklos kokybės matas (proc.)

Beveik visi (99%) respondentai pripažįsta, kad organizacijos teikiamų paslaugų kokybė yra gera. Taipogi, organizacija yra visiškai atskaitinga vartotojams. Tačiau, šiek tiek mažiau respondentų (82%) sutinka, kad organizacijos teikiamos paslaugos atitinka vartotojų lūkesčius, interesus. Penktadalis tyrime dalyvavusiųjų išliko neutralūs atsakant į šį teiginį. Kita vertus, darbuotojai mano, kad organizacijoje veikla yra keičiama ir tobulinama atsižvelgiant į vartotojų poreikius. Vis dėl to, didžioji dauguma teigia, kad apskritai organizacijos veikla yra efektyvi.

Devintasis paveikslas (11 pav.) skirtas personalo saugumo organizacijoje analizei. Šiam tikslui pasiekti – respondentams pateikti penki teiginiai (žr. 11 pav.).

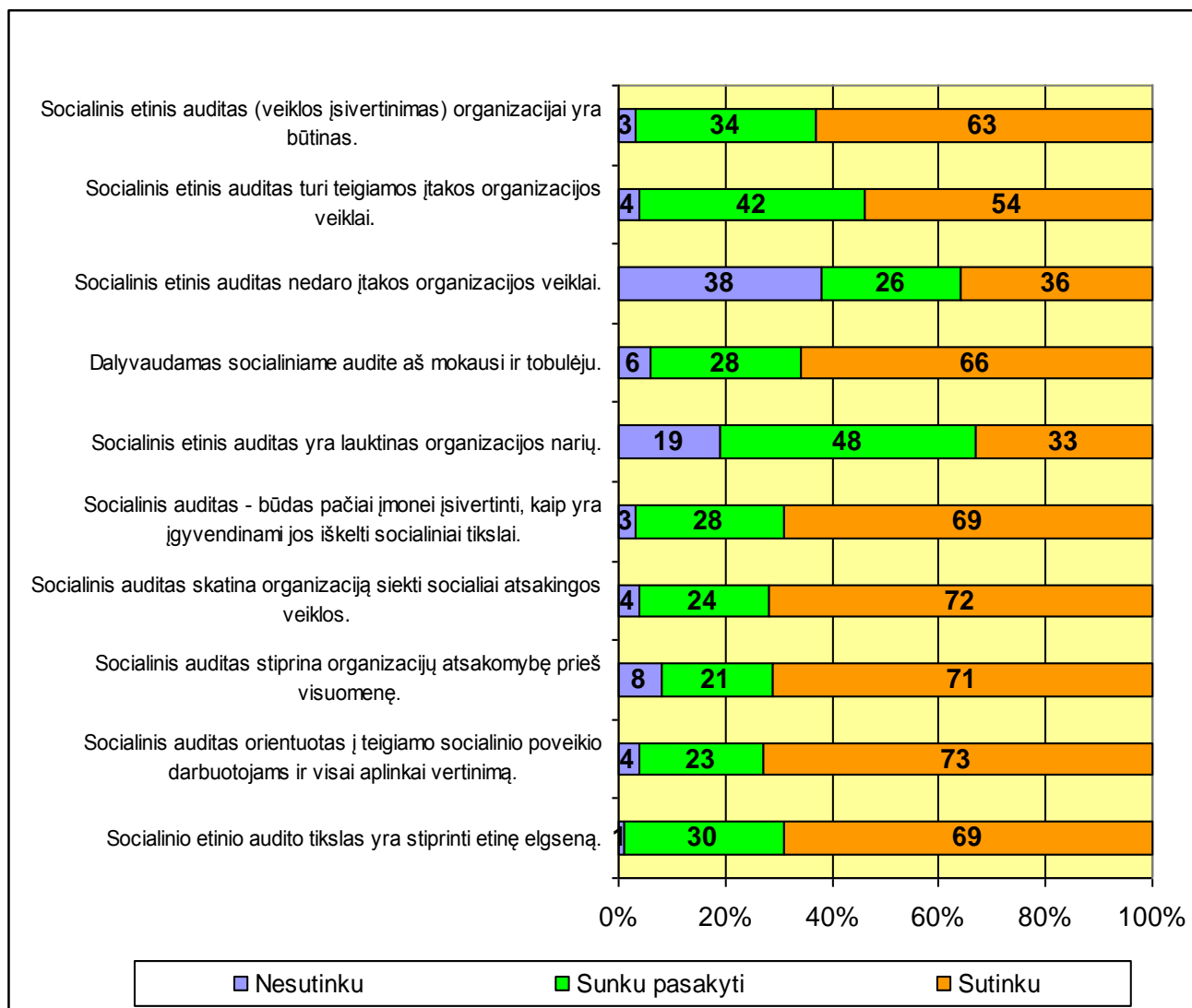


11 pav. Personalo saugumo organizacijoje matas (proc.)

Visi (100%) respondentai pripažįsta, kad organizacijoje asmeniui suteikiamos objektyvios darbo sąlygos – darbuotojų darbo vieta ir darbo sąlygos atitinka saugaus darbo reikalavimus; darbuotojams objektyviai skiriamos atostogos. Didžioji dauguma (95%) asmenų sutinka, kad darbas organizacijoje garantuoja tiek pastovų atlyginimą, tiek ligos atveju teisingai išmokamos išmokos. Dešimtadaliu mažiau darbuotojų (89%) jaučiasi saugūs organizacijoje. Ir tik keli (3%) asmenys organizacijoje nesijaučia visiškai saugūs.

3.3. Socialinio audito reikšmės organizacijoje analizė

Antruoju uždaviniu siekiama išsiaiškinti socialinio audito reikšmę tiriamojoje organizacijoje ir grafiškai atvaizduoti teiginius, atspindinčius tiriamą reiškinį. Respondentams pateikti dešimt teiginių, kurie atspindi respondentų požiūrį į socialinio audito reikšmę organizacijai. (žr. 12 pav.).



12 pav. Socialinio etinio audito reikšmės organizacijoje matas (proc.)

Vertinant teiginius, atspindinčius respondentų požiūrį į socialinio audito *tikslą* (skirstymas pateiktas 1 schemeje, žr. 1 pav.), išryškėja nevienareikšmiai rezultatai. Didžioji dauguma pripažįsta (69%), kad socialinis auditas – būdas pačiai organizacijai įsivertinti, kaip yra įgyvendinami jos iškelti socialiniai tikslai. Taipogi, didelio sutikimo sulaukia teiginys, kad audito tikslas – stiprinti etinę elgseną organizacijoje. Tačiau teiginiai, atspindintys socialinio audito plėtros galimybes organizacijoje, išryškėja priešingi rezultatai. Nors daugiau nei pusė respondentų (63%) sutinka, kad socialinis auditas organizacijai būtinas, tik šiek tiek daugiau nei trečdalis (33%) mano, kad apskritai socialinis auditas yra lauktinas organizacijos narių. Didesnė dalis tyrime dalyvavusiųjų (beveik pusė –

48%) apskritai nežino, kaip vertinti, socialinio audito ir darbuotojų santykį. Penktadalis mano, kad darbuotojai socialinio audito visiškai nelaukia savo organizacijoje. Tai suponuoja mintį, kad organizacijoje dar yra išlikęs reiškinys, kaip „audito grėsmė/baimė“.

Analizuojant teiginius, vaizduojančius respondentų požiūrį į socialinio audito *reikšmę dalyviui* išryškėja pakankamai aukšti respondentų vertinimai. Visų pirma, septintadalis (66%) socialinį auditą supranta, kaip asmeninio tobulėjimo galimybę. Dalyvaudamas socialiniame audite, asmuo įsvertina, mokosi ir galiausiai tobulėja. Antra, lygiai tokia pati dalis asmenų, pripažįsta, kad socialinis auditas stiprina socialinę organizacijos atsakomybę prieš visuomenę. Socialinė atsakomybė galima tik esant socialiai atsakingiems darbuotojams organizacijoje.

Vertinant teiginius, atspindinčius socialinio audito *poveikį* organizacijai ir aplinkai paaiškėja, kad vis dėl to respondentai sutinka, jog socialinis auditas teikia daugiau naudos, nei nenaudos. Bene didžiausias procentas respondentų (73%) teigia, kad pati socialinio audito esmė – orientacija į teigiamo socialinio poveikio darbuotojams ir visai aplinkai vertinimą.

Iškelta hipotezė, kad švietimo organizacijos nariams socialinis auditas yra reikšmingas, pasitvirtina. Visi indikatoriai apibrėžiantys socialinio audito reikšmę organizacijoje dažniausiai vertinami pasirenkant atsakymų variantą „sutinku“.

3.4. Koreliacinių ryšių tarp organizacijos socialinių rodiklių ir socialinio audito analizė

1 lentelė. Koreliaciniai ryšiai tarp socialinių organizacijos rodiklių ir socialinio audito indikatorių

		Savęs vertinimo organizacijos veikloje matas	Ištraukimo į organizacijos veiklą matas	Pasitikėjimo organizacijoje matas	Lyderio vaidmens organizacijoje matas	Formalių santykių/taisyklių matas	Neformalaus bendravimo organizacijoje matas	Sprendimų priėmimo organizacijoje matas	Organizacijos veiklos kokybės matas	Personalo saugumo organizacijoje matas	Socialinio etinio audito reikšmės organizacijoje
Savęs vertinimo organizacijos veikloje matas	K	1	,575(***)	,550(***)	,586(***)	,548(***)	,544(***)	,692(***)	,495(***)	,505(***)	,693(***)
	P		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Ištraukimo į organizacijos veiklą matas	K	,575(***)	1	,628(***)	,518(***)	,610(***)	,472(**)	,653(***)	,581(***)	,591(***)	,687(***)
	P	,000		,000	,000	,000	,006	,000	,000	,000	,000
Pasitikėjimo organizacijoje matas	K	,550(***)	,628(***)	1	,500(***)	,510(***)	,566(***)	,669(***)	,511(***)	,568(***)	,693(***)
	P	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Lyderio vaidmens organizacijoje matas	K	,586(***)	,518(***)	,500(***)	1	,533(***)	,550(***)	,456(*)	,498(***)	,601(***)	,693(***)
	P	,000	,000	,000		,000	,000	,031	,000	,000	,000
Formalių santykių/taisyklių matas	K	,548(***)	,610(***)	,510(***)	,533(***)	1	,408	,589(***)	,512(***)	,529(***)	,666(***)
	P	,000	,000	,000	,000		,159	,000	,000	,000	,000
Neformalaus bendravimo organizacijoje matas	K	,544(***)	,472(**)	,566(***)	,550(***)	,408	1	,647(***)	,561(***)	,547(***)	,726(***)
	P	,000	,006	,000	,000	,159		,000	,000	,000	,000
Sprendimų priėmimo organizacijoje matas	K	,692(***)	,653(***)	,669(***)	,456(*)	,589(***)	,647(***)	1	,623(***)	,712(***)	,694(***)
	P	,000	,000	,000	,031	,000	,000		,000	,000	,000
Organizacijos veiklos kokybės matas	K	,495(***)	,581(***)	,511(***)	,498(***)	,512(***)	,561(***)	,623(***)	1	,592(***)	,649(***)
	P	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
Personalo saugumo organizacijoje matas	K	,505(***)	,591(***)	,568(***)	,601(***)	,529(***)	,547(***)	,712(***)	,592(***)	1	,651(***)
	P	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
Socialinio etinio audito reikšmės organizacijoje matas	K	,693(***)	,687(***)	,693(***)	,693(***)	,666(***)	,726(***)	,694(***)	,649(***)	,651(***)	1
	P	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	

K – koreliacijos koeficientas, P – statistinio reikšmingumo lygmuo. Spalvos žymi koreliacijos stiprumą: *** – $P < 0,001$, ** – $P < 0,01$, * – $P < 0,05$

Koreliacinė organizacijos socialinių rodiklių ir socialinio audito analizė atskleidė reikšmingų korelacijų tarp skalių, atspindėtų 1 lentelėje (žr. 1 lent.). Klausimynu respondentams buvo pateikti atskiri teiginiai apie devynis skirtingus socialinius organizacijos aspektus ir teiginiai apie socialinį auditą. Visi teiginiai sugrupuoti į atskirus stambesnius blokus (iš viso devyni blokai skirti socialinių organizacijos rodiklių analizei ir vienas blokas skirtas socialiniam auditui), kurie pateikti aukščiau esančioje lentelėje. Blokai sukurti remiantis pačios sukurtoomis schemomis ir klausimynu (žr. 1 pav., 2 pav., 1 pried.). Atlikus koreliacinę analizę tarp blokų paaiškėjo, kad beveik visos skalės koreliuoja tarpusavyje. Toliau pateikiama reikšmingiausių skalių analizė.

Įtraukimo į organizacijos veiklą skalės koreliacijos. Organizacijos narių įsitraukimo į veiklą lygis statistiškai reikšmingai koreliuoja ($0,472 \leq \text{Cramer's } V \leq 0,687$; $p=0,000/p=0,006$) su visomis tyrime tirtomis organizacijos veiklos sritimis. Atlikus tyrimą paaiškėjo, kad viena iš reikšmingiausių korelacijų atsiranda tarp įtraukimo ir savęs vertinimo organizacijos veikloje matų ($\text{Cramer's } V=0,575$; $p=0,000$). Kuo organizacijos nariai geriau vertina asmeninį vaidmenį organizacijos veikloje (puikiai žino organizacijos misiją, kuri sutampa su jų lūkesčiais, prisideda prie strateginių uždavinių įgyvendinimo, esant galimybei dalyvauja kvalifikacijos kėlimo veiklose), tuo labiau jie įsitraukę į organizacijos veiklą (dalyvauja svarstant organizacijos tikslus ir ateities planus, susirinkimuose, komandiniame darbe). Sėkmingai dirbanti organizacija turi aiškia, bendrai aptartą ir visiems priimtina misiją ir viziją, kurių organizacijos nariai įsipareigoja bendrai siekti. Produktiviai organizacijos veiklai yra būtinas aiškus visų bendruomenės narių susitarimas dėl vertybių ir jų laikymasis. Organizacijos tikslas aiškiai apibrėžtas ir žinomas kiekvienam bendruomenės nariui, nes sėkmingai dirbanti organizacija yra kryptingai einanti ir tikinti savo tikslu. Tiriamoji organizacija įdomi ir įvairiapusė tiek, kiek įvairūs joje dirbantys žmonės: įvairaus amžiaus, moterys ir vyrai, skirtingų kompetencijų ir gyvenimo patirties, skirtingus darbo stilius pripažįstantys, įdomios asmenybės. Tačiau visus organizacijoje dirbančius sieja nuostatų pozityvumas: t.y. aukšta savivertė, pasitikėjimas ir rūpinimasis darbo produktais, aukšta darbo motyvacija, nuoširdus domėjimasis dirbamu darbu, atsakomybė. Organizacijos nariai – savo sričių profesionalai, besirūpinantis nuolatiniu asmeniniu tobulėjimu, plečiantys ne tik profesinį, bet ir bendrą kultūrinį akiratį. Jie atviri naujovėms, nebijo tyrinėti ir įsitraukti į bendrą kolektyvinę veiklą.

Kita reikšminga koreliacija išryškėja vertinant įtraukimo ir sprendimų priėmimo organizacijoje skales ($\text{Cramer's } V=0,653$; $p=0,000$). Kuo labiau organizacijos bendruomenė yra įsitraukusi ir dalyvaujanti organizacijos veikloje, tuo aktyviau jos nariai dalyvauja sprendimų priėmimo procese. Darytina išvada, kad organizacija sukuria palankias sąlygas kiekvienam jos nariui išsakyti savo nuomonę, diskutuoti, tyrinėti, eksperimentuoti, atrandant ir išrandant, kuriant ir bendraujat. Darbas pagrįstas dialogu (darbuotojų su darbuotojais, darbuotojų su vadovais) ir jo metu gaunama informacija, gimstančiomis idėjomis, sukuriomomis prasmėmis. Organizacijos bendruomenė susibūrusi į nuolatinio

mokymosi organizaciją. Savistaba, apmąstymas, ką žinau ir gebu, o ko – ne, kaip dirbu ir kaip būtų galima dirbti, tapusi įprasta praktika, kuria grindžiamas asmeninis mokymasis. Organizacijoje klesti mokymosi kultūra – besimokantieji bei mokantys kolegas yra skatinami, gerbiami ir palaikomi. Organizacijos bendruomenė refleksyvi: apmąsto bei aptaria savo veiklą ir bendro gyvenimo įvykius, įsivertina, geba pasimokyti iš patirties ir pagrįstai planuoti. Organizacijos nariai geba bendrai formuluoti tikslus, kurti viziją, derinti asmeninius tikslus su bendruomenės lūkesčiais. Skatinamas bendradarbiavimas su vietos bendruomene, išorinėmis organizacijomis.

Lyderio vaidmens organizacijos veikloje skalės koreliacijos. Lyderio vaidmens vertinimas organizacijoje statistiškai reikšmingai koreliuoja ($0,456 \leq \text{Cramer's } V \leq 0,693$; $p=0,000/p=0,006$) su visomis tyrime tirtomis organizacijos veiklos sritimis. Atlikus tyrimą paaiškėjo, kad viena iš reikšmingiausių koreliacijų atsiranda tarp lyderystės ir įtraukimo į organizacijos veiklą skalių ($\text{Cramer's } V=0,518$; $p=0,000$). Kuo geriau vertinami organizacijos lyderiai, jų vadovavimo stilius, tuo labiau nariai įsitraukia į pačios organizacijos veiklą. Neabejotina, kad lyderystė yra vienas svarbiausių organizacijos sėkmę lemiančių veiksnių. Geras organizacijos vadovas aiškiai formuluoja organizacijos viziją, misiją, aiškiai kelia didelius lūkesčius darbuotojams, kuria pozityvų organizacijos psichologinį klimatą, skatina darbuotojus tobulinti kvalifikaciją ir patys tai daro. Įdomu tai, kad geri vadovai organizacijoje skatina visų darbuotojų lyderystę, kurios vadyba yra įgalinanti. Organizacijos vizija ir strategija kuriama visos organizacijos bendruomenės, yra aiški bei visus įkvepianti. Vadovavimas ir lyderystė organizacijoje pasidalinti: didelę dalį sprendimų priima bendruomenė, veikloms vadovauja įvairūs jos nariai, skatinama asmeninė iniciatyva. Nuomonių įvairovė ir diskusijos yra neatsiejama organizacijos gyvenimo dalis. Organizacijoje vertinamas kūrybiškumas ir naujos idėjos, turima drąsos rizikuoti ir priimti sunkius sprendimus. Toks vadybos stilius palaiko organizacijos kaip besimokančios institucijos darbo ir apskritai bendro gyvenimo būdą.

Kita reikšminga koreliacija išryškėja vertinant lyderystės ir organizacijos kultūrą (formalių santykių/taisyklių ($\text{Cramer's } V=0,533$; $p=0,000$) ir neformalaus bendravimo organizacijoje ($\text{Cramer's } V=0,500$; $p=0,000$)) apibrėžiančias skales. Kuo geriau vertinami organizacijos lyderiai, tuo labiau organizacijos bendruomenė linkusi bendrauti tiek formaliai, tiek neformaliai. Su lyderystės samprata tiesiogiai yra susijęs organizacijos kultūros formavimo procesas. Kiekviena organizacija turi tik jai vienai būdingas nusistovėjusias tradicijas, vertybes, elgesio normas ir nuostatas. Šios nusistovėjusios tradicijos ir elgesio normos, kuriomis savo kasdienėje veikloje vadovaujasi organizacija ir kurias pripažįsta organizacijos nariai, vadinamos organizacijos kultūra. Vadovai, kurie dalinasi sako kaip lyderio atsakomybe su kitais bendruomenės nariais, organizacijoje sukuria priklausymo jos bendruomenei jausmą. Organizacijos taisyklės ir nuostatos skatina bendruomenės narius būti atsakingus už sprendimų priėmimą ir jų sprendimą tose srityse, kurios turi įtakos visos organizacijos aplinkai ir visų jos narių gyvenimui. Sėkmingai dirbančiose organizacijose daug dėmesio skiriama

nuolatiniam personalo mokymui ir organizacijos tobulinimui. Personalas skatinamas reflektuoti savo atliktus darbus ir dalintis su kitais savo profesine patirtimi. Sėkmingai dirbančioje organizacijoje skatinamas iniciatyvumas, bendradarbiavimas, savitarpio pagalba, o ne konkurencija. Tarp organizacijos narių vyrauja kolegialūs, bendradarbiavimu ir pasitikėjimu pagrįsti santykiai. Konsensuso principu priimami sprendimai yra geriau suvokiami ir palankiau vertinami bendruomenėje, todėl ir sklandžiau įgyvendinami.

Socialinio audito skalės koreliacijos. Organizacijos narių požiūris į socialinį auditą koreliuoja su visais socialiniais organizacijos rodikliais (koreliaciją patvirtina geltona spalva pažymėti laukai lentelėje). Paaiškėjo, kad socialinio audito blokas ir kitų socialinių organizacijos rodiklių blokai statistiškai reikšmingai koreliuoja. Kuo geriau organizacijoje suvokiama socialinio audito teigiama reikšmė, tuo geriau vertinami socialiniai organizacijos rodikliai, t.y. požiūris į socialinį auditą koreliuoja su visomis socialinėmis organizacijos rodiklių skalėmis – savęs vertinimu organizacijoje (Cramer's $V=0,693$; $p=0,000$), įtraukimo organizacijoje matu (Cramer's $V=0,687$; $p=0,000$), pasitikėjimo lygiu (Cramer's $V=0,693$; $p=0,000$), lyderio vertinimu (Cramer's $V=0,693$; $p=0,000$), formalių/ neformalių santykių lygiu (Cramer's $V=0,666$; $p=0,000$ / Cramer's $V=0,726$; $p=0,000$), sprendimų priėmimo (Cramer's $V=0,694$; $p=0,000$), organizacijos veiklos kokybės (Cramer's $V=0,649$; $p=0,000$) ir personalo saugumo matu (Cramer's $V=0,651$; $p=0,000$),.

Remiantis šiomis koreliacijomis, galima „nupiešti“ socialinį auditą teigiamai vertinančios organizacijos portretą. Tokios bendruomenės nariai teigiamai vertina savo vaidmenį organizacijos veikloje: jų lūkesčiai tapatūs organizacijos tikslams, užimamos pareigybės atitinka jų kompetencijas, esant galimybei jie dalyvauja kvalifikacijos kėlimo veiklose; dauguma sutinka, kad organizacijoje veikia įtraukimo į organizacijos veiklą politika ir dar daugiau – jie jaučiasi įsitraukę į veiklos uždavinių įgyvendinimą. Kuo geriau vertinamas socialinis auditas, tuo labiau organizacija jaučiasi saugi, pasitikinti kitais organizacijos nariais ir vadovais, galinti sudaryti tokias sąlygas, kurioje bendraujama neformaliai asmeniniais klausimais. Organizacijoje pasitikima lyderiu ir jo sprendimais, pripažįstama, kad eiliniai darbuotojai gali dalyvauti organizacijos sprendimų priėmime. Teigiamai vertinama organizacijoje egzistuojančių formalių taisyklių visuma ir pripažįstama, kad dauguma jų laikosi. Darytina išvada, kad kuo geriau bendruomenės nariai vertina organizaciją socialinių rodiklių kontekste ir socialinio audito reikšmę bei poveikį organizacijai, tuo geriau jie vertina organizacijos pažangą ir teigiamus veiklos kokybės pokyčius, t.y. pripažįsta, kad teikiamų paslaugų kokybė yra gera, organizacijos veikla yra efektyvi, atitinkanti vartotojų poreikius.

Iškelta hipotezė, kad ryšys tarp socialinio audito ir socialinių organizacijos rodiklių skalių yra, patvirtinta. Visos skalės koreliuoja tarpusavyje viena su kita.

Skalių koreliacijos atspindi, kaip dažnai vertinimai susiję, tačiau sugrupavus teiginius į bendrus stambesnius blokus gauname tik apibendrintą analizę, todėl detalesnei analizei atlikti – kitame skyriuje

konkrečiai analizuojama kiekvieno socialinio audito indikatoriaus koreliacija su devyniais socialinių organizacijos rodiklių blokais.

3.5. Koreliacinių ryšių tarp socialinio audito indikatorių ir socialinių organizacijos rodiklių analizė

2 lentelė. Koreliaciniai ryšiai tarp socialinio audito indikatorių ir socialinių organizacijos rodiklių

		Savęs vertinimo organizacijos veikloje matas	Įtraukimo į organizacijos veiklą matas	Pasitikėjimo organizacijoje matas	Lyderio vaidmens organizacijoje matas	Formalių santykių/taisyklių matas	Neformalaus bendravimo organizacijoje matas	Sprendimų priėmimo organizacijoje matas	Organizacijos veiklos kokybės matas	Personalo saugumo organizacijoje matas
Socialinis auditas organizacijai yra būtinas.	K P	,506(***) ,000	,478(**) ,004	,490(**) ,002	,427 ,072	,461(**) ,001	,577(***) ,000	,734(***) ,000	,524(**) ,000	,437(**) ,001
Socialinis auditas turi teigiamos įtakos organizacijos veiklai.	K P	,410(**) ,009	,501(**) ,001	,503(**) ,001	,408 ,159	,514(***) ,000	,553(***) ,000	,713(***) ,000	,472(***) ,000	,440(**) ,001
Socialinis auditas nedaro įtakos organizacijos veiklai.	K P	,538(***) ,000	,498(**) ,001	,476(**) ,004	,550(***) ,000	,507(***) ,000	,472(**) ,006	,554(***) ,000	,509(***) ,000	,449(**) ,001
Dalyvaudamas socialiniame audite aš mokausi ir tobulėju.	K P	,722(***) ,000	,576(***) ,000	,546(***) ,000	,581(***) ,000	,564(***) ,000	,644(***) ,000	,748(***) ,000	,525(***) ,000	,596(***) ,000
Socialinis auditas yra lauktinas organizacijos narių.	K P	,498(***) ,000	,526(***) ,000	,522(***) ,000	,603(***) ,000	,498(***) ,000	,623(***) ,000	,615(***) ,000	,473(***) ,000	,439(**) ,001
Socialinis auditas – būdas pačiai įmonei įsivertinti, kaip yra įgyvendinami jos išskelti socialiniai tikslai.	K P	,559(***) ,000	,627(***) ,000	,497(**) ,003	,600(***) ,000	,507(***) ,000	,678(***) ,000	,642(***) ,000	,530(***) ,000	,708(***) ,000
Socialinis auditas skatina organizaciją siekti socialiai atsakingos veiklos.	K P	,553(***) ,000	,629(***) ,000	,523(**) ,001	,545(***) ,000	,530(***) ,000	,637(***) ,000	,661(***) ,000	,503(***) ,000	,667(***) ,000
Socialinis auditas stiprina organizacijų atsakomybę prieš visuomenę.	K P	,524(***) ,000	,596(***) ,000	,508(**) ,002	,493(**) ,004	,458(**) ,004	,665(***) ,000	,673(***) ,000	,544(***) ,000	,509(***) ,000
Socialinis auditas orientuotas į teigiamo socialinio poveikio darbuotojams ir visai aplinkai vertinimą.	K P	,545(***) ,000	,630(***) ,000	,554(***) ,000	,549(***) ,000	,493(***) ,000	,658(***) ,000	,669(***) ,000	,542(***) ,000	,632(***) ,000
Socialinio etinio audito tikslas yra stiprinti etinę elgseną.	K P	,513(***) ,000	,596(***) ,000	,533(***) ,000	,456(*) ,030	,425(*) ,025	,627(***) ,000	,611(***) ,000	,512(***) ,000	,396(*) ,039

K – koreliacijos koeficientas, P – statistinio reikšmingumo lygmuo. Spalvos žymi koreliacijos stiprumą: *** – $P < 0,001$, ** – $P < 0,01$, * – $P < 0,05$

Koreliacinė kiekvieno socialinio audito indikatoriaus ir devynių organizacijos socialinių rodiklių blokų analizė atskleidė reikšmingų gilesnių koreliacijų tarp skalių, atspindėtų 2 lentelėje (žr. 2 lent.). Teiginiai, susiję su socialiniais organizacijos rodikliais, pateikti sugrupuoti į blokus, tačiau socialinio audito blokas išskaidytas į dešimt mažesnių dėmenų. Indikatoriai sukurti remiantis pačios sudarytomis schemomis ir sukurtu klausimynu (žr. 1 pav., 2 pav. 1 pried.). Toliau aptariamos reikšmingiausios skalių koreliacijos.

Indikatoriaus „**Socialinis auditas organizacijai yra būtinas**“ skalės koreliacijos. Požiūris į socialinio audito atlikimo būtinumą organizacijoje statistiškai reikšmingai koreliuoja su savęs vertinimo organizacijos veikloje (Cramer's $V=0,506$; $p=0,000$), neformalaus bendravimo (Cramer's $V=0,577$; $p=0,000$) ir organizacijos veiklos kokybės (Cramer's $V=0,524$; $p=0,000$) skalėmis. Kuo labiau organizacija tiki socialinio audito būtinybe, tuo svarbesnis jos narių formalus vaidmuo ir reikšmė įgyvendinant organizacijos strategiją. Socialinio audito duomenys padeda tinkamai įvertinti ir lanksčiai koreguoti įgyvendinamus arba identifikuoti naujus veiklos prioritetus, kurie geriausiai atitinka organizacijos ir jos aplinkos poreikius ir lūkesčius. Įsivertinusi save organizacija gali iškelti konkrečius prioritetus, kurie sudaro prielaidas rengti organizacijos strateginį planą bei padeda vadovams priimti konkrečius sprendimus dėl tobulinimo krypčių. Tokiu būdu organizacija įgauna daugiau pasitikėjimo įgyvendinti pokyčius tose srityse, kurių iki socialinio audito nelaikė svarbiomis ar prioritetinėmis. Tai yra, kuo geresni vertinimai socialinio audito poliuje, tuo geriau vertinamas organizacijos veiklos kokybės polius. Be to, stipri koreliacija pastebima tarp socialinio audito ir neformalaus bendravimo skalių – kuo geriau organizacijos nariai suvokia socialinio audito būtinumą, tuo labiau akcentuojamas neformalus bendravimas organizacijoje, kai komunikuojant asmeniškai sprendžiamos organizacijai svarbios problemos. Darytina išvada, kad socialinis auditas gali būti vienas iš būdų, skatinančių organizacijos veiklos kokybės didinimą ir tobulinimą.

Reikšmingos, tačiau ne tokios stiprios koreliacijos išryškėja vertinant socialinio audito indikatorių su įtraukimo į organizacijos veiklą (Cramer's $V=0,478$; $p=0,004$), pasitikėjimo organizacijoje (Cramer's $V=0,490$; $p=0,002$), formalių taisyklių/ santykių (Cramer's $V=0,461$; $p=0,001$) ir personalo saugumo organizacijoje (Cramer's $V=0,437$; $p=0,001$) skalėmis. Vadinasi, kuo stipriau suvokiamas audito privalomumas organizacijoje, tuo labiau organizacijos nariai jaučiasi įtraukti į organizacijos veiklą, tuo stipresnis tarpusavio pasitikėjimas, saugumo organizacijoje jausmas ir tikėjimas organizacijos formalių taisyklių/ santykių veiksmingumu.

Indikatorius „**Socialinis auditas turi teigiamos įtakos organizacijos veiklai**“ statistiškai reikšmingai koreliuoja su formalių santykių/ taisyklių organizacijoje (Cramer's $V=0,514$; $p=0,000$), neformalaus bendravimo (Cramer's $V=0,553$; $p=0,000$), sprendimų priėmimo (Cramer's $V=0,713$; $p=0,000$) ir organizacijos veiklos kokybės (Cramer's $V=0,472$; $p=0,000$) skalėmis. Paaiškėjo, kad kuo didesnis įsitikinimas, jog socialinis auditas daro teigiamą įtaką organizacijai, tuo geriau vertinama tiek

formali tiek neformali organizacijos narių komunikacija. Ir atvirkščiai, kuo mažiau pastebima socialinio audito teigiama įtaka, tuo mažiau nariai linkę bendrauti tarpusavyje, blogiau vertina organizacijoje vyraujančią formalių taisyklių/ bendravimo kultūrą, nežvelgia arba nelaiko svarbia organizacijos pažangos lyginant su organizacijos misija, vertybėmis ir strateginiais tikslais. Remiantis atsakymais, dauguma respondentų organizaciją supranta kaip veiklos sistemą ir demonstruoja sisteminių požiūrį į organizacijos veiklą bei sisteminių vadovų mąstymą.

Indikatoriaus „**Dalyvaudamas socialiniame audite aš mokausi ir tobulėju**“ skalės koreliacijos. Paaiškėjo, kad socialinio audito indikatorius statistiškai reikšmingai koreliuoja su visomis socialinių organizacijos rodiklių skalėmis ($0,525 \leq \text{Cramer's } V \leq 0,748$; $p=0,000$). Kuo labiau socialinis auditas suvokiamas kaip tobulėjimo galimybė, tuo geriau vertinamas asmeninis vaidmuo organizacijos veikloje, narys įsitraukęs į organizacijos gyvenimą, linkęs bendrauti ir pasitikėti kitais nariais, vyrauja tikėjimas, kad organizacijoje egzistuoja veiksmingos formalios taisyklės, todėl ir veiklos kokybės rodikliai yra geri. Analizuojamu atveju daugumos respondentų interesai sutampa su organizacijos tikslais, misija ir visuomenės lūkesčiais, todėl formalių etikos taisyklių laikymasis ir metodologiškai pagrįstas tikslingas organizacijos mokymasis padeda rekonstruoti mąstymą ir sudaro tinkamas prielaidas generuoti organizacijos narių galią, efektyviai teikiant informaciją ir paramą kiekviename organizacijos lygmenyje dirbantiems žmonėms. Dalyvaudami audite organizacijos nariai daugiau laiko turi skirti savo veiklos refleksijai ir veiklos planavimui. Įsivertinimo metu individai yra įgalinami komunikuoti, mokytis kolegialaus darbo ir jungtis į komandas, norint pasiekti bendrų tikslų. Bendruomenei sudaromos prielaidos suvokti, kad mokymasis per praktiką yra ne individuali, o bendruomeninė veikla. Vadinasi, dalyvavimas audite keičia darbinį gyvenimą ir organizacijos bendruomenės narių, ypač – darbuotojų, santykius, kai jie skatinami bendrauti su kolegomis, bendradarbiauti su administracija, paslaugų vartotojais, kitomis institucijomis. Personalo profesinis tobulėjimas daro teigiamos įtakos procesams bei jų rezultatams, veiklos efektyvumo didėjimui, kontrolei ir kompetencijų vystymui. Mokymasis ir tobulėjimas švietimo organizacijos kontekste matomas kaip asmeninio augimo bei vystymo procesas, kuriame lūkesčiai, požiūriai, vertybės, suvokimas ir santykiai su aplinka yra esminės asmens charakteristikos.

Tačiau skirtingai nei ankstesnėse skalių koreliacijose, ši socialinio audito skalė statistiškai reikšmingai koreliuoja ir su lyderio vaidmens organizacijoje skale. Vadinasi, lyderio organizacijoje vertinimas susijęs su socialinio audito reikšmės suvokimu. Kuo geriau vertinami organizacijos lyderiai, jų vadovavimo ir sprendimų priėmimo stilius, tuo asmuo labiau mato socialinį auditą, kaip asmeninio mokymosi ir tobulėjimo galimybę.

Indikatorius „**Socialinis auditas yra lauktinas organizacijos narių**“ statistiškai reikšmingai koreliuoja su visomis socialinių organizacijos rodiklių skalėmis ($0,473 \leq \text{Cramer's } V \leq 0,623$; $p=0,000$), tačiau su personalo saugumo organizacijoje skale koreliacija ne tokia žymi ($\text{Cramer's } V=0,439$;

$p=0,001$). Socialinio audito organizacijoje laukia tokie nariai, kurie pasižymi visomis tirtomis socialinėmis savybėmis – noru komunikuoti, įsitraukti į organizacijos veiklą, pasitikėti kitais asmenimis, lyderiu, tikėti organizacijos veiklos galimybėmis ir sėkme. Organizacijos nariai, kurie nelinkę teigiamai vertinti tiek savęs, tiek organizacijos kultūros ir politikos, nėra geranoriškai nusiteikę ir socialinio audito atžvilgiu, gali jausti baimę būti audituojami, įvertinami. Darytina išvada, kad kuo giliau narys susipažinęs su organizacijos tikslais, tradicijomis, taisyklėmis, normomis, tuo mažiau jaučiamas diskomfortas ir baimė galvojant apie būsimą auditą jo organizacijoje. Kad terminas „auditas“ neiššauktų neigiamos organizacijos narių reakcijos, kad į auditą nebūtų žiūrima kaip į neišvengiamą blogybę, kuri išryškina pakeitimų reikalaujančias problemas, vadovams būtina nuosekliai aiškinti ir argumentuotai pagrįsti socialinio audito tikslus ir funkcijas. Naujai kuriamas bei diegiamas vertybes ir tvarkas būtina palaikyti ir sustiprinti tikslingomis mokymo programomis ir pažangia skatinimo sistema. Kitaip tariant, svarbu, kad organizacijos nariai būtų pasirengę suvokti pokyčių svarbą, gebėtų inicijuoti pokyčius, o pokyčių priemone laikytų įsivertinimą bei būtų įgalinti tinkamai atlikti įsivertinimą, siekiant realios, o ne „popierinės“ naudos. Todėl svarbu sukurti įsivertinimo sistemą, kuri įgalintų organizaciją autonomiškai valdyti tobulinimo procesus, reikia sukurti tinkamą išorinio ir vidinio konsultavimo struktūrą, apimančią vadybinio proceso valdymo ir įsivertinimo proceso organizavimo ir įgyvendinimo sritis.

Indikatorius „**Socialinis auditas – būdas pačiai įmonei įsivertinti, kaip yra įgyvendinami jos iškelti socialiniai tikslai**“ statistiškai reikšmingai koreliuoja su visomis socialinių organizacijos rodiklių skalėmis ($0,507 \leq \text{Cramer's } V \leq 0,708$; $p=0,000$), bet koreliacija su pasitikėjimo organizacijoje skale yra sąlyginai ne tokia stipri ($\text{Cramer's } V=0,497$; $p=0,003$). Kuo labiau tikima, kad socialinis auditas yra būdas pačiai organizacijai įsivertinti, kaip yra įgyvendinami jos iškelti socialiniai tikslai, tuo geriau vertinamas asmeninis indėlis, kitų narių ir visos organizacijos veikla. Ir atvirkščiai, kuo blogiau vertinamas asmeninis indėlis ir organizacijos veikla, tuo mažiau pasitikima socialiniu auditu. Darytina išvada, kad kiekviena organizacija pirmiausia yra suinteresuotų dalyvių (asmenų ar jų grupių) santykių per procesų kokybės siekimą visuma. Socialinis auditas (pavyzdžiui, pagal sritis, veiklas, vertinimo objektus) kelia savo tikslus, kurie įsivertinimo metu turi būti suderinti, ir sudaro prielaidas matyti kiekvieno veiklos objekto vietą bendroje veiklos sistemoje ir jo veiklos tikslus bei šių tikslų vietą bendroje organizacijos veiklos tikslų hierarchijoje. Socialiniame audite aktuali konkrečių požymių sistema, pagal kurią kiekviena organizacija gali įsivertinti savo darbo kokybę įvairiose srityse. Taikant rodiklius galima pamatuoti konkretų veiklos aspektą pagal tam tikrus požymius, nustatyti veiklos privalumus ir trūkumus. Socialinis auditas atskleidžia problemines/ tobulintinas sritis ir suteikia informacijos, būtinos priimant veiksmingus ir kūrybiškus sprendimus situacijai ir įvaizdžiui pagerinti.

Indikatorius „**Socialinis auditas stiprina organizacijų atsakomybę prieš visuomenę**“ statistiškai reikšmingai koreliuoja su visomis socialinėmis organizacijos skalėmis (ypač stipri koreliacija ($0,509 \leq \text{Cramer's } V \leq 0,665$; $p=0,000$) su savęs vertinimo organizacijos veikloje, įtraukimo į veiklą, neformalaus bendravimo, sprendimų priėmimo, organizacijos veiklos kokybės, personalo saugumo skalėmis; mažiau stipri koreliacija ($0,458 \leq \text{Cramer's } V \leq 0,508$; $0,002 \leq p \leq 0,004$) su pasitikėjimo, lyderio vaidmens, formalių santykių/ taisyklių organizacijoje skale). Kuo labiau organizacijos nariai tiki organizacijos atskaitingumu visuomenei, tuo geriau vertina savo vaidmenį organizacijos veikloje, yra aktyvesni ir jaučiasi saugiai. Taip pat yra linkę formaliai ir neformaliai bendrauti ir dalyvauti svarstant organizacijos veiklos uždavinius. Tokios organizacijos bendruomenė labiau pasitiki vieni kitais ir vadovais, organizacijos formaliomis taisyklėmis ir valdymo/ veikimo politika. Darytina išvada, kad organizacijos nariai, pasižymintys stipriomis moralinėmis, psichologinėmis ir socialinėmis savybėmis, organizacijoje sukuria tokią veiklą ir aplinką, kurios rezultatai gali būti skaidriai pristatomi ir viešinami išorėje. Kuo didesnis pasitikėjimas organizacijos narių kompetencija, sąžiningumu, tuo didesnis tikėjimas socialinio audito galia stiprinti organizacijų atsakomybę prieš visuomenę. Organizacijos įsivertinimas gali būti svarbus norint sulaukti visuomenės pritarimo, kad institucija jaustųsi reikalinga bei naudinga. Didinant bendruomenės narių atsakomybę bei savarankiškumą už atliekamą įsivertinimą, yra identifikuojami išorinės aplinkos lūkesčiai bei paklausa, tuo pačiu patenkinami organizaciniai poreikiai.

Indikatorius „**Socialinis auditas orientuotas į teigiamo socialinio poveikio darbuotojams ir visai aplinkai vertinimą**“ statistiškai reikšmingai koreliuoja su visomis socialinių organizacijos rodiklių skalėmis ($0,493 \leq \text{Cramer's } V \leq 0,669$; $p=0,000$). Kuo labiau organizacijos bendruomenė pasižymi tiriamomis socialinėmis savybėmis (yra pasitikintys, komunikuojantys, gerai vertinantys save, kolegas, lyderius, valdymo kultūrą, procesus ir pan.), tuo labiau sutinka, kad vienas iš socialinio audito tikslų yra orientacija į teigiamą socialinį poveikį darbuotojams ir visai aplinkai. Svarbu, kad organizacija prisiimtų atsakomybę už informacijos sklaidą ir objektyvius argumentus įtikinant bendruomenę, kaip svarbu gebėti dalyvauti audite, kuris nesisieja su išnaudojimu bei organizacinės galios panaudojimu. Daugumos respondentų nuomone, organizacijos vadovai supranta, kad darbuotojai ir jų grupės yra idėjų šaltiniai, žinantys būdus, kaip geriau pasiruošti organizacijos socialiniam auditui. Išoriniai organizacijos bendruomenės nariai (šiuo atveju – mokiniai ir jų tėvai) – yra patirties šaltiniai, kurie išsakydami ne tik savo nuostatas, bet pirmiausia koncentruodamiesi į asmenines patirtis sudaro prielaidas atskleisti veiksmingus ir taisytinius aspektus organizacijos veikloje. Dauguma personalo įrodo, kad dalyvaujant audite jaučiasi gerbiami ir vertinami ir gali suteikti organizacijai naudą kaip profesionalai, kaip organizacijos ir kaip organizacijos aplinkos nariai. Jie turi galimybę aktyviai dalyvauti sprendimų inicijavime ir priėmime bei patikimai dėl to jaustis. Organizacijos nariai sutinka, kad socialinis auditas ir dalyvavimas jame daro teigiamą įtaką tiek

patiems asmenims, tiek visai aplinkai, t.y. auditas daro socialinį poveikį organizacijai, ir socialiai įtakojama organizacija daro poveikį aplinkai (atskaitomybė visuomenei, suinteresuotiesiems).

Indikatorius „**Socialinio etinio audito tikslas yra stiprinti etinę elgseną**“ statistiškai reikšmingai koreliuoja su visomis socialinėmis organizacijos skalėmis (ypač stipri koreliacija ($0,512 \leq \text{Cramer's } V \leq 0,627$; $p=0,000$), su savęs vertinimo organizacijos veikloje, įtraukimo į veiklą, pasitikėjimo, neformalaus bendravimo, sprendimų priėmimo, organizacijos veiklos kokybės skalėmis; mažiau stipri koreliacija ($0,396 \leq \text{Cramer's } V \leq 0,456$; $0,025 \leq p \leq 0,039$) su lyderio vaidmens, formalių santykių/ taisyklių ir personalo saugumo organizacijoje skale). Kuo labiau organizacijos bendruomenė sutinka, kad socialinis auditas stiprina etinę elgseną, tuo geriau nariai vertina savo vaidmenį organizacijos veikloje, jaučiasi įsitraukę į organizacijos gyvenimą, linkę bendrauti, pasitikėti kitais nariais, vertinti teigiamai organizacijos veiklos kokybės rodiklius. Audito nauda gali būti organizacinė ir asmeninė. Pirma, atliekant socialinį auditą išsiaiškinamos organizacijos kultūros stiprybės ir tobulintinos sritys. Antra, remiantis esamos situacijos tyrimu galima nustatyti organizacijos kultūros tobulinimo prioritetus. Jei auditas atliekamas pakartotinai, galima įvertinti, kaip institucijai pavyksta patobulinti organizacijos kultūrą. Remiantis apibendrintais respondentų atsakymais, daroma išvada, kad etinė elgsena organizacijoje yra suprantama kaip organizacijos kultūra, apibrėžiama konkrečių dominuojančių formalių normų, vertybių, įsitikinimų, nuostatų, ritualų ir ceremonijų, simbolių ir istorijų visuma, daranti poveikį organizacijos narių elgesiui. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad darbuotojai, įgalinti ir dalyvaujantys audite, jaučiasi lojalūs organizacijai ir yra atsakingi už darbui palankią fizinę aplinką, už bendravimą ir pozityvias sąveikas skatinančią socialinę aplinką, už pasitikėjimą savimi ir priklausymo bendruomenei jausmą ugdančią emocinę aplinką bei už tobulėjimą ir pasitenkinimą savimi skatinančią mokymosi (edukacinę) aplinką. Remiantis tyrimu, mažiau reikšminga koreliacija išryškėja vertinant organizacijos lyderius, egzistuojančias formalias taisykles ir personalo saugumo matą, t.y. tikėjimas, kad socialinis auditas skatina etinę elgseną mažai priklauso nuo lyderio, formalių taisyklių ir personalo saugumo skalių vertinimo. Todėl siekiant keisti/ tobulinti organizacijos kultūrą ir stiprinti socialinę etiką, būtina atsižvelgti į visą kultūros sistemą.

Iškelta hipotezė, kad yra ryšys tarp socialinio audito indikatorių ir socialinių organizacijos rodiklių skalių, pasitvirtina. Dauguma socialinių organizacijos rodiklių skalių koreliuoja su socialinio audito indikatoriais.

3.6. Analitinės dalies išvados

1. Tyrimu atskleista, kad organizacijoje dauguma dirbančių – moterys su aukštuoju išsilavinimu, 46-60 metų amžiaus, dirbančios daugiau nei dešimt metų;

2. Socialinių rodiklių (savęs vertinimas organizacijoje, įtraukimas į organizacijos veiklą, pasitikėjimas, lyderio organizacijoje vaidmuo, formalios taisyklės/ santykiai, neformalus bendravimas, sprendimų priėmimas, organizacijos veiklos kokybės vertinimas, personalo saugumas) požiūriu švietimo organizacijos nariai organizacijos socialinę aplinką vertina gerai;
3. Požiūris į socialinį auditą koreliuoja su visais socialiniais organizacijos rodikliais – kuo aukštesni vertinimai viename poliuje, tuo aukštesni ir kitame. Kuo geriau organizacijoje suvokiama socialinio audito teigiama reikšmė, tuo geriau vertinami socialiniai organizacijos rodikliai;
4. Organizacijos bendruomenė susibūrusi į nuolatinio mokymosi organizaciją, kuriai žinomi ir aiškūs veiklos ir kaitos tikslai. Mokymasis per praktiką yra ne individuali, o bendruomeninė veikla. Organizacijos nariai pasižymintys stipriomis moralinėmis, psichologinėmis ir socialinėmis savybėmis, organizacijoje sukuria tokią veiklą ir aplinką, kurios rezultatai gali būti skaidriai pristatomi ir viešinami išorėje;
5. Pasidalintoji lyderystė yra vienas svarbiausių organizacijos sėkmę lemiančių veiksnių. Organizacijoje sprendimai priimami konsensuso principu, todėl yra geriau suvokiami ir palankiau vertinami bendruomenėje, dėl to ir sklandžiau įgyvendinami. Drauge su vadovais daugumą sprendimų aktyviai svarsto ir priima bendruomenė, veikloms vadovauja įvairūs jos nariai, skatinama asmeninė iniciatyva;
6. Socialinis auditas atskleidžia problemines/ tobulintinas sritis ir suteikia informacijos, būtinos priimant veiksmingus ir kūrybiškus sprendimus situacijai ir įvaizdžiui pagerinti. Įsivertinusi save organizacija gali iškelti konkrečius prioritetus, kurie padeda vadovams priimti teisingus sprendimus dėl tobulinimo krypčių ir sudaro tinkamas prielaidas rengti organizacijos strateginį planą. Didinant bendruomenės narių atsakomybę bei savarankiškumą už atliekamą įsivertinimą, yra identifikuojami išorinės aplinkos lūkesčiai bei paklausa;
7. Organizacijai svarbu prisiimti atsakomybę už informacijos sklaidą ir argumentuotą bendruomenės motyvavimą išmokti ir veiksmingai dalyvauti audite.

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

1. Šiuolaikinė visuomenė susiduria su dinamišku ir sudėtingu uždaviniu – siekiant organizacijos tikslų būtina rūpintis socialine institucijos vidine ir išorine aplinka. Etiška veikla ir socialinė atsakomybė tapo rimtu iššūkiu kokybės siekiančioms organizacijoms, kurios socialinį etinį auditą taiko kaip priemonę, organizacijos atskaitingumo kokybei stebėti ir įvertinti;
2. Socialinis auditas yra apibrėžiamas, kaip instrumentas, padedantis planuoti, valdyti ir įvertinti organizacijos veiksmus, užtikrinančius socialinę atsakomybę, ir įgalinantis stebėti bei prognozuoti vidines ir išorines priimamų sprendimų pasekmes. Socialinį auditą naudinga taikyti kaip įrankį, padedantį įvertinti ir įsivertinti dalyvaujančių grupių indėlį į bendrą ekonominę ir finansinę įmonės sėkmę bei poveikį organizacijos aplinkai ir visuomenei bei kaip tradicinį auditą papildantį įrankį, kuris įgalina įvairaus lygmens valdžios institucijas ir visuomenines organizacijas suprasti klientų poreikius ir lūkesčius;
3. Socialinio audito paskirtis aiškinama teisėtumo ir atskaitomybės aspektais. Teisėtumo aspektu, organizacijos sprendimai ir veiksmai, neatitinkantys bendruomenės lūkesčių, daro neigiamą įtaką jos egzistavimui. Atskaitomybės požiūriu, socialinis auditas veikia kaip priemonė ginti bendruomenės interesą, nes tikimasi, kad organizacijos priimdamas sprendimus daugiausiai dėmesio skirs, labiausiai neigiamai nusiteikusių bendruomenės narių poreikiams patenkinti;
4. Pasaulio praktikoje įprasta skirti aštuonis pagrindinius socialinio audito principus: multi-perspektyvos, išsamumo, dalyvavimo, multi-kryptingumo, nuolatinis/ įprastas, suteikiantis galimybę pa(si)lyginti, patikimas/ validus, viešas;
5. Pagrindinis socialinio audito tikslas – planuoti, valdyti ir įvertinti organizacijos veiksmus, užtikrinančius socialinę atsakomybę, etiškumą ir įgalinančius stebėti bei prognozuoti vidines ir išorines priimamų sprendimų pasekmes organizacijai ir visuomenei;
6. Organizacijos santykiai su dalininkais (t.y., visais, kurie susieti su organizacijos veikla) yra esminė sudėtinė socialinio audito sritis. Analizuotoje literatūroje išskiriamos trys organizacijos ir dalininkų ryšių grupės: instituciniai ryšiai, organizaciniai ryšiai ir filosofija;
7. Socialinis auditas daro teigiamą poveikį organizacijos įvaizdžiui ir reputacijai, sprendimų priėmėjams teikia duomenų apie dalininkų lūkesčius patikimą informaciją, skatina pozityvius pokyčius, padeda identifikuoti prioritetus, didina organizacijos atskaitomybę ir bendruomenės/ visuomenės pasitikėjimą organizacija;
8. Veiksminga taikomoji socialinės atskaitomybės ir socialinio audito metodika, pirmiausia, formavosi socialiniame sektoriuje. Socialinio atskaitingumo ir audito modelis pradėjo formuotis 1980 metais, bandant suprasti, įvertinti ir viešai paskelbti verslo įmonių ataskaitas

- apie jų teikiamą socialinę naudą bendruomenėms. 1980-1985 metais sukurtas visuomeninio sektoriaus organizacijų socialinio audito modelis SEP. Nuo 2000 metų veikia pasaulinis internetinis Socialinio audito tinklas SAN;
9. Lietuvoje socialinio etinio audito tema mažai nagrinėta, o terminas „auditas“ iššaukia neigiamą visuomenės reakciją, nes į auditą žiūrima kaip į priemonę, išryškinančią tobulintinas ir pokyčių reikalaujančias veiklos sritis;
 10. Didėjantis švietimo organizacijų savarankiškumas ir atskaitomybė tampa daugelio šalių, taip pat ir Lietuvos, švietimo politikos pagrindu, o kokybės stebėseną ir įsivertinimą – veiksmingais šios politikos instrumentais;
 11. Siekiant ištirti socialinio audito reikšmę Ukmergės Dukstynos pagrindinėje mokykloje atlikta kiekybinė devynių socialinių rodiklių (savęs vertinimo organizacijoje, įtraukimo į organizacijos veiklą, pasitikėjimo, lyderio vaidmens, formalių taisyklių/ santykių, neformalaus bendravimo, sprendimų priėmimo, organizacijos veiklos kokybės vertinimo ir personalo saugumo) ir socialinio audito indikatorių analizė, kurios duomenys apdoroti statistinių duomenų apdorojimo SPSS programa;
 12. Tirtos švietimo organizacijos nariai organizacijos socialinę aplinką vertina gerai. Rezultatyviai dirbanti bendruomenė turi aiškią, bendrai aptartą ir visiems priimtina viziją ir misiją. Organizacijos narių interesai sutampa su organizacijos tikslais ir visuomenės lūkesčiais, todėl formalių etikos taisyklių laikymasis ir tikslingas organizacijos mokymasis padeda rekonstruoti mąstymą;
 13. Organizaciją sieja jos narių nuostatų pozityvumas, aukšta savivertė, pasitikėjimas, aukšta motyvacija, domėjimasis atliekamu darbu, atsakomybė už pažangą ir rezultatus. Mokyklos bendruomenė yra besimokanti organizacija, kuriai būdingas mokymasis su kitais ir iš kitų, sutelktumas, refleksyvumas, asmeninio tobulėjimo skatinimas ir organizacijos atvirumas;
 14. Organizacijos vadyba yra įgalinanti, aiški, vienijanti, motyvuojanti. Skatinamas profesionalus ir kultūringas dialogas, pa(s)idalinta lyderystė, kūrybiškumas ir valia veikti. Organizacijos kultūrai būdingas nuolatinis personalo mokymasis, tapatumo jausmas, bendradarbiavimas, pasitikėjimas, geri organizacijos ir vartotojų santykiai;
 15. Organizacijai yra svarbus socialinis auditas, kaip priemonė tinkamai įvertinti ir lanksčiai koreguoti įgyvendinamus arba identifikuoti naujus veiklos prioritetus, kurie geriausiai atitinka organizacijos ir jos aplinkos poreikius ir lūkesčius. Dalyvavimas socialiniame audite daro teigiamą įtaką individams, organizacijai ir jos aplinkai;
 16. Darbuotojai, dalyvaudami audite, jaučiasi lojalūs organizacijai ir yra atsakingi už darbui palankią fizinę aplinką, pozityvias sąveikas skatinančią socialinę aplinką ir atskaitingumą bendruomenei ugdančią emocinę aplinką.

LITERATŪRA

1. **Agarwal A., Agarwal P.** Social Audit – A Silver Lining in the augmenting of public policy: A Case Study of NREGA// *Journal of economic and politics*, 2012, no.68, p. 213-219. <http://www.legalindia.in/social-audit-a-silver-lining-in-the-augmenting-of-public-policy-a-case-study-of-nrega> [žiūrēta 2013 12 13].
2. **Akella K. V., Kidambi S.** Challenging Corruption with Social Audits // *Journal of economic and politics*, 2007, no. 42, p. 345-347. <http://www.jstor.org/stable/4419201> [žiūrēta 2012 11 03].
3. **Akella K.V., Kidambi S.** Social Audits in Andhra Pradesh: A Process in Evolution// *Economic and Political Weekly*, 2007, no.47. p. 13-17. <http://www.righttofoodindia.org/data/aakella-kidambi2007social-audits-in-ap-evolution.pdf> [žiūrēta 2014 01 03].
4. **Andersson N.** Building the community voice into planning: 25 years of methods development in social audit // *BMC Health Services Research*, 2011. <http://www.biomedcentral.com/1472-6963/11/S2/S1> [žiūrēta 2012 11 03].
5. **Andersson N.** Proof of impact and pipeline planning: directions and challenges for social audit in the health sector // *BMC Health Services Research*, 2011. <http://www.biomedcentral.com/1472-6963/11/S2/S16> [žiūrēta 2012 11 03].
6. **Beschorner T., Müller M.** Social standards: toward an active ethical involvement of businesses in developing countries // *Journal of Business Ethics*, 2007, no.1, p. 11-20. <http://www.jstor.org/stable/25075396> [žiūrēta 2012 11 03].
7. **Bovens M.** Analysing and Assessing Accountability: A Conceptual Framework// *European Law Journal*, 2007, no.13, p. 447-468. <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-0386.2007.00378.x/full> [žiūrēta 2013 01 03].
8. **Carroll A. B., Beiler G. W.** Landmarks in the Evolution of the Social Audit// *Academy of Management Journal*, 1975, no. 18 (3), p. 589-599. <http://www.jstor.org/discover/10.2307/255687?uid=3738480&uid=2&uid=4&sid=21102167057261> [žiūrēta 2013 04 02].
9. **Charlton B.G., Andras P.** Auditing as a tool of public policy: the misuse of quality assurance techniques in the UK university expansion// *University of Newcastle upon Tyne, UK*, 2002, p. 2-10. <http://blenny.ncl.ac.uk/peter.andras/CAEPS.pdf> [žiūrēta 2014 01 02].
10. **Deegan C.** 2009, *Financial Accounting Theory*, 3rd ed// McGraw Hill: Sydney, 2009. http://highered.mcgraw-hill.com/sites/dl/free/0070277265/695504/DeeganFAT_3e_Chapter_01.pdf [žiūrēta 2013 04 22].

11. **Deegan C.** The Legitimizing effect of Social and Environmental Disclosures: A Theoretical Foundation// *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 2002, no.15, p. 282-311. <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=869830&show=html> [žiūrėta 2013 04 22].
12. **Dews P.** Can less Environmental Disclosure have a Legitimising Effect? Evidence from Africa// *An International Journal Devoted to the Behavioural, Organizational & Social Aspects of Accounting*, 1992, no. 31, p. 763-781. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0361368206000250> [žiūrėta 2013 01 03].
13. **Elkington J.** *Cannibals with Forks: The triple bottom line of 21st century business*// Capstone: Oxford, 1997. http://appli6.hec.fr/amo/Public/Files/Docs/148_en.pdf [žiūrėta 2013 04 22].
14. **European Commission.** *Evaluation of schools providing compulsory education in Europe.*— Brussels, p. 27-52, ISBN 2–87116–364–2, 2004.
15. **Fischer O.** Ethics and Social Value// *European Quality*, 1994, no. 1(4), p. 34-36. <https://www.ncjrs.gov/App/Publications/abstract.aspx?ID=58125> [žiūrėta 2013 04 02].
16. **Garvin D. A.** *Managing Quality, the Strategic and Competitive Edge*// The Free Press: New York, 1988, p. 319.
17. **Gray R.** Current developments and trends in social and environmental auditing, reporting and attestation: A review and comment// *International Journal of Auditing*, 2000, no. 4, p. 247-268. <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1099-1123.00316/abstract> [žiūrėta 2013 05 22].
18. **Gruževskis B. ir kt.** *Įmonių socialinė atsakomybė // Darbo ir socialinių tyrimų institutas: Aktualūs socialinės politikos klausimai.* – Vilnius, 2006, Nr. 7, p. 2-40. – ISBN 1648–6269.
19. **Habermas J.** *Moral Conciousness and Communicative Action*// MIT Press, 1992. http://www.google.lt/books?hl=lt&lr=&id=fmYjgiUMy7EC&oi=fnd&pg=PR7&dq=Moral+Consciousness+and+Communicative+Action&ots=-9fNa3BeFq&sig=MyHbrldrK6fKdb_N8qI89kmcQQo&redir_esc=y [žiūrėta 2013 04 22].
20. **Hay R. D.** Social Audit: An experimental approach// *Academy of Management Journal*, 2001, Volume 18, Number 4, p. 871-877. http://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007%2F978-3-642-28036-8_250 [žiūrėta 2013 12 13].
21. **Katiliūtė E. et al.** Mokyklos įsivertinime naudojamų tyrimo instrumentų koncepcija// Nacionalinės mokyklų vertinimo agentūros projekto Nr. VP1–2.1–ŠMM–01–V–01–001 „Bendrojo lavinimo mokyklų įsivertinimo instrumentų kūrimas ir diegimas“ atviro konkurso „Bendrojo lavinimo mokyklų įsivertinimo koncepcijos ir instrumentų kūrimo, išbandymo atrinktose mokyklose, pasitelkiant apmokytus konsultantus“ pirkimas. – Nr. 75436, p. 5-21, 2009. <http://www.nmva.smm.lt/wp-content/files/sivertinimo%20instrument%C5%3%20koncepcija,%202009.pdf> [žiūrėta 2014 02 13].

22. **Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas.**

http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=169819&p_query=&p_tr2= [žiūrėta 2012 11 12].

23. **Mahajan P.** Social audit – a silver lining in the augmenting of public policy: a case study of Nrega // National Law University, 2009. <http://ssrn.com/abstract=1840636> [žiūrėta 2012 10 31].

24. **Medawar C.** The Social Audit: A Political View// *Accounting, Organizations and Society*, 1976, no. 1(4), p. 389-394. <http://ideas.repec.org/a/eee/aosoci/v1y1976i4p389-394.html> [žiūrėta 2013 04 02].

25. **Morimoto R. ir kt.** Corporate social responsibility audit: from theory to practice // *Journal of Business Ethics*, 2005, no.4, p. 315-325. <http://www.jstor.org/stable/25123672> [žiūrėta 2012 11 03].

26. **Mulgan R.** Accountability: An Ever-Expanding Concept?// *Public Administration*, 2000, no. 78, p. 555-573. <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1467-9299.00218/abstract> [žiūrėta 2013 01 03].

27. **Nasi T. et al.** The Evolution of Corporate Social Responsiveness: An Exploratory Study of Finnish and Canadian Forestry Companies// *Journal of Business and Society*, 1997, no. 38, p. 296-321. <http://bas.sagepub.com/content/36/3/296.short> [žiūrėta 2013 04 22].

28. **Olssen M. et al.** Education policy: globalization, citizenship and democracy. London: Sage Publications, 2004, p. 1-15, ISBN 0 7619 7470 9. <http://www.scribd.com/doc/90910083/Education-Policy-Globalization-Citizenship-and-Democracy> [žiūrėta 2014 01 22].

29. **Owen D.** Assurance Practice in Sustainability Reporting, in Unerman, J.; O'Dwyer, B.; Bebbington, J.// *Sustainability Accounting and Accountability*: Rotledge, 2002, p. 168-183. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0890838905000168> [žiūrėta 2013 04 22].

30. **Owen D. et al.** The New Social Audits: Accountability, Management Capture or the Agenda of Social Champions?// *European Accounting Review*, 2000, no.9, p. 81-98. <http://ideas.repec.org/a/taf/euract/v9y2000i1p81-98.html> [žiūrėta 2013 02 22].

31. **Pakham C.** Community auditing as community development// *Oxford Journals: Community Development Journal*, Vol. 33, No. 3, 1998, p. 249-259. <http://cdj.oxfordjournals.org/content/33/3/249.full.pdf> [žiūrėta 2014 01 13].

32. **Pearce J., Kay A.** Brief History of Social Accounting and Audit, 2012. <http://www.socialauditnetwork.org.uk/getting-started/brief-history-social-accounting-and-audit/> [žiūrėta 2014 02 13].

33. **Preston L.E.** The stakeholder theory of the corporation : concepts, evidence and implications//University of Maryland: *Academy of Management Review*, Vol. 20, No.1, 1995, p.

- 65-91. <http://www.scribd.com/doc/173603572/The-Stakeholder-Theory-of-the-Corp> [žiūrėta 2013 11 13].
34. **Pfeffer J., Salancik G.** The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective// Stanford University Press, 2003. http://moodle.technion.ac.il/pluginfile.php/238011/mod_resource/content/0/Pfeffer-Salancik-1978_Ch-4.pdf [žiūrėta 2013 01 23].
35. **Pollitt C.** The essential public manager// Buckingham: Open University Press, 2003, p. 138-184. – ISBN 978-0335212323.
36. **Puri M., Lahariya Ch.** Social audit in health sector planning and program implementation in India // Indian Journal of Community Medicine, 2011, no.3, p. 174-178. <http://connection.ebscohost.com/c/articles/66966724> [žiūrėta 2012 11 03].
37. **Social Audit: a toolkit a guide for performance improvement and outcome measurement** // Centre for good governance, 2005, no.25, p. 9-54. <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/cgg/unpan023752.pdf> [žiūrėta 2012 10 31].
38. **Taylor T.** The big picture: Social Auditing: The Housing Corporation// Tim Taylor Skills & Projects, 2001. http://www.unicef.org/vietnam/child_Rights_TA.pdf [žiūrėta 2013 12 03].
39. **Thomas K.** Social audit // Centre for Good Governance, 2009. http://www.ncsa.sapnepal.org.np/sites/default/files/knowledge_materials/Social%20Audit.pdf [žiūrėta 2012 11 03].
40. **Unerman J., Bennett M.** Increased stakeholder dialogue and the internet: towards greater corporate accountability or reinforcing capitalistic hegemony? // An International Journal Devoted to the Behavioural, Organizational & Social Aspects of Accounting, 2004, no.29, p. 85-707. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0361368203000710> [žiūrėta 2013 01 03].
41. **Vagnerienė E.** Profesinio rengimo kokybės vadyba Vakarų Europos šalyse ir Lietuvoje//Socialinės kaitos procesai ir profesinio rengimo vyksmas. – Kaunas: VDU leidykla, 199, p. 133-135.
42. **LR Seimas.** Valstybinės švietimo strategijos 2003-2012 metų nuostatos //Informacinis leidinys „Švietimo naujienos“, 2003.
43. **Vasiljeviene N.** Socialinis etinis auditas // Organizacijų etika: institucinės etikos vadybos sistemos. – Vilnius: Vilniaus universitetas, 2006, p. 600-642. – ISBN 9955-695-15-3.
44. **Vasiljeviene N.** Verslo etikos sociokultūrinis kontekstas // Verslo etika ir elgesio kodeksai. – Vilnius: Vilniaus universitetas, 2003, p. 11-44. – ISBN 9955-497-37-8.
45. **Wielandas J., Grünigeris S.** Etikos vadybos sistemos ir jų auditas – teorinė klasifikacija ir praktinė patirtis// Įmonių etika verslo praktikoje/ Redaktoriai: Bausch T., Kleifeld A., Steinmann H. –Vilnius: Vilniaus universitetas, Kauno humanitarinis fakultetas, Verslo etikos centras, 2002, p. 171-206. – ISBN 9955-497-22-X.

46. **Wilkinson A. et al.** What Is Happening What Is Happening in Quality Management?// Findings from an IM Survey, 1994, no. 6(1), p. 33-448.
<http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=841579> [žiūrēta 2014 01 03].
47. **Zadek S.** Civil Society and Market Transformation // Oxford Handbook of Civil Society, 2011.
<http://www.zadek.net/wp-content/uploads/2011/09/Zadek-Civil-Society-Market-Transformation-10052010.pdf> [žiūrēta 2012 11 03].
48. **Zadek et al.** Building Corporate AccountAbility: Emerging Practices in Social and Ethical Accounting, Auditing and Reporting// Earthscan Publications, 1997, p. 239. – ISBN 1853834130.

Liumparaitė I. Socialinio etinio audito plėtra / Veiklos audito magistro baigiamasis darbas. Vadovas prof. dr. N. Vasiljevienė. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Politikos ir vadybos fakultetas, Vadybos institutas, 2014. – 73 p.

ANOTACIJA

Magistro baigiamajame darbe išanalizuota ir įvertinta socialinio audito reikšmė organizacijos veikloje socialinių rodiklių požiūriu. Pirmoje darbo dalyje teoriniu aspektu atlikta užsienio ir Lietuvos mokslininkų studijų, nagrinėjančių socialinio etinio audito sampratą ir reikšmingiausių socialinių indikatorių analizė. Antroje dalyje įvertinta konkrečios organizacijos socialinė aplinka ir bendruomenės nuostata į socialinį auditą. Trečioje dalyje išsiaiškinti statistiškai reikšmingi ryšiai tarp organizacijos socialinės aplinkos rodiklių ir socialinio audito. Ketvirtoje dalyje nagrinėjami reikšmingiausi ryšiai tarp organizacijos socialinės aplinkos rodiklių ir socialinio audito indikatorių bei pateikiami vadybiniai siūlymai organizacijos veiklos efektyvumui didinti.

Pagrindiniai žodžiai: socialinis etinis auditas, organizacijų pokyčiai, socialinė aplinka, duomenų panaudojimas, plėtros galimybės.

Liumparaitė I. Development of Social Ethical Audit / Master thesis in performance audit. Supervisor assoc. prof. dr. N. Vasiljevienė. – Vilnius: Mykolas Romeris University, Faculty of Policy and Management, Institute of Management, 2014. – 73 p.

ANNOTATION

The main objectives of master thesis “Development of social ethical audit” are to analyze and define the value of social audit in the organization in terms of social indicators. Chapter 1 deals with theoretical aspects of social and ethical audit and its key social indicators investigated by foreign and Lithuanian researchers. Chapter 2 is designed to measure the social environment of an educational organization and the community approach towards social audit. Chapter 3 outlines statistically significant relationships between social audit and indicators of social environment of the organization. Chapter 4 deals with most significant correlations among indicators of social audit and indicators of the social environment of the organization and provides management recommendations for the performance efficiency development.

Key words: social ethical audit, organization changes, social environment, use of data, development opportunities.

Liumparaitė I. Socialinio etinio audito plėtra / Veiklos audito magistro baigiamasis darbas. Vadovas prof. dr. N. Vasiljevienė. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Politikos ir vadybos fakultetas, Vadybos institutas, 2014. – 73 p.

SANTRAUKA

Socialinio etinio audito magistro baigiamojo darbo „Socialinio etinio audito plėtra“ tema yra aktuali, nes šiuolaikinė visuomenė susiduria su dinamišku ir sudėtingu uždaviniu rūpintis socialine institucijos aplinka bei poveikiu visuomenei. Socialinis auditas tampa nauju įrankiu, leidžiančiu identifikuoti, įvertinti ir teikti informaciją apie nefinansinę organizacijos veiklą, veiksmingai reaguoti į socialinius aplinkos iššūkius ir pagerinti veiklos efektyvumą.

Magistro darbe siekiama išsiaiškinti socialinio etinio audito reikšmę ir plėtros galimybes šiuolaikinėje organizacijoje. Pagrindinė darbe keliamą problema – ar socialinio etinio audito plėtra turi įtakos organizacijų veiklos kokybei ir tobulinimui. Tiriamajame darbe suformuluoti uždaviniai: atlikti užsienio ir Lietuvos mokslininkų studijų, nagrinėjančių socialinio etinio audito sampratą ir reikšmingiausių socialinių indikatorių, analizę; atlikti lyginamąją Lietuvos ir Europos šalių analizę socialinio etinio audito požiūriu; įvertinti organizacijos socialinę aplinką ir požiūrį į socialinį auditą; išsiaiškinti, ar yra ryšys tarp organizacijos socialinės aplinkos rodiklių ir socialinio audito; išskirti pagrindines organizacijos socialines problemas ir pasiūlyti jų sprendimo būdus. Pagrindinė darbo hipotezė – socialinis etinis auditas daro teigiamą įtaką organizacijos veiklos kokybei ir gebėjimui patenkinti bendruomenės lūkesčius. Pagrindiniai darbe naudoti informacijos rinkimo ir tyrimo metodai: mokslinė literatūros analizė, dokumentų analizė, teisės aktų analizė, lyginamoji analizė, sociologinių tyrimų analizė – anketinė apklausa, apdorota statistine duomenų analizės programa SPSS.

Reikšmingiausios tyrimo išvados: socialinių rodiklių (savęs vertinimas organizacijoje, įtraukimas į organizacijos veiklą, pasitikėjimas, lyderio organizacijoje vaidmuo, formalios taisyklės/ santykiai, neformalus bendravimas, sprendimų priėmimas, organizacijos veiklos kokybės vertinimas, personalo saugumas) požiūriu švietimo organizacijos nariai organizacijos socialinę aplinką vertina gerai. Kuo geriau organizacijoje suvokiama socialinio audito teigiama reikšmė, tuo geriau vertinami socialiniai organizacijos rodikliai. Organizacijos tikslas aiškiai apibrėžtas ir žinomas daugumai nuolat besimokančios organizacijos bendruomenės nariui. Organizacijoje vyrauja pasidalintoji arba komandinė lyderystė, ir personalas (ne tik organizacijos vadovas) jaučia atsakomybę už idėjų generavimą ir suderintų sprendimų priėmimą. Socialinis auditas teikia patikimą informaciją, kuria remiamasi priimant kūrybiškus ir veiksmingus sprendimus dėl veiklos kokybės gerinimo ir organizacijos įvaizdžio stiprinimo. Svarbu, kad organizacija prisiimtų atsakomybę už informacijos sklaidą, bendruomenės įtraukimą, motyvavimą ir įgalinimą dalyvauti socialiniame audite.

Darbą sudaro trys dalys: teorinė, metodologinė ir analitinė. Pirmoje dalyje pateikiami įvairių autorių (Zadek, Owen, Carroll, Beiler ir kt.) socialinio etinio audito apibrėžimai, aiškinama audito kilmė, vieta auditų sistemoje, proceso ypatumai. Ieškoma priežasčių, lemiančių vyraujančias socialinio etinio audito kryptis ir tendencijas pasaulyje ir Lietuvoje. Antroje (metodologinėje) darbo dalyje pateikiama tyrimo atlikimo metodika: tyrimo objektas, tikslas, uždaviniai, hipotezės, tyrimo eiga ir išskiriami tyrimo indikatoriai. Trečioje (analitinėje) darbo dalyje pateikiami „Socialinio etinio audito plėtros“ tyrimo konkrečioje švietimo organizacijoje rezultatai, formuluojamos išvados ir rekomendacijos.

Liumparaitė I. Development of Social Ethical Audit / Master thesis in performance audit. Supervisor assoc. prof. dr. N. Vasiljevienė. – Vilnius: Mykolas Romeris University, Faculty of Policy and Management, Institute of Management, 2014. – 73 p.

SUMMARY

Master thesis “Development of Social Ethical Audit“is relevant because modern societies are faced with a dynamic and complex task of taking care of the social environment of an institution and its impact on the society. Social audit is becoming a new tool identify, measure and report on non-financial activities of organizations, to effectively address social challenges and increase performance efficiency.

The thesis aims to determine the importance and development opportunities of social ethical audit in modern organizations. The main problem (and the focus of the research) is to define whether extension of social ethical audit has an impact on the excellence and progress of organizations. The objectives of the research are to explore theoretical aspects of social and ethical audit and its key social indicators identified by foreign and Lithuanian researchers; to carry out a comparative analysis of Lithuanian and foreign scientific approaches towards social ethical audit; to evaluate social environment of an organizations and its perception of social audit; to find out whether there is a connection between the indicators of the social environment of an organization and social audit; to define fundamental social issues of the organization and to propose possible solutions. The main hypothesis is that social ethical audit has a positive impact on the performance quality of an organization and its ability to meet community expectations. The main methods of data collecting and research are analysis of scientific literature, analysis of documents, analysis of legislation, comparative analysis, and analysis of sociological research – questionnaire data processed by Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

The most significant findings are: in terms of social indicators (self-evaluation, involvement in the organization, the level of trust, leader’s role, formal regulations/ relationships, informal communication, decision making, quality measurement, safety of the personnel) members of the educational community evaluate social environment of the organization as high-quality. The more clearly is perceived the constructive value of social audit, the better are valued social indicators of the organization. The aim of the organization is clearly defined and well-known to every member of the continuously learning community. Shared or team leadership prevails in the organizations and the staff (not only the appointed leader) express responsibility for both deliberating initiatives and consensus decision-making which is welcomed by the community. Referring to the social audit data, the organization identifies particular improvement areas, which precondition explicit priorities of strategic

planning. Social audit provides valid information for making creative and effective decisions on performance quality development and image strengthening. It is important for an organization to take responsibility for the dissemination of information and involving, motivating and empowering the community to participate in social audit.

The master thesis consists of three parts: theoretical, methodological and analytical. Chapter 1 contains multiple definitions of social ethical audit by different researchers (Zadek, Owen, Carroll and Beiler, etc.), explains the origin of social auditing and its place in the system of audits, analyses characteristics of the auditing process and underlies prevailing social ethical audit policies and trends in the world and Lithuania. Chapter 2 deals with the methodology of the research, its purpose, objectives, hypotheses, data-collecting process and indicators. Chapter 3 outlines the results of the survey “Development of Social Ethical Audit” within the educational organization, provides the findings and progress recommendations.

PRIEDAI

1 PRIEDAS. “SOCIALINIO ETINIO AUDITO PLĖTRA” TYRIMO KLAUSIMYNAS

Gerbiamas respondente,

Aš, Ieva Liumparaitė, esu Mykolo Romerio Universiteto Veiklos audito magistrantų ros studentė. Atlieku tyrimą, kurio tikslas – ištirti socialinio etinio audito reikšmę Lietuvos organizacijose ir tolimesnes plėtros galimybes. Kviečiu Jus dalyvauti apklausoje. Tyrimo rezultatai bus naudojami rašant magistro darbą. Ši anketa yra anoniminė, todėl visi Jūsų pateikti atsakymai bus žinomi tik tyrimo organizatorei.

Iš anksto dėkoju už dalyvavimą ir nuoširdžius atsakymus.

I. Prašau atsakyti į žemiau pateiktus klausimus ir pažymėti Jums tinkamą variantą. *Tinkamą atsakymą pažymėkite kryžyuku (x). Galimas vienas atsakymas.*

- 1. Lytis:** moteris vyras
- 2. Amžius** 18–29 30–45 46–60 61 ir daugiau
- 3. Jūsų išsilavinimas** Aukštasis universitetinis Aukštesnysis/ aukštasis neuniversitetinis Vidurinis arba spec. vidurinis Kita (įrašykite) ..
- 4. Jūsų statusas organizacijoje** Vadovas Specialistas/Pedagogas Darbininkas Kita (įrašykite) ..
- 5. Darbo organizacijoje metai** Mažiau nei 1 metus Nuo 1 iki 5 metų Nuo 5 iki 10 metų Daugiau nei 10 metų

II. Prašau pažymėti Jums tinkamą atsakymo variantą į žemiau pateiktus teiginius, išreiškiant sutikimo laipsnį su teiginiu. *Prie kiekvieno teiginio pažymėkite ženklą „x“ kvadratu, kuris geriausiai išreiškia Jūsų asmeninį įsitikinimą ir patyrimą. Galimas vienas atsakymas.*

TEIGINYS	Visiškai nesutinku	Veikiau nesutinku	Sunku pasakyti	Veikiau sutinku	Visiškai sutinku
Savęs vertinimo organizacijos veikloje metas					
1. Man aiškiai žinomi ir suprantami organizacijos tikslai.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Organizacijos tikslai sutampa su mano lūkesčiais.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Aš prisidedu prie organizacijos uždavinių / tikslų įgyvendinimo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Mano užimamos pareigos atitinka mano gebėjimus ir kompetencijas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Aš tikslingai tobulinu savo kvalifikaciją.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Įtraukimo į organizacijos veiklą metas					
6. Organizacijoje skatinamas darbas komandoje.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Darbuotojai dalyvauja svarstant organizacijos etikos politiką.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Organizacijos darbuotojų įsipareigojimo organizacijai jausmas yra stiprus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Organizacijoje yra skatinimas iniciatyvumas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Susirinkimai, pasitarimai vyksta naudojant dialogą ir diskusiją.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Organizacija reguliariai rengia susirinkimus, teikia informaciją suinteresuotoms šalims (tėvams) apie savo veiklą.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Bendruomenės (tėvų ir pan.) nuomonė yra reikšminga organizacijos veiklai.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Pasitikėjimo organizacijoje matas					
	Visiškai nesutinku	Veikiau nesutinku	Sunku pasakyti	Veikiau sutinku	Visiškai sutinku
13. Darbuotojai organizacijoje pasitiki vieni kitais.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Darbuotojai pasitiki organizacijos lyderio sprendimais.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Organizacijoje skatinama kolegiška pagalba siekiant kokybiškų darbo tikslų.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Organizacijoje problemas sprendžiu pasitardamas su kolegomis.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Organizacijoje problemas sprendžiu tardamasis su vadovu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lyderio organizacijoje vaidmens matas					
	Visiškai nesutinku	Veikiau nesutinku	Sunku pasakyti	Veikiau sutinku	Visiškai sutinku
18. Organizacijos vadovai – geri savo darbo žinovai.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Organizacijos lyderių vadovavimo stilius padeda siekti gerų darbo rezultatų.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Vadovų nurodymai tapatūs organizacijos tikslams, taisyklėms, normoms.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Organizacijos vadovai sudaro tinkamas sąlygas kokybiškam personalo darbui.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Vadovas neklausia darbuotojų nuomonės – turi aiškia nuostata būsimam sprendimui.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Vadovas suteikia galimybę išsakyti savo nuomonę, pastabas, pasiūlymus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formalių santykių / taisyklių organizacijoje matas					
	Visiškai nesutinku	Veikiau nesutinku	Sunku pasakyti	Veikiau sutinku	Visiškai sutinku
24. Organizacijoje laikomasi Vidaus darbo tvarkos taisyklių, Etikos kodekso nuostatų.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Organizacijos darbo tikslai, rezultatų kokybės rodikliai aiškiai reglamentuoti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Organizacijos darbo organizavimo kokybė yra gera.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Darbuotojų darbo užduotys ir atsakomybės sritys aiškiai apibrėžtos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Organizacijoje aiškūs ir suderinti personalo kvalifikacijos kėlimo prioritetai.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Organizacijoje aiškios darbuotojų skatinimo ir drausminimo formos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neformalaus bendravimo organizacijoje matas					
	Visiškai nesutinku	Veikiau nesutinku	Sunku pasakyti	Veikiau sutinku	Visiškai sutinku
30. Organizacijos nariai tarpusavyje bendrauja asmeniniais klausimais.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Organizacijos nariai gerbia vieni kitus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Organizacijoje egzistuojantys neformalus santykiai, ritualai skatina etinę elgseną.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Organizacija turi galias tradicijas, ritualus, ceremonijas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Organizacijoje pažymimos darbuotojų darbo sukaktys ar jubiliejai.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Organizacijoje pagerbiami ilgamečiai darbuotojai.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Naujiems organizacijos nariams yra padedama įsijungti į kolektyvą.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sprendimų priėmimo organizacijoje matas					
	Visiškai nesutinku	Veikiau nesutinku	Sunku pasakyti	Veikiau sutinku	Visiškai sutinku
37. Vadovas atsakingas už sprendimų priėmimą organizacijoje.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Organizacijos vadovai įtraukia darbuotojus į sprendimų priėmimą.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Visi darbuotojai gali reikšti savo nuomonę.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Organizacijos strateginiai tikslai koreguojami pasitariant su darbuotojais.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. Priimant sprendimus remiamasi išsamia situacijos analize.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. Skatinama požiūrių įvairovė.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Organizacijos veiklos kokybės matas	Visiškai nesutinku	Veikiau nesutinku	Sunku pasakyti	Veikiau sutinku	Visiškai sutinku
43. Organizacijos veikla yra efektyvi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Organizacijos teikiamų paslaugų kokybė gera.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Organizacijos teikiamos paslaugos atitinka vartotojų interesus, lūkesčius.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46. Organizacija atskaitinga vartotojams.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. Organizacija savo veiklą tobulina atsižvelgdama į vartotojų poreikius.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personalo saugumo organizacijoje matas	Visiškai nesutinku	Veikiau nesutinku	Sunku pasakyti	Veikiau sutinku	Visiškai sutinku
48. Dirbdamas organizacijoje jaučiuosi saugus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. Darbas šioje organizacijoje garantuoja pastovų atlyginimą.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50. Darbuotojams objektyviai skiriamos atostogos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51. Darbuotojoms ligos atveju teisingai mokamos išmokos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52. Darbuotojų darbo vieta ir darbo sąlygos atitinka saugaus darbo reikalavimus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Socialinio etinio audito reikšmės organizacijoje matas (organizacijos veiklos įsivertinimas)	Visiškai nesutinku	Veikiau nesutinku	Sunku pasakyti	Veikiau sutinku	Visiškai sutinku
53. Socialinis etinis auditas (veiklos įsivertinimas) organizacijai yra būtinas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54. Socialinis etinis auditas turi teigiamos įtakos organizacijos veiklai.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55. Socialinis etinis auditas nedaro įtakos organizacijos veiklai.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
56. Dalyvaudamas socialiniame audite aš mokausi ir tobulėju.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57. Socialinis etinis auditas yra lauktinas organizacijos narių.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
58. Socialinis auditas – būdas pačiai įmonei įsivertinti, kaip yra įgyvendinami jos išskirti socialiniai tikslai.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
59. Socialinis auditas skatina organizaciją siekti socialiai atsakingos veiklos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
60. Socialinis auditas stiprina organizacijų atsakomybę prieš visuomenę.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
61. Socialinis auditas orientuotas į teigiamo socialinio poveikio darbuotojams ir visai aplinkai vertinimą.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
62. Socialinio etinio audito tikslas yra stiprinti etinę elgseną.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Darbas baigtas: 2014 03 23

Ieva Liumparaitė

El. paštas – ieva.liumparaite@gmail.com