

MARTA MICHOWSKA

**POSTRZEGANIE WYBRANYCH PROBLEMÓW ETYCZNYCH PRZEZ
SŁUCHACZY STUDIUM DOKTORANCKIEGO GDAŃSKIEGO
UNIwersYTETU MEDYCZNEGO NA PODSTAWIE BADANIA
ANKIETOWEGO Z ELEMENTAMI AUDYTU ETYCZNEGO**

PERCEPTION OF CHOSEN ETHICAL DILEMMAS BY STUDENTS
OF DOCTORIAL STUDIES AT MEDICAL UNIVERSITY OF GDAŃSK ON
THE BASIS OF QUESTIONNAIRE WITH ELEMENTS
OF ETHICAL AUDIT

Zakład Etyki Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego
kierownik: dr n. med. Krystyna Basińska

Celem pracy było poznanie opinii słuchaczy Studium Doktoranckiego Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego na temat realizacji w środowisku naukowym wybranych postaw etycznych i obecności ewentualnych zagrożeń, istotnych dla etycznego wizerunku jednostki. Badania ankietowe przeprowadzono w latach 2010-2013 wśród słuchaczy III roku Studium Doktoranckiego. Wyniki przeprowadzonych badań opracowano pod względem ilościowym i jakościowym. W ocenie ilościowej wykazano, że studenci dobrze oceniali ich relacje z promotorem w czasie pracy nad doktoratem. Zwraca uwagę jednak dostrzegane zjawisko nieżyczliwego współzawodnictwa, a w zasadach przyznawania współautorstwa niepokoi dość częste uznawanie za współautora kierownika danej jednostki. Ocena jakościowa dotyczyła: relacji doktoranta z promotorem, ze współpracownikami, współautorstwa prac naukowych a także oczekiwań studentów, które w większości odnosiły się do nienajlepiej ocenianej pozycji doktorantów w Uczelni. Ogólna ocena realizacji wybranych zagadnień etycznych w Studium Doktoranckim GUMed była co najmniej dobra, a analizowane nieprawidłowości stanowiły jedynie margines wszystkich postaw. Pomimo to, należałoby zanalizować przypadki nieetycznych zachowań, które rzutują na obraz całej Uczelni.

Słuchacz Studium Doktoranckiego to początkujący naukowiec, który zwyczajowo zaliczać się powinien do elity społecznej. Elita to grono osób, którym z racji prezentowanej nienagannej postawy etycznej, głębokiej wiedzy i umiejętności należy się szacunek i odpowiednio wysoka pozycja w hierarchii społecznej. Powyższe stwierdzenia nie mają dzisiaj pełnego pokrycia w rzeczywistości, ponieważ wizerunek współczesnego naukowca nie zawsze odpowiada wymieni-

onym standardom. Szukając przyczyn tego stanu, poza zmianami funkcjonowania społeczeństw, należy dostrzec, że naukowcem student się staje, stopniowo dorastając do swojej pozycji.

Jak wychowanie w rodzinie powinno uczyć zasad etycznych w życiu społecznym, tak praca w uczelni wyższej powinna uczyć dobrych obyczajów w nauce. Uczyc w znaczeniu wychowywać własnym przykładem. Wzorem dla młodego doktoranta powinien być jego mentor, kierownik, promotor. Przykładem powinno też być zachowanie kolegów / współpracowników, a także całego środowiska uczelnianego [2].

Jak dzisiaj wyglądają w oczach młodych naukowców te wzorce? Jak są realizowane wartości mające w pracy naukowej podstawowe znaczenie? Do tych wartości należą: odpowiedzialność za siebie i swoje działania, poszanowanie drugiej osoby, jej poglądów i potrzeb, życzliwość i koleżeństwo wyrażające się chęcią pomocy, wreszcie uczciwość zarówno wobec współpracowników jak i w pracy naukowej czego wyrazem będzie bezkompromisowa wierność prawdzie. Te wartości etyczne powinny być podstawą relacji międzyludzkich na uczelni i powinny decydować o sposobie rozwiązywania problemów w pracy naukowej [1, 5].

Środowiskiem, w którym praca naukowa stanowi zasadniczy trzon zajęć jest Studium Doktoranckie, a jego słuchacze są w większości młodymi ludźmi, których postrzeganie zwykle nie jest jeszcze zniekształcone nawykami czy naśladowaniem innych, dlatego też ich opinia powinna być zbliżona do rzeczywistości.

Poznanie opinii danej grupy zawodowej / środowiskowej dotyczącej relacji międzyludzkich, będących problemami natury etycznej, stało się możliwe poprzez wykonanie audytu etycznego danej jednostki. Audyt etyczny służy do oceny stopnia realizacji zasad niezbędnych do tworzenia i utrzymywania właściwego klimatu etycznego w danej instytucji poprzez informowanie o potencjalnych zagrożeniach związanych z etyką i ujawnianie miejsc, w których struktura organizacyjna dopuszcza nieetyczne postępowanie. Może też służyć ocenie ogólnego wizerunku instytucji, w tym wypadku uczelni generującej zachowania i opinie społeczne.

Pierwszym etapem przeprowadzania takiego audytu jest zbieranie danych – zwykle są to wywiady środowiskowe, rozmowy indywidualne, anonimowe ankiety. Kolejnym etapem jest analiza zebranych informacji. Celem audytu jest stworzenie rekomendacji prowadzących do poprawy kultury organizacyjnej i przeciwdziałanie zachowaniom nieetycznym zarówno wewnątrz uczelni jak i w jej relacjach ze społeczeństwem.

Audyt jest niezbędną składową w każdej z metod zarządzania etyką organizacji. Jedną z nich opiera się o tzw. „teorię interesariuszy”, która zakłada, że w badanej instytucji istnieje sieć zależności międzyludzkich, których interesy mogą być rozbieżne, która obejmuje powiązania zarówno w hierarchii „pionowej” (kierownictwo, pracownicy, klienci), jak i poziomej (współpracownicy, kontrahenci itd.). Każde działanie w dowolnym miejscu tej organizacyjnej sieci wywiera wpływ na funkcjonowanie jej pozostałych elementów.

Niezwykle istotne dla całej instytucji jest więc poznanie i wyeliminowanie takich działań, które szkodzą jej interesom i przyjętym wartościom, którymi dla uczelni jest niewątpliwie dobry wizerunek w całym społeczeństwie [4, 3].

CEL PRACY

Celem pracy jest poznanie opinii słuchaczy Studium Doktoranckiego na temat wybranych problemów w relacjach międzyludzkich w jednostce, w której pracują. Celem nie jest więc

wystawianie oceny etycznej, ale poszukiwanie ewentualnych zagrożeń dla etycznego wizerunku Studium Doktoranckiego. Dlatego, poza przedstawieniem ilościowej oceny badanych problemów, nie będziemy szczegółowo przytaczać pozytywnych opinii, lecz wskażemy uchybienia etyczne dostrzegane w pracy przez słuchaczy Studium Doktoranckiego. Właściwe postawy etyczne, pożądane w pracy naukowej, zawarte w Kodeksie Etyki GUMed, opracowanym w 2008 r., stanowiły odniesienie dla prezentowanych w ankiecie opinii. Poznanie nie tylko natury problemu, ale też czynników prowadzących lub przyzwalających na nieetyczne zachowania jest niezbędnym warunkiem do podjęcia działań naprawczych czy prewencyjnych.

Zakładamy, że przeprowadzone badanie ankietowe wskaże zarówno dobre, jak i złe strony stanu obecnego, pomoże lepiej zrozumieć jakie są zdaniem doktorantów przyczyny nieprawidłowych zachowań, a także pozwoli na poznanie ich oczekiwań.

MATERIAŁ I METODY

Badania przeprowadzono w czasie 3 kolejnych lat akademickich 2010-2013 wśród 118 słuchaczy II semestru Studium Doktoranckiego na Wydziałach: Lekarskim, Farmaceutycznym oraz Nauk o Zdrowiu Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego. Łączna ilość badanych ankiet wyniosła 116 (2 odrzucono z powodu nieprawidłowego ich wypełnienia).

Metodą pozyskiwania informacji były badania ankietowe służące poznaniu opinii doktorantów. Słuchaczy Studium Doktoranckiego zapoznawano z zasadami tego badania. Ankiety umieszczone na platformie elektronicznej extranet były wypełniane anonimowo. Aby ankieta odzwierciedlała rzeczywiste, istotne dla społeczności Studium Doktoranckiego problemy etyczne, wykonano 2 letnie badania pilotażowe, z których po dokładnej analizie wybrano do dalszego etapu pracy trzy powtarzające się najczęściej z zdaniem studentów najistotniejsze problemy etyczne. Były to: relacje z promotorem, relacje ze współpracownikami i autorstwo prac naukowych. Tak skonstruowano ostateczny kształt ankiety, w której znalazły się wskazane przez studentów tematy.

1. Relacje doktoranta z promotorem w czasie pracy nad doktoratem:
 - udzielana pomoc merytoryczna;
 - szanowanie sądów i możliwość współdecydowania o kształcie pracy;
 - obciążanie pracami dodatkowymi / usługowymi, nieobowiązkowymi w SD.
2. Relacje doktoranta ze współpracownikami:
 - gotowość do współpracy i do przekazywania informacji;
 - współzawodnictwo naukowe (nie) / życzliwe;
 - koleżeństwo.
3. Autorstwo prac naukowych:
 - uznawanie za współautora osoby, która wykonuje badania laboratoryjne, ankietowe, tworzy koncepcję i interpretuje badania, przygotowuje pracę do publikacji;
 - uznawanie za współautora osoby, która pełni kierownicze stanowisko w danej instytucji, pozyskuje fundusze i materiał do badań, zbiera i zestawia dane;
 - nie zawłaszczanie wyników pracy doktoranta.

Z każdej z trzech grup problemowych należało wybrać dowolne zagadnienia i opracować je pod względem ilościowym (pierwsza część badania) oraz opisowym (druga część badania). Poszczególne zagadnienia nie były więc oceniane przez jednakową ilość ankietowanych studentów, stąd inne (n) przy poszczególnych zagadnieniach.

W części analizy ilościowej należało ocenić wybrane zagadnienia / wartości pod kątem stopnia postrzeganej realizacji, przyporządkowując im cyfry od 0 do 5, gdzie: 0 = oznaczał zerowy, 1 = bardzo niski, 2 = niski, 3 = średni, 4 = wysoki, 5 = bardzo wysoki stopień realizacji.

W części analizy opisowej należało umieścić komentarze i uzasadnienia swoich ocen, wskazać prawdopodobne przyczyny dostrzeganych nieprawidłowości, a także sformułować swoje oczekiwania.

WYNIKI

Wyniki analizy ilościowej stopnia realizacji wybranych wartości etycznych, w skali 0-5.

Ocena wybranych zagadnień etycznych dotyczących relacji studenta z promotorem w czasie pracy nad doktoratem na Studium Doktoranckim jest wysoka. Szczególnie dobrze postrzegana jest postawa poszanowania zdania i opinii doktoranta przez jego promotora (4,2), który w niewielkim tylko stopniu obciąża go dodatkowymi pracami (2,7). Mniej niż dobrze (3,9) oceniono realnie udzielaną pomoc merytoryczną (tab. I).

Tabela I. Relacje z promotorem

Table I. Relationship with the tutor

Oceniane zagadnienie Estimated problem	n	M
Pomoc merytoryczna Scientific aid	89	3,9
Szanowanie sądów, współdecydowanie Respect for opinions, co-decision	71	4,2
Obciążanie pracami dodatkowymi Burdening with the additional work	59	2,7

n – ilość ocen dotyczących danego zagadnienia / number of opinions applying to the estimated problem

M – średnia ocena / average rating

W dobrze ocenianych relacjach pomiędzy współpracownikami Studium Doktoranckiego, zwraca uwagę dostrzegane zjawisko niezycliwego współzawodnictwa (3,6). Należy jednak podkreślić, że to zagadnienie oceniała niewielka ilość ankietowanych osób (tab. II).

W postrzeganiu przez doktorantów zasad przyznawania współautorstwa niepokoi dość częste uznawanie za współautora kierownika danej jednostki, ocena 3,8 w skali 0-5 (tab. III).

Tabela II. Relacje ze współpracownikami

Table II. Relationships with co-workers

Oceniane zagadnienie Estimated problem	n	M
Gotowość do współpracy i dzielenia się informacjami Readily for co-working and sharing informations	92	4,0
Współzawodnictwo naukowe / Competitiveness in science – życzliwe / friendly – nieżyczliwe / unfriendly	55 47	3,0 3,6
Koleżeństwo Comradeship	65	4,2

n – ilość ocen dotyczących danego zagadnienia / number of opinions applying to the estimated problem

M – średnia ocena / average rating

Tabela III. Autorstwo prac naukowych

Table III. Authorship of scientific papers

Oceniane zagadnienie Estimated problem	n	M
Autor – wykonuje badania, tworzy koncepcje, interpretuje wyniki, przygotowuje publikację Author – makes a work, creates an idea, estimates results, prepares a publication	58	4,5
Autor – pełni kierownicze funkcje, pozyskuje fundusze i materiał, zbiera i zestawia dane Author – manage, gain capital, collect dates	48	3,8
Nie zawłaszczanie wyników pracy naukowej Non usurpation of the scientific findings	30	4,7

n – ilość ocen dotyczących danego zagadnienia / number of opinions applying to the estimated problem

M – średnia ocena / average rating

Wyniki analizy opisowej

1. Relacje doktoranta z promotorem

1.1. Udzielana pomoc merytoryczna

Analiza opinii studentów dotyczących współpracy promotora z doktorantem przy jego pracy naukowej wskazuje, że kluczowymi czynnikami warunkującymi udzielanie oczekiwanej pomocy merytorycznej są: czas, wiedza i życzliwość. W omawianej ankiecie doktoranci

dostrzegają wpływ tych elementów na jakość współpracy z promotorem, co znajduje wyraz w wielu wypowiedziach, które przedstawiono poniżej.

1.1.1. Czas

Promotor ma go zbyt mało na potrzebne kontakty z doktorantem, stąd jego dostępność jest znacznie ograniczona. Przyczynę tego stanu rzeczy upatrywano w:

- nadmiarze obowiązków promotora, a szczególnie w dużym obciążeniu pracami administracyjnymi, dydaktyką a także zbyt dużą w stosunku do możliwości, ilością prowadzonych jednocześnie doktoratów;
- złej organizacji pracy, zwłaszcza nieefektywnym zarządzaniem czasem pracy np. nie rozgraniczeniem czasu pracy zawodowego od prywatnego;
- braku jasno określonych i realizowanych priorytetów w pracy.

Dla zwiększenia dostępności promotora powtarzano w wielu wypowiedziach propozycję wyznaczania obowiązkowych, okresowych konsultacji (np. raz w miesiącu), na których doktorant przedstawiałby postępy w pracy i mógłby przedyskutować bieżące problemy, zarówno merytoryczne, jak i organizacyjne. Postulowano także, aby w przypadku koniecznego, a niemożliwego fizycznie kontaktu z promotorem, udostępniano kontakt elektroniczny.

1.1.2. Wiedza

Pomoc merytoryczna nie może być satysfakcjonująca, jeśli promotor nie ma wystarczająco szerokiej wiedzy w zakresie tematu prowadzonej pracy doktorskiej. Takie sytuacje zdarzają się, zdaniem studentów wówczas, gdy promotor podejmuje się prowadzenia pracy tematycznie wykraczającej poza jego wykształcenie czy doświadczenie, np. w pracach interdyscyplinarnych. Postulowano, aby w takim przypadku zamiast tracić czas i pieniądze na kolejne „nietrafione” rozwiązania, pozwolili na prowadzenie pracy przez dwóch promotorów – specjalistów w swoich dziedzinach.

1.1.3. Życzliwość

Promotor może pomóc doktorantowi jeśli ma wystarczającą ilość czasu i wiedzy, ale nawet wtedy pomoże, jeśli będzie istniała chęć pomocy. Trzecim elementem niezbędnym dla dobrej współpracy jest więc życzliwość okazywana przez promotora swoim doktorantom. Przyczynę jej braku upatrywano między innymi w cechach charakteru promotora, wyrazem czego jest obserwowany przez ankietowanych:

- brak zainteresowania postępem pracy doktorskiej;
- brak chęci pomocy w rozwiązywaniu obiektywnych trudności w realizacji pracy doktorskiej (brak sprzętu, materiału, funduszy);
- brak pomocnego wsparcia w przygotowaniu publikacji czy aplikowaniu o granty naukowe, co może wynikać, zdaniem studentów, z nastawienia promotora na promowanie własnych dokonań;
- brak konstruktywnej współpracy, która w rzeczywistości ogranicza się do wydawania poleceń bez poprzedzających je rozmów czy merytorycznych dyskusji.

1.2. Szanowanie sądów, możliwość współdecydowania o kształcie pracy

Są to elementy postawy etycznej prezentowanej przez promotora. W analizie ilościowej (tab. I) realizację tej wartości oceniono bardzo wysoko (4,2 / 5). W ankietach padały bardzo pochlebne uwagi, oto niektóre z nich.

„Promotor nie narzuca swoich poglądów, tylko sugeruje”.

„Wszystkie moje sugestie dotyczące kształtu pracy są zawsze brane pod uwagę i rozważane, [...] w przypadku ich odrzucenia decyzja jest zawsze poparta odpowiednimi argumentami [...] po wspólnej rozmowie zastępowana wyborem lepszej opcji”.

„To, że promotor czasem sam wybiera obszar badań dla doktoranta, wiąże się z jego wiedzą, doświadczeniem i nierzadko umiejętnościami przewidywania, jaka tematyka prac może wzbudzić szerokie zainteresowanie”.

Znacznie mniej było opinii negatywnych, które warto przytoczyć, aby zilustrować znaną prawdę, że „łyżka dziegiu psuje smak beczki miodu”.

I tu przyczynę niepożądaných postaw etycznych promotora upatrywano przede wszystkim w cechach jego charakteru, lecz także w obiektywnie narzuconych, wadliwych mechanizmach organizacyjnych.

Promotor niepozwalający doktorantowi na jakiegokolwiek samodzielne decyzje, to najczęściej osoba, która jest przekonana „że zawsze wie lepiej” i ma w zakładzie „pierwsze i ostatnie słowo”:

- zakazuje samodzielnego załatwiania spraw związanych np. z pozyskiwaniem materiału do badań, choć sam nie ma na to czasu;
- żąda konsultowania z nim najdrobniejszych szczegółów pracy;
- podejmuje decyzje dotyczące pracy bez udziału wykonującego ją doktoranta.

W takich wypadkach doktorant nie ma żadnego wpływu na kształt własnej pracy, o której promotor z nim nie rozmawia i nie uzgadnia decyzji, lecz je oznajmia i nakazuje.

Opisywano krańcowo odmienną sytuację, w której doktorant uzyskuje pozornie maksymalną swobodę działań, i gdzie postawę promotora można określić stwierdzeniem „rób co chcesz”, z czytelnym podtekstem „radź sobie sam, mnie to nie interesuje”.

Typowo organizacyjną i zrozumiałą przyczyną ograniczonego wpływu na kształt pracy jest sytuacja, w której praca doktorska jest częścią większej pracy prowadzonej przez zakład czy uczelnię. Czasem „kuleje przepływ informacji” pomiędzy pracownikami zakładu i zdarza się, że wstępne uzgodnienia czynione z promotorem nie są honorowane przez osoby opiekujące się z jego ramienia doktorantem, co ma miejsce wówczas, gdy osoby te nie są osobiście zainteresowane pierwotnie ustalonym kształtem pracy. Takie nieporozumienia dałoby się łatwo wyjaśnić, gdyby istniała „platforma trójstronna” dla wspólnego przedyskutowania problemu, gdzie każdy uczestnik byłby traktowany jednakowo, mógłby się wypowiadać i być wysłuchany, a jego przemyślenia byłyby wspólnie rozważane. Postulat stworzenia takiej formy porozumiewania się studenci umieścili w „sferze marzeń”, wobec permanentnego braku czasu, a także niesprawnej organizacji pracy.

W wyrażanych przez studentów oczekiwaniach dotyczących możliwości realnego współdecydowania o kształcie swojej pracy doktorskiej, wyłania się obraz Idealnego Promotora, który „zna temat”, interesuje się pracą doktoranta, nie narzuca, a sugeruje sposób rozwiązania problemu przez samodzielne podejmowanie decyzji. Promotora, który „wymaga ale i pomaga”, a przede wszystkim widzi w doktorancie osobę, której zdanie szanuje. Poszanowanie osoby to nie tylko uznawanie jego zdania i sądów naukowych, lecz także dostrzeganie i respektowanie jego potrzeb życiowych, w tym konieczności zdobywania środków do życia, czy rozwiązywania problemów rodzinnych. W opracowaniach powtarza się sformułowanie: „doktorant też ma prawo do życia osobistego”.

W artykułowanych przez doktorantów oczekiwaniach dotyczących organizacji pracy znajduje się między innymi postulat stworzenia możliwości zmiany toru projektu naukowego po

wstępnej fazie badań i uzyskaniu wyników, czyli odrzucenie przymusu osiągnięcia wstępnie założonych celów.

1.3. Obciążanie pracami dodatkowymi, nieobowiązkowymi na Studium Doktoranckim

Z przeprowadzonej analizy ankiet wynika, że słuchacze SD są traktowani „nagminnie” jako „tania siła robocza”, ponieważ za dodatkowo wykonywane prace nie otrzymują wynagrodzenia. Te nadprogramowe zajęcia to najczęściej:

- godziny dydaktyczne wykraczające poza obowiązujące pensum, wykonywane za pracowników etatowych, którzy z różnych powodów nie mogą wywiązać się w danym czasie ze swoich zadań;
- udział w pracach naukowych innych autorów, często swojego promotora, który nie zostaje doceniony uznaniem współautorstwa.

Przyczynami tego stanu jest, zdaniem ankietowanych, przede wszystkim zbyt duże obciążenie pracą asystentów co prowadzi do prób odciążenia pracowników etatowych rękami doktorantów. Promotor jest także obciążony ponad miarę obowiązkami administracyjnymi, a często także nie radzi sobie z organizacją pracy. W takiej sytuacji, przy odpowiednich predyspozycjach charakteru, promotor traktuje doktoranta jak „swojego osobistego pracownika, którym się dowolnie wyręcza”. Doktorant przed wyborem Zakładu / Katedry nie jest świadomy czekających go nadprogramowych obciążeń, a po podjęciu pracy nie może odmówić wykonywania dodatkowych zadań, ponieważ jest zależny od promotora. Większość ankietowanych omawiających ten problem postuluje, aby była możliwość zapoznania się z zakresem dodatkowych obowiązków przed podjęciem pracy. Wówczas doktorant mógłby rozważyć swoje możliwości i podejmowałby świadomie decyzję o pracy w ustalonych warunkach.

2. Relacje doktoranta ze współpracownikami

2.1. Gotowość do współpracy, przekazywanie informacji

Niezwykle ważny w relacjach międzyludzkich element, jakim jest gotowość do współpracy, został oceniony przez ankietowanych wysoko (4 / 5).

Opisywano jednak przypadki złej współpracy pomiędzy doktorantami a pracownikami etatowymi, polegające na niechęci do dzielenia się wiedzą i do przekazywania informacji istotnych dla wykonywanej pracy. Przyczynę tego zjawiska upatrywano w:

- różnych celach pracy doktoranta i pracowników etatowych, które były oceniane nawet jako konflikt interesów w sytuacji, kiedy doświadczony pracownik nauki miałby się dzielić swoją wiedzą z doktorantem, będącym jego potencjalnym konkurentem. W związku z powyższym padło ciekawe pytanie: czy i na ile „warsztat pracy pracownika naukowego, który sam doskonalą, jest jego chronioną własnością intelektualną?”;
- złej organizacji pracy niepozostawiającej czasu na swobodną rozmowę;
- braku etyki pracy zespołowej, co akcentowano w wielu wypowiedziach.

2.2. Współzawodnictwo naukowe życzliwe i nieżyczliwe

Współzawodnictwo, rozumiane jako życzliwa rywalizacja o charakterze „fair play”, było uznawane za fakt pożądaný i motywujący, jednak jego realizację postrzegano tylko w stopniu średnim (3 / 5). Niestety nieco częściej dostrzegano przejawy rywalizacji nieżyczliwej, kiedy to osiągnięcie własnych celów było stawiane wyżej niż nieszkodzenie innym. Wśród obserwowanych przyczyn takiej rywalizacji wymieniano:

- poczucie zagrożenia (np. walka pomiędzy doktorantami o pozycję naukową, o etat, o udział w dodatkowo płatnych zleceniach / projektach naukowych);
- nierówne traktowanie przez przełożonych.

Współpraca i współzawodnictwo mogą być bowiem powodowane zarówno kalkulacją opłacalności takiej postawy w osiągnięciu własnych wyników naukowych, jak również wyrazem przyjmowanej postawy etycznej jaką jest koleżeństwo.

2.3. Koleżeństwo

Słuchacze Studium Doktoranckiego oceniają wysoko realizację zasad koleżeństwa w pracy, czyli dobre i życzliwe stosunki pomiędzy kolegami, na których pomoc i wsparcie można liczyć. Jednak przy średniej ocenie 4 zwraca uwagę duży rozrzut opinii. Od takich stwierdzeń jak: „doktoranci pomagają sobie bezinteresownie”, „można liczyć na pomoc i życzliwość pracowników, a także ich ugodowość i elastyczność w przypadku zdarzeń losowych”, „atmosfera w pracy jest bardzo dobra, wszyscy sobie chętnie pomagają i udzielają wsparcia merytorycznego, co sprawia, że praca nad doktoratem jest przyjemna” aż do: „koleżeństwo – stopień realizacji 0”. Jako przyczynę braku koleżeństwa wymieniano głównie nieżyczliwość będącą wyrazem przekonania, że „młodym musi być ciężko”, „mnie nikt nie pomagał to i ja nie muszę”.

Przejawy niekoleżeńskich stosunków w pracy dostrzegane przez ankietowanych to:

- utrudnianie pracy np. przez niewyrażanie zgody na badanie chorego;
- wysługiwanie się doktorantem („zrób to za mnie”);
- przypisywanie sobie cudzych zasług (wypracowanych godzin dydaktycznych, uzyskanych wyników badań);
- niedoceniające wykonanej pracy (usługowej, współautorstwa);
- „subtelny sabotaż” (plotki, donoszenie, obmawianie za plecami);
- konflikty wynikające z różnicy wyznawanych poglądów czy wartości.

Studenci sądzą, że aby poprawić niekoleżeńskie zachowania w pracy przełożony

- powinien wiedzieć o istniejących konfliktach i powinien próbować je rozwiązywać;
- powinien sam lepiej kontrolować wykonywanie prac, aby je móc sprawiedliwie ocenić.

3. Autorstwo prac naukowych

Ustalanie współautorstwa prac naukowych jest regulowane wieloma przepisami, zarówno prawa stanowionego (ustawa o prawach autorskich), jak i dokumentów etycznych [2, 5, 6].

W opracowanym przez PAN Zbiorze Zasad i Wytycznych pt. *Dobre Obyczaje w Nauce*, w rozdziale 2 czytamy: „tylko rzeczywisty autor dzieła ma prawo figurować jako taki i prawo to jest niezbywalne” i dalej „przyjęcie, a zwłaszcza żądanie odstąpienia współautorstwa są niedopuszczalne [...] samo kierownictwo zakładu naukowego nie uzasadnia współautorstwa”. Kolejnym obowiązującym wszystkich lekarzy dokumentem jest Kodeks Etyki Lekarskiej, gdzie w artykule 49 mówi się: „dopisywanie swego nazwiska do prac, w których się nie uczestniczyło lub pomijanie nazwisk osób, które brały w nich udział, jest naruszeniem zasad etyki”.

3.1. Prawidłowa realizacja ogólnie akceptowanych zasad ustalania autorstwa

Z analizy ankiet wynika, że zasada uznawania za współautora osoby, która tworzy koncepcję, wykonuje badania i przygotowuje publikację, są realizowane w wysokim stopniu (4,5).

3.2. Nieprawidłowa realizacja zasad ustalania autorstwa

W opinii studentów Studium Doktoranckiego dość często (3,8) zdarza się, że zasady ustalania współautorstwa nie są respektowane. Najczęściej obserwowano dopisywanie do prac osoby pełniącej kierownicze stanowisko w danej jednostce. W ankietach znajdowały się określenia: „nagminna praktyka” czy „zwyczaj”. Wskazywano także na częste przekonanie, że promotora należy uznawać za współautora nie tylko prowadzonego doktoratu, lecz także wszystkich prac naukowych wykonywanych w jego Zakładzie / Katedrze. Należy zaznaczyć, że takie automatyczne niejako przyznawanie współautorstwa nie dotyczy sytuacji, w których jest współautorem i realnie uczestniczy w tworzeniu koncepcji, służy radą i monitoruje przebieg prac, lecz przypadków pozyskiwania współautorstwa pracy tylko z racji kierowania daną jednostką.

Kolejną dostrzeganą nieprawidłowością był zwyczaj dopisywania jako współautora osoby, która udostępniła materiał lub aparaturę do badań (powinny wystarczyć podziękowania), a także osoby pozyskującej fundusze. Należy zauważyć, że jest to po prostu „kupowanie” publikacji dla własnej korzyści za publiczne pieniądze i dlatego takie postępowanie jest nie tylko sprzeczne z zasadami autorstwa, ale spełnia kryteria korupcji. Jedną z przyczyn powyżej wspomnianych nieprawidłowości jest, zdaniem doktorantów, panujące przekonanie, że „tak jest przyjęte”, a także „jest to wyraz szacunku i lojalności”.

Do publikowanych prac jako współautorów dopisuje się nie tylko kierowników, lecz także inne osoby, niemające żadnego udziału w pracy czy publikacji. Dzieje się tak dlatego, że osoby te muszą się wykazać odpowiednim dorobkiem naukowym, a z różnych powodów (także z nadmiaru innych obowiązków) nie mają czasu na własne badania. Taki sposób pozyskiwania dorobku naukowego jest przez niektórych uważany za wyraz koleżeństwa, a czasem rewanżu za inne, podobne przysługi. W ankietach znalazły się też opisy sporadycznie zdarzających się przypadków wywierania przez kierownika presji na autora pracy poprzez uzależnianie przyznania mu funduszy na udział w konferencji naukowej czy udostępnienia sprzętu do badań, od dopisania do publikacji dodatkowego współautora.

Na skutek takich zachowań może rodzić się poczucie niesprawiedliwości i przekonanie, że organizacja nauki w Polsce wiąże się głównie z piramidą zależności: doktoranta względem promotora, promotora względem znanych mu osób postawionych wyżej w hierarchii lub niezbędnych dla osiągnięcia danego celu.

3.3. Zawłaszczanie wyników pracy doktoranta

Z satysfakcją odnotowaliśmy, że zawłaszczanie wyników pracy doktoranta przez inne osoby zdarzało się wyjątkowo rzadko (0,3 / 5).

Opisany przypadek dotyczył promotora, który użył wyników badań doktorskich do własnej prezentacji na konferencji (poster), innym razem wyniki doktoranta wzbogaciły czyjąś habilitację. W tych przypadkach powodem, prócz braku zasad zwykłej uczciwości, jest chęć tworzenia nauki jak najmniejszym kosztem, niezależnie od etycznego wymiaru stosowanych praktyk. Nasuwa się ponadto nieodparcie przekonanie, że nadal nie jest powszechnie znana wiedza o tym, czym jest plagiat.

4. Oczekiwania

Większość wyrażanych oczekiwań jest związanych z niedobrze przez doktorantów ocenianą ich pozycją w Uczelni. Dla zilustrowania tych poglądów przytoczono kilka stwierdzeń :

„Doktorant w wielu aspektach swojej pracy badawczej jest zdany wyłącznie na swoją silną wolę i determinację, im szybciej to zrozumie, tym lepiej dla niego.”

„Pozycja doktoranta uczelni jest niejasna: ma obowiązki jak pracownik, prawa jak student, zarobki jak bezrobotny na zasiłku.”

Problem niskiego wynagrodzenia, niewystarczającego do utrzymania siebie i rodziny rzutuje na wiele aspektów pracy, nie jest więc sprawą wyłącznie administracyjną. Często konieczne jest podejmowanie pracy zarobkowej, w czym przeszkodą bywa brak czasu związany z narzucenymi dodatkowymi, często nieprzewidzianymi obciążeniami na Uczelni, a także brak zgody kierownika na podjęcie pracy usługowej czy udziału w płatnych projektach.

4.1. Oczekiwania organizacyjne

Chociaż tematem niniejszego opracowania są sprawy dotyczące postaw etycznych, to nie sposób nie wspomnieć pokrótce, o najczęściej artykułowanych interesujących oczekiwaniach dotyczących samej organizacji Studium Doktoranckiego. Postulowano m.in.:

- dostosowanie treści zajęć obowiązkowych do kierunku prowadzonych badań, oraz zróżnicowanie zajęć (np. ze statystyki) dla kierunków teoretycznych i klinicznych;
- dopuszczenie większej elastyczności czasu i miejsca pracy dla ich lepszego rzeczowego wykorzystania;
- umożliwienie prowadzenia prac interdyscyplinarnych (dwóch promotorów);
- ujednoczenie zasad otwierania przewodów doktorskich dla Wydziału Lekarskiego i Wydziału Nauk o Zdrowiu;
- wprowadzenie warsztatów / seminariów dotyczących konstruowania wniosków o granty (odrzucony wniosek to strata czasu i pieniędzy), oraz zasad obowiązujących w badaniach klinicznych / eksperymentach biomedycznych już na pierwszym roku studiów doktoranckich;
- zróżnicowanie poziomu nauczania języka angielskiego, a także, w sytuacji jego bardzo dobrego opanowania, umożliwienie wyboru innego lektoratu;
- zniesienie podwójnych egzaminów z języka (egzamin kończący Studium i doktorski);
- objęcie słuchaczy Studium Doktoranckiego ubezpieczeniem zdrowotnym;
- stworzenie takiego harmonogramu zajęć obowiązkowych na Studium Doktoranckim, który nie kolidowałby z równie obowiązkową pracą w zakładach (dydaktyka);
- zmniejszenie biurokracji przy załatwianiu spraw administracyjnych.

4.2. Oczekiwania ogólne

W części opisowej ankiety znalazły się propozycje dotyczące poprawy wielu aspektów relacji interpersonalnych na Studiach Doktoranckich, z których wyodrębniono kilka problemów ogólnej natury. Choć różnie wyrażane, ale obecne w znaczącej ilości ankiet oczekiwania dotyczą trzech tematów.

4.2.1. Praca zespołowa

Zdaniem studentów SD nie ma na Uczelni powszechnej, właściwej kultury pracy zespołowej, co uzasadniają obserwowanymi sytuacjami:

- nie ma wystarczającego przepływu informacji dotyczących innych badań prowadzonych w zakładzie;
- nie prowadzi się wspólnych projektów naukowych;

- nie ma wystarczającej integracji zespołu, doktorant nie czuje się jego członkiem;
- nie ma platformy wymiany doświadczeń, analizowania problemów, wyjaśniania nieporozumień czy popełnianych błędów;
- nie ma rozmów o pracy, kłopotach, o codziennych problemach życiowych.

Bez zasad etyki pracy zespołowej nie będzie sprawnego zespołu, w którym założony cel jest wspólny, ale każdy ma swoje miejsce odpowiadające jego kwalifikacjom: gdzie praca jest na bieżąco monitorowana przez kierownika, a wspólnie pokonywane przeszkody umacniają więzi w zespole. Tylko sprawny zespół będzie efektywny nie tylko w wymiarze osiągnięć formalnych, lecz także w budowaniu osobistego rozwoju jego członków.

4.2.2. Organizacja pracy

Proponowane przez doktorantów zmiany organizacji Studiów Doktoranckich, które ich zdaniem ułatwiłyby w znacznej mierze pracę, nie są rewolucyjne i nie wymagają zmian ustawowych, a jedynie „dobrej woli” kierownictwa. Oto najczęściej powtarzane postulaty:

- jasne określenie priorytetów i ustalenie z promotorem na początku pracy zakresu przyszłych zadań i obowiązków, co pozwoliłoby na zaplanowanie swojego rozwoju zawodowego czy możliwości podejmowania dodatkowych zajęć;
- wprowadzenie obowiązkowych, okresowych spotkań / konsultacji z promotorem, co byłoby dodatkową motywacją eliminującą opóźnienia w pracy, a także pozwoliłoby na bieżące wyjaśnianie problemów merytorycznych i pomogło w pokonywaniu trudności obiektywnych, np. z dostępem do sprzętu czy materiału;
- dostosowanie tematyki zajęć obowiązkowych do potrzeb doktorantów, w tym indywidualizowanie zajęć na poszczególnych kierunkach i stworzenie możliwości wyboru fakultetów;
- lepsza kontrola nad dysponowaniem funduszami z grantów, w tym stworzenie możliwości współdecydowania o wydatkach z grantu realizowanego przez doktoranta.

4.2.3. Niezależna jednostka kontrolna

Zdaniem ankietowanych „obecny audyt jest jedynym forum, gdzie słuchacze Studium Doktoranckiego mogą się swobodnie wypowiedzieć. Nie ma w Uczelni jednostki / organizacji / komisji, która byłaby powołana do interweniowania w sytuacji łamania zasad etycznych”.

Propozycje rozwiązań w tej sprawie znajdowały się w wielu ankietach, i dotyczyły powołania różnie w szczegółach rozumianego organu kontrolnego, którego celem byłoby dbanie o przestrzeganie zasad etycznych, zwłaszcza w relacjach doktorant – promotor przez:

- przyjmowanie zgłoszeń o nadużyciach etycznych;
- gromadzenie informacji o potencjalnych zagrożeniach etycznych;
- monitorowanie relacji pomiędzy doktorantem a promotorem;
- interweniowanie w sytuacji łamania zasad etycznych;

Taki organ powinien być wyposażony w uprawnienia do podejmowania decyzji profilaktycznych i naprawczych, aż do wnioskowania o zmianę promotora.

PODSUMOWANIE

Informacje uzyskane w trakcie obecnego badania ankietowego wskazują, że ogólna ocena realizacji wybranych zagadnień etycznych w Studium doktoranckim GUM była co najmniej

dobra, a analizowane nieprawidłowości stanowiły jedynie margines wszystkich postaw. Pomimo to, należałoby się pochylić nad tymi sporadycznymi przypadkami nieetycznych zachowań, bo dobry wizerunek Studium Doktoranckiego rzutuje na obraz całej Uczelni, a właściwe postawy etyczne nauczycieli są wzorcem dla kadry młodych naukowców.

PIŚMIENNICTWO

1. Brzeziński T.: Etyka lekarska. Warszawa : PZWL, 2002, 227-230. – 2. Dobre obyczaje w nauce : zbiór zasad i wytycznych / Polska Akademia Nauk. Wyd. 3 zm. Warszawa : PAN, 2001, 18-22. – 3. Donaldson T., Preston L. E.: The stakeholder theory of the corporation: concepts, evidence and implications. *Acad. Management Rev.* 1995, 20, 1, 65. – 4. Gacparski W.: Europejskie standardy etyki biznesu [Dokument elektroniczny]. *Studia Europejskie* 1999, 2, 131. http://www.ce.uw.edu.pl/pliki/pw/1-1999_Gasparski.pdf [dostęp: 30.10.2014]. – 5. Kodeks Etyki Lekarskiej / Naczelna Izba Lekarska [Dokument elektroniczny]. Warszawa : NIL, 2004, art. 49 i 53. <http://www.nil.org.pl/dokumenty/kodeks-etyki-lekarskiej> [dostęp: 30.10.2014]. – 6. Wasilewska-Roszkiewicz P.: Etyka badacza. W: *Bioetyka*. Red. nauk. J. Różyńska, W. Chańska. Warszawa : Wolters Kluwer SA, 2013, 423-437.

M. Michowska

PERCEPTION OF CHOSEN ETHICAL DILEMMAS BY PHD STUDENTS AT MEDICAL UNIVERSITY OF GDAŃSK ON THE BASIS OF THE QUESTIONNAIRE WITH ELEMENTS OF ETHICAL AUDIT

Summary

Aim of study: the aim of this study is to evaluate opinions about threats to the ethical image of their workplace among PhD students at Medical University of Gdańsk. Views presented in the questionnaires were confronted with ethical attitudes desired in scientific research and determined in the MUG Ethical Code, developed in 2008. Recognizing not only the nature of the problem, but also factors leading to unethical behaviour is crucial to undertaking any later reparatory and preventive actions. Participants and method: the research was conducted between 2010 and 2013. The data was gathered through questionnaires administered to the PhD students. A two-year trial study was carried out, in which students could freely choose issues that were posing a threat to the ethical image of Doctorial Studies. The final questionnaire was constructed on the basis of that trial. After careful analysis, three most frequently proposed and significant ethical problems were chosen: relationship with the tutor, relationships with co-workers and authorship of scientific articles. 116 questionnaires were analysed. Students evaluated these problems on the basis of the degree of implementation, on the scale of 0 to 5, where 0 – no implementation; 1 – very low; 2 – low; 3 – medium; 4 – high; 5 – very high degree of implementation. The students were also asked to comment and elaborate on their assessments, point out reasons for perceived problems and formulate their own expectations. Results: with regard to relationship with the tutor, valuing students' opinion was ranked especially high ($M = 4.2$). Burdening the students with additional workload was ranked low ($M = 2.7$). Scientific aid by the promoter was ranked less than "high" ($M = 3.9$). With regard to relationships with co-workers, attention is given to unfriendly competitiveness ($M = 3.6$). With regard to authorship, the practice of co-authoring by the head of a given scientific institution is troubling ($M = 3.8$). A qualitative analysis of relationships with promoters, relationships with co-workers and authorship was also conducted. Students pointed out their generally unfavourable position in the University and the need for organizational changes in the PhD Studies. Conclusions: data gathered indicates that the overall

assessment of chosen ethical problems was at least good. Analysed abnormalities were marginal with regard to the whole spectrum of attitudes. Those abnormalities need attention though, as the image of PhD Studies influences the overall image of the University, and proper ethical conduct of professors is essential to the development of young scientists.

Adres: dr med. Marta Michowska
Zakład Etyki GUMed
e-mail: m.michowska@gmail.com