

Vilniaus universitetas
TARPTAUTINIŲ SANTYKIŲ IR POLITIKOS MOKSLŲ INSTITUTAS

Viešosios politikos analizės magistro programa

JUOZAPAS MACAS

II kurso studentas

**VIDINIŲ ORGANIZACIJŲ VEIKSNIŲ ĮTAKA NEPOTIZMUI: LIETUVOS
SAVIVALDYBIŲ ATVEJO ANALIZĖ**

MAGISTRO DARBAS

Darbo vadovė: Dr. Ieva Petronytė-Urbonavičienė

Vilnius, 2023 m. gegužės 15 d.

MAGISTRO DARBO PRIEŠLAPIS

Magistro darbo vadovo išvados dėl darbo gynimo:

.....
.....
.....

.....
(data)

.....
(v., pavardė)

.....
(parašas)

Magistro darbas įteiktas gynimo komisijai:

.....
(data)

.....
(Gynimo komisijos sekretorės parašas)

Magistro darbo recenzentas:

.....
(v., pavardė)

Magistro darbų gynimo komisijos įvertinimas:

.....

Komisijos pirmininkas:

Komisijos nariai:

PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ

Patvirtinu, kad įteikiamas darbas *Vidinių organizacijų veiksmų įtaka nepotizmui: Lietuvos savivaldybių atvejo analizė* yra:

1. Atliktas mano paties ir nėra pateiktas kitam kursui šiame ar ankstesniuose semestruose;
2. Nebuvo naudotas kitame Institute/Universitete Lietuvoje ir užsienyje;
3. Nenaudoja šaltinių, kurie nėra nurodyti darbe, ir pateikia visą panaudotos literatūros sąrašą.

Juozapas Macas

BIBLIOGRAFINIO APRAŠO LAPAS

Macas J. Vidinių organizacijų veiksmų įtaka nepotizmui: Lietuvos savivaldybių atvejo analizė: Viešosios politikos analizės, magistro darbas / VU Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas; darbo vadovas I. Petronytė-Urbonavičienė, 2023. – 73.

Reikšminiai žodžiai: nepotizmas, korupcija, savivaldybės, vidiniai organizacijų veiksniai, išoriniai organizacijų veiksniai, savivaldybių administracijos, administracijų direktoriai.

Šiame darbe nagrinėjamos nepotizmo Lietuvos Respublikos savivaldybių administracijose priežastys. Darbas remiasi 2019 metais Specialiųjų tyrimų tarnybos surinktais duomenimis, įvertinančiais nepotizmo rizikos lygį kiekvienoje Lietuvos Respublikos savivaldybės administracijoje. Įvertinus skirtingą nepotizmo priežastis aiškinančią literatūrą pastebėta, kad daugelis tyrimų, besiremiančių išoriniais, su tirama organizacija tiesiogiai nesusijusiais kriterijais (socialine, finansine, kultūrine situacija) nepateikia patenkinamo nepotizmo priežasčių paaiškinimo, todėl šiame darbe taip pat naudojami iš įvairių šaltinių surinkti nepriklausomi kintamieji, apibūdinantys vidinius savivaldybių administracijų veiksmus. Įvertinus mokslininkų tyrimus ir jų nepotizmo lygį lemiančių priežasčių aiškinimus, bei atlikus koreliacijų analizę bei daugialypę tiesinę regresiją matoma, kad vidinių Lietuvos savivaldybių administracijų organizacijų veiksmų analizė negali gerai paaiškinti nepotizmo lygio skirtumų skirtingose Lietuvos savivaldybių administracijose.

Ateityje siūloma toliau nagrinėti nepotizmo priežasčių temą, pasitelkiant kokybinę socialinių tyrimų metodologiją.

Turinys

Įvadas	7
1. Teorinis pagrindas	14
1.1. Nepotizmo konceptualizacija.....	14
1.2. Nepotizmą lemiantys veiksniai	16
1.2.1. Reikalavimų pareigybei apibrėžtumas.....	19
1.2.2. Stebėsenos ir veiklos vertinimo lygis	20
1.2.3. Organizacijos dydis ir darbuotojų skaičius	21
1.2.4. Vyraujanti darbuotojų lytis	21
1.2.5. Administracijos direktorių įtaka	22
1.2.6. Viešojo sektoriaus atlyginimų dydis.....	24
1.3. Teorinio pagrindo apibendrinimas	25
2. Metodologinis pagrindas	25
2.1. Kintamųjų operacionalizavimas.....	25
2.1.1. Priklausomas kintamasis (Nepotizmo lygis).....	25
2.1.2. Nepriklausomi kintamieji.....	27
2.2. Duomenų analizės metodologija	33
2.2.1. Tiesinė regresija	33
2.2.2. Kontroliniai kintamieji.....	34
3. Empirinė dalis	36
3.1. Nepotizmo lygis skirtingose Lietuvos savivaldybėse	36
3.2. Koreliacijos tarp nepriklausomų kintamųjų ir nepotizmo lygio savivaldybėse analizė	42
3.2.1. Reikalavimų pareigybei apibrėžtumo įtaka nepotizmo lygiui	42
3.2.2. Stebėsenos ir veiklos vertinimo lygio įtaka nepotizmo lygiui	44
3.2.3. Organizacijos dydis ir darbuotojų skaičiaus įtaka nepotizmo lygiui.....	46

3.2.4. Vyraujančios darbuotojų lyties įtaka nepotizmo lygiui	48
3.2.5. Administracijos direktorių tarnybos trukmės įtaka nepotizmo lygiui	50
3.2.6. Administracijos direktorių politiškumo įtaka nepotizmo lygiui	52
3.2.7. Savivaldybės administracijos atlyginimų dydžio įtaka nepotizmo lygiui	54
3.2.8. Koreliacijų analizės apibendrinimas.....	56
3.3. Daugialypės tiesinės regresijos analizė	56
Išvados ir rekomendacijos	58
Literatūros ir šaltinių sąrašas	62
Summary	68
Priedai	70

Ivadas

Pastaraisiais metais Lietuvos žiniasklaidos, vidaus politikos ir viešųjų ekspertinių diskusijų diskurse pastebimas dažnas nepotizmo Lietuvoje problematikos nagrinėjimas. Nors nuo 2020 metų pagrindinį žiniasklaidos dėmesį prikaustė Covid-19 krizė bei ją sekęs krizės valdymas ir karantino ribojimai, plataus masto Rusijos agresija Ukrainoje, viešojoje erdvėje yra įprasta matyti nuolatos pasirodančius straipsnius apie galimus nepotizmo atvejus valstybinėse bei savivaldybių įstaigose ir įmonėse, kurie galimai daro didelę žalą skaidriam valstybės valdymui ir visuomenės pasitikėjimui valstybės valdymu. Nepotizmas Lietuvoje dažnai kritikuojamas netgi aukščiausiuose politikos lygiuose. Naujaisi to pavyzdžiai yra LTG grupės korporatyvinių reikalų direktorės Agnės Belickaitės bei ekonomikos ir inovacijų viceministro Vinco Jurgučio atsistatydinimai dėl kaltinimų, susijusių su nepotizmu, tačiau taip pat svarbu paminėti 2020 metų prezidento Gitano Nausėdos kritika buvusio susisiekimo ministro Jaroslavo Narkevičiaus nepotistinėms praktikoms, kai jis tariamai susisiekimo ministerijos pozicijose įdarbino „savus“ bei 2019 metais ministro pirmininko Sauliaus Skvernelio išsakytas teiginys, kad nepotizmas savivaldoje išlieka labai reikšminga problema¹.

¹ Nepotizmo problematika žiniasklaidoje:

ELTA, „Po nepotizmo atgarsių „laisvietis“ Jurgutis pranešė paliekantis postą: nebebūsiu viceministras“, Vilnius: lrt.lt, 2023. <<https://www.lrt.lt/naujienos/lietuvoje/2/1944683/po-nepotizmo-atgarsiu-laisvietis-jurgutis-pranese-paliekantis-posta-nebebusiu-vice-ministras>> [Žiūrėta 2023 04 11]

Verslo žinios, „Po klausimų dėl nepotizmo traukiasi LTG grupės korporatyvinių reikalų direktorė; A. Armonaitė to daryti nežada“, Vilnius: vz.lt, 2023. <<https://www.vz.lt/verslo-valdymas/2023/03/23/po-klausimu-del-nepotizmo-traukiasi-ltg-grupes-korporatyviniu-reikalu-direktore>> [Žiūrėta 2023 04 09]

Ramūnas Jakubauskas, „Kalbėdamas apie ministro įdarbintus savus G.Nausėda rėmėsi ne tik STT, sako jo atstovas“, Vilnius: 15min.lt, 2020. <https://www.15min.lt/naujiena/aktualu/lietuva/kalbedamas-apie-ministro-idarbintus-savus-g-nauseda-remesi-ne-tik-stt-sako-jo-atstovas-56-1264666> [Žiūrėta 2022 11 15]

Karolina Stažytė, „Su R.Masiuliu susijusių asmenų sąrašą paviešinęs R.Karbauskis: tai yra aisbergo viršūnė“, Vilnius: 15min.lt, 2020. <https://www.15min.lt/naujiena/aktualu/lietuva/su-r-masiuliu-susijusiu-asmenu-sarasa-paviesines-r-karbauskis-tai-yra-aisbergo-virsune-56-1268562> [Žiūrėta 2022 10 23]

Vidmantas Martikonis, „Vidmantas Martikonis: Iš anksto kaltas, kad esi giminaitis“, Vilnius: 15min.lt, 2020. www.15min.lt/naujiena/aktualu/nuomones/vidmantas-martikonis-is-anksto-kaltas-kad-esi-giminaitis-18-1394252 [Žiūrėta 2022 10 23]

Moksliniai tyrimai rodo, kad nepotizmas viešosiose įstaigose ne tik reprezentuoja neskaidrias įdarbinimo praktikas, tačiau gali vesti ir prie daug didesnių problemų. Nepotizmas viešajame sektoriuje mažina ne tik pasitikėjimą valstybės valdymu, tačiau sukelia ir daugelį kitų problemų susijusių su mažėjančia institucijos valstybei nešama nauda bei prastesnėmis sąlygomis pačiam institucijos kolektyvui². Remiantis Dinara Safina tyrimu, analizuojančiu nepotizmo bei favoritizmo priežastis bei pasekmes, galima teigti, kad nepotizmas daro neigiamą įtaką ne tik pačioms organizacijoms bei darbuotojams, negavusiems tam tikros pozicijos dėl įdarbintų favoritų (asmenų, įdarbintų dėl giminystės ryšių ar asmeninių saitų su vadovaujančia pozicija užimančiu asmeniu), tačiau ir patiems favoritams. Tiek dėl nepotizmo nukentėję darbuotojai, tiek favoritai gali pradėti jausti demotyvaciją, menkavertiškumo jausmą, o favoritai taip pat gali patirti nuolatinę baimę prarasti darbo vietą bei jausti nuolatinį negatyvumą iš savo kolegų³.

Politikai, atstovaujantys įvairiausias politines jėgas kairėje ir dešinėje politinio spektro pusėje bei valdantys įvairiausias valstybės institucijas, taip pat pabrėžia nepotizmo problemos sprendimo svarbą. Nors 2021 – 2024 metų Vyriausybės atstovai kol kas neidentifikavo nepotizmo problematikos ar jos sprendimo būdų, ministrė pirmininkė Ingrida Šimonytė pabrėžė, kad būtina tobulinti ir keisti antikorupcinės veiklos koordinavimą ir didinti valstybės institucijų skaidrumą⁴. Nepotizmo problematika ne kartą kelta į viešumą ir didžiausios 2016 – 2020 metų Seimo frakcijos – Lietuvos Valstiečių ir Žaliųjų. Partijos pirmininkas Ramūnas Karbauskis ne kartą pabrėžė, kad didelis dėmesys bus skiriamas

Indrė Jurčenkaitė, „Pasakyta/Padaryta. Kuo virto S.Skvernelio pažadas nedarbinti savų?“, Vilnius: 15min.lt, 2019. <https://www.15min.lt/naujiena/aktualu/lietuva/pasakyta-padaryta-kuo-virto-s-skvernelio-pazadas-nedarbinti-savu-56-1210030> [Žiūrėta 2022 10 23]

15min.lt, „STT: beveik penktadalis savivaldybių darbuotojų susiję giminystės ryšiais“, Vilnius: 15min.lt, 2019. <https://www.15min.lt/naujiena/aktualu/lietuva/stt-beveik-penktadalis-savivaldybiu-darbuotoju-susije-giminystes-ryšiais-56-1177420> [Žiūrėta 2022 10 23]

² Jone L. Pearce, *Cronyism and Nepotism Are Bad for Everyone: The Research Evidence*, Cambridge University Press, 2015, 41 – 44.

³ Dinara Safina, *Favouritism and Nepotism in an Organization: Causes and Effects*, *Procedia Economics and Finance* 23, 2015, 630 – 634.

⁴ BNS, „I.Šimonytė: būtina efektyviau koordinuoti antikorupcinę veiklą“, Vilnius: 15min.lt, 2021. <<https://www.15min.lt/naujiena/aktualu/lietuva/i-simonyte-butina-efektyviau-koordinuoti-antikorupcine-veikla-56-1473712>> [Žiūrėta 2021 03 29]

savivaldos skaidrumo didinimui, o taip pat ir nepotizmo lygio, korupcijos pasireiškimo rizikos savivaldybėse prevencijai⁵. Taip pat, 2018 metais buvusi Lietuvos prezidentė Dalia Grybauskaitė Seimui pateikė įstatymo pataisą, kuri įpareigoję valstybines ir savivaldybių įstaigas skelbti viešas atrankas darbuotojų, dirbsiančių pagal darbo sutartis, ir tokiu būdu užkirstų kelią galimiems neteisėtiems, neskaidriems įdarbinimams, tačiau Seimas šį Prezidentės įstatymą atmetė. Taigi galima matyti, kad nors politikai taip pat pabrėžia nepotizmo problemos sprendimo svarbą, realios jų pastangos pažaboti nepotizmą ne visados įvyksta ir pavyksta.

Literatūros apžvalga:

Akademiniam tyrimų lauke nepotizmo tema nėra plačiai nagrinėta, o didelė dalis nepotizmo tyrimų remiasi ribota metodologine prieiga – tyrėjai klausimynų pagalba gauna informacija apie nepotizmo raišką įstaigose (pvz., Ford, R., McLaughlin, F., 1986; Arasli, H., Bavik, A., H., Ekiz, H., E., 2006; Veinhardt, J. ir Petrauskaitė, L., 2013; Safina, D., 2015)⁶. Vis dėlto, klausimynais paremta tyrimo logika negali suteikti tikslių duomenų, kadangi su nepotistinėmis praktikomis susiję asmenys dažnu atveju nėra linkę kalbėti apie realų šios problemos mastą siekdami nuslėpti šią kritikuotiną praktiką, o kiti organizacijų darbuotojai, stebintys nepotizmo problemą iš šono, gali suklysti vertindami savo kolegų situaciją. To pasekoje nepotizmo raiškos tyrimai negali nustatyti, kiek darbuotojų organizacijose yra susiję giminystės ryšiais – tokio tipo akademinė dinamika užkerta kelią įstaigų tarpusavio lyginimui ar nepotizmo priežasčių aiškinimui.

⁵15min.lt, „LVŽS prioritetai Seimo rudens sesijoje: skaidrumo didinimas ir dvigubos pilietybės referendumas“, Vilnius:15min.lt, 2018. <https://www.15min.lt/naujiena/aktualu/lietuva/lvzs-demesys-seimo-rudens-sesijoje-skaidrumo-didinimas-ir-dvigubos-pilietybes-referendumas-56-1024392?copied> [Žiūrėta 2021 09 23]

⁶ Robert Ford ir Frank McLaughlin, *Nepotism: Boon or Bane*. Personnel Administrator, 31(11), 1986, 78–89; Arasli, H., Bavik, A., H., Ekiz, H., E., *The effects of nepotism on human resource management: The case of three, four and five star hotels in Northern Cyprus*, International Journal of Sociology and Social Policy 26(7/8), 2006, 295-308; Veinhardt, J. ir Petrauskaitė, L., *Nepotism as a cause and consequence of unhealthy organizational culture*, Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, 2013; Dinara Safina, *Favouritism and Nepotism in an Organization: Causes and Effects*, Procedia Economics and Finance 23, 2015, 630 – 634.

Nagrinėjant patį nepotizmo lygio nustatymą organizacijose, akademiniam lauke gana svarbią įtaką turėjo Ruben Durante⁷, Stefano Allesina⁸ atlikti tyrimai, kuriuose buvo siekiama nustatyti skirtingų disciplinų italų akademikų tarpe egzistuojantį nepotizmą. Nors šie tyrimai sukėlė nemažą ažiotažą visuomenėje, akademinėje bendruomenėje sutariama, kad minėtų mokslininkų pasirinktas bendrų pavardžių dažnio tam tikroje geografinėje teritorijoje metodas yra menkai pagrįstas ir nelabai tinkamas nepotizmui nagrinėti. Taip yra dėl to, kad Durante bei Allesina taikyta nepotizmo tyrimo metodologija neatsižvelgė į tai, jog ta pati pavardė ne visada gali reikšti giminystės ryšius, dalis ištekėjusių moterų pasilieka mergautines pavardes, o taip pat į analizės lauką nepatenka ir tolimesni giminaičiai, svainystės ryšiais susiję asmenys, turintys skirtingas pavardes⁹. Frederic Lesne ir Bernard Gouthier pirmieji bandė sukurti metodinį pagrindą, kuriuo naudojantis būtų galima įvertinti organizacijų nepotizmo lygį ir jį palyginti su kitomis organizacijomis¹⁰. Vis dėlto, jų pasiūlyta metodologija kelia reikšmingų abejonių, nes ji yra pagrįsta pačių darbuotojų apklausomis apie giminystės ryšius. Turint omenyje, kad visuomenėje giminystėmis pagrįstas įdarbinimas yra vertinamas neigiamai, respondentai susiduria su didelėmis paskatomis slėpti savo giminystės ryšius. Dėl šios priežasties Lesne ir Gouthier indikatorius nėra visiškai patikimas. Svarbu pabrėžti, kad nepotizmo matavimas net ir idealiu atveju nėra lengvas uždavinys. Net ir išsiaiškinus, kad tam tikra dalis darbuotojų ar tarnautojų įstaigoje yra giminystės ryšiais susisaistę asmenys, nėra aišku, ar šis susisaistymas atskleidžia nesažiningą ar netgi nusikalstamą veiklą. Egzistuoja atvejai, kai giminystės ryšiais susiję asmenys gali būti įdarbinti visiškai pagrįstai, vertinant jų tinkamumą tam tikroms pozicijoms, specialistų trūkumą ar žemą darbo vietos patrauklumą. Tokių atveju egzistavimas papildomai apsunkina nepotizmo lygio duomenų interpretavimą moksliniuose tyrimuose, net jei surinkti nepotizmo lygio duomenys ir yra tikslūs.

⁷ Ruben Durante et al., „Academic Dynasties: Decentralization and Familism in the Italian Academia“, Cambridge: National Bureau of Economic Research, 2011. <<http://pseweb.eu/ydepot/semin/texte1112/DUR2012ACA.pdf>> [Žiūrėta 2020 12 29].

⁸ Stefano Allesina, „Measuring Nepotism through Shared Last Names: The Case of Italian Academia“, Lausanne: University of Lausanne, 2011. <<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0021160>> [Žiūrėta 2020 12 29].

⁹ Fabio Ferlazzo ir Stefano Sdoia, „Measuring Nepotism through Shared Last Names: Are We Really Moving from Opinions to Facts?“, Marburg: Philipps-University Marburg, 2012. <<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0043574>> [Žiūrėta 2020 12 30].

¹⁰ Frederic Lesne ir Bernard Gouthier, „The Kinship in Public Office indicator: Kin connectivity as a proxy for nepotism in the public sector“, Bergen: Chr. Michelsen Institute, 2014. <<https://www.cmi.no/publications/5312-the-kinship-in-public-office-indicator#pdf>>, [Žiūrėta 2020 12 28]

Nagrinėjant veiksnius, kurie gali daryti įtaką nepotizmo lygiui, taip pat galima susidurti su akademinį tyrimų trūkumu. Vis dėlto, svarbu paminėti kelis autorius, kurie turi reikšmingą akademinį indėlį į galimų nepotizmo priežasčių konceptualizavimą. Nemaža dalis autorių pabrėžia veiksnius, kuriuos būtų galima pavadinti ekonominiais bei politiniais. Tokio tipo literatūroje nagrinėjamos ekonominės motyvacijos, tokios kaip žemas atlyginimas, aukštas nedarbas, įsidarbinimo galimybės¹¹ bei politinės konkurencijos lygis¹². Nors tokio tipo nepotizmo aiškinimai yra pagrįsti ir įtikinami, jų funkcionalumas Lietuvoje yra ribotas. Tyrėjai, anksčiau tyrę Lietuvos savivaldybių nepotizmo lygį, nustatė, kad statistiškai reikšmingo ryšio tarp ekonominių kintamųjų bei nepotizmo intensyvumo apskritai nėra, arba jis yra silpnas¹³. Ryšys tarp politinės konkurencijos lygio bei nepotizmo lygio yra stipresnis¹⁴, tačiau vis tiek negali paaiškinti didelės nepotizmo lygio variacijos tarp Lietuvos savivaldybių. Ši situacija palieka vietos tolesniems nepotizmą skatinančių veiksnių tyrimams.

Kita autorių grupė labiau pabrėžia tam tikrus institucinius bei kultūrinius veiksnius, tokius kaip priėmimo į darbą bei darbo vietos efektyvumo įvertinimo niuansai¹⁵, organizacijos dydis¹⁶ stebėsenos ir veiklos vertinimo praktikos organizacijose¹⁷, religijos įtaka¹⁸, organizacijoje dirbančių ir sprendimus

¹¹ Gelb, A & Knight, John B & Sabot, R H, *Public Sector Employment, Rent Seeking and Economic Growth*, Economic Journal, Royal Economic Society, vol. 101(408), 1991, 1186-1199; Alesina, Alberto F. and Easterly, William and Baqir, Reza, *Public Goods and Ethnic Divisions*, 1997; Gimpelson, Vladimir and Treisman, Daniel and Monusova, Galina, *Public Employment and Redistributive Politics: Evidence from Russia's Regions*, 2000; Dani Rodrik, *Institutions for high-quality growth: What they are and how to acquire them*, Studies in Comparative International Development, vol 35(3), 2000, 3-31.

¹² Raymond Fisman ir Miriam Golden, *Corruption – What Everyone Needs to Know*, Oxford University Press, 2017; Benny Geys ir Daniel M. Smith, *Political Dynasties in Democracies: Causes, Consequences and Remaining Puzzles*, 2017.

¹³ Rimvydas Ragauskas ir Ieva Valeškaitė, „Nepotism, political competition and overemployment“, *Political Research Exchange*, 2020. <<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/2474736X.2020.1781542?needAccess=true>>, [Žiūrėta 2020 12 28]

¹⁴ Linas Zasiavičius, *Aukštą nepotizmo riziką Lietuvos Respublikos savivaldybėse lemiantys veiksniai*, Magistro darbas, Vilniaus Universitetas, 2019.

¹⁵ Michaela Ponzo, Vincenzo Scoppa, *A Simple Model of Nepotism*, Università Della Calabria, 2010.

¹⁶ James D. Werbel ir David S. Hames, *Antinepotism reconsidered*. Group and Organization Management, 1996.

¹⁷ Khalid M. Al-Aman ir Jone L. Pearce, *The Influence of Values on Management Practices*, Int. Studies o/Mgt. & Org., Vol. 23, No.3, 1993, 35-52.

¹⁸ Ignatowski et al, *The Perception of Organisational Nepotism Depending on the Membership of Selected Churches*, 2020.

priimančių asmenų lytis¹⁹ ir amžius²⁰. Nors instituciniai bei kultūriniai veiksniai taip pat gali būti svarbūs nepotizmą determinuojantys faktoriai, Lietuvos savivaldybių administracijų nepotizmo lygis nebuvo tirtas naudojant tokio tipo nepriklausomus kintamuosius. Dėl šios priežasties institucinių bei kultūrinių veiksmų poveikio nepotizmui vertinimas galėtų sukurti pridėtinės vertės geriau apibrėžiant nepotizmą skatinančių faktorių visumą.

Tyrimo problema ir aktualumas:

Akademinėje literatūroje nepotizmo tema taip pat nepraranda aktualumo, nors nepotizmas tiriamas jau ne vieną dešimtmetį. Viena iš pagrindinių problemų yra tai, kad didelė dalis nepotizmą tiriančių mokslininkų daugiausiai remiasi gana ribota metodologine prieiga ir dėl šios priežasties pagrindiniai duomenys apie nepotizmą apsiriboja apklausomis apie nepotizmo raišką konkrečiose įstaigose. Vis dėlto, nėra iki galo aišku, kokie veiksniai geriausiai paaiškina didesnę ar mažesnę nepotizmo lygio egzistavimą skirtingose savivaldybėse ar valstybėse. Dėl šios priežasties Lietuvos Respublikos savivaldos sistema gali tapti patogiu ir daug naujos informacijos atskleidžiančiu tyrimo objektu. Taip yra dėl lengvai prieinamų ir tikslų duomenų apie Lietuvos savivaldybių nepotizmo rizikos lygį, kuris matuojamas analizuojant realią giminystės ryšiais susijusių darbuotojų situaciją Lietuvos savivaldybių administracijoje (detalus nepotizmo rizikos lygio duomenys Lietuvos savivaldybių administracijose, duomenų rinkimo metodologiją bei duomenų autorius pateikiami kintamųjų operacionalizavimo skyriuje, metodologinėje šio darbo dalyje).

Empiriškai matuojamo nepotizmo lygio apibrėžimas:

Pasak Lietuvos Respublikos Specialiųjų tyrimų tarnybos, giminystės ryšiais susijusių asmenų darbas vienoje įstaigoje savaime nėra problema, pavyzdžiui, kai giminaičiai nėra susiję tiesioginio pavaldumo ryšiais, o atsiradusios interesų konflikto rizikos yra valdomos (giminaičiai neturi tiesioginės įtakos vienas kito darbui, giminystės ryšiai yra aiškiai deklaruoti ir t. t.)²¹. Dėl šios priežasties nagrinėjant

¹⁹ Margaret Y. Padgett et al., *Perceptions of Nepotism Beneficiaries: The Hidden Price of Using a Family Connection to Obtain a Job*, 2015.

²⁰ Abramo et al., *Relatives in the Same University Faculty: Nepotism or Merit?* *Scientometrics* 101, 2014.

²¹ STT, „Nepotizmo rizikos institucinės struktūros analizė Lietuvos savivaldybių administracijose ir savivaldybių valdomose įmonėse“ Vilnius: STT, 2020. < <https://www.stt.lt/analitine-antikorupcine-zvalgyba/kiti-tyrimai/nepotizmo-rizikos-institucines-strukturos-analize/7546>> [Žiūrėta 2021 03 27]

Lietuvos Respublikos Specialiųjų tyrimų tarnybos (STT) duomenis, kuriuose matomi visi savivaldybėse dirbantys giminystės ryšiais susiję asmenys, nėra teigiama, kad giminystės ryšiai yra nepotizmas *per se* – vietoje to, nagrinėjamas nepotizmo rizikos lygis, kuris didėja vienoje įstaigoje dirbant didesniai skaičiui giminaičių, skirtingose savivaldybėse. Toks prieigos metodas atitinka darbe priklausomam kintamajam tirti naudojamų duomenų surinkimo metodologiją: į STT pateikiamus duomenis apie nepotizmo rizikos lygį savivaldybėse įtraukiami visi pirmos ir antros eilės giminaičiai, sutuoktiniai, pirmos ir antros eilės sutuoktinių giminaičiai; nesusituokę, tačiau turintys bendrą (-us) vaiką (-us) asmenys²².

Tyrimo klausimas:

Ar vidinės Lietuvos Respublikos savivaldybių administracijų charakteristikos gali paaiškinti nepotizmo lygio skirtumus Lietuvos savivaldybių administracijose?

Tyrimo tikslas:

Išanalizuoti visų 60 Lietuvos Respublikos savivaldybių administracijų vidines charakteristikas bei charakteristikų kombinacijas, kurios gali daryti įtaką nepotizmo lygiui ir tokiu būdu paaiškinti, kodėl Lietuvos savivaldybės turi skirtingus nepotizmo lygius.

Tyrimo uždaviniai:

1. Suformuluoti tinkamą ir visapusišką teorinį pagrindą, kuris leistų tinkamai sudėlioti empirinės analizės rėmus ir pasirinkti vidines organizacijos charakteristikas atitinkančius nepriklausomus kintamuosius, galinčius daryti įtaką nepotizmo lygiui.
2. Pasirinkti tinkamą metodologinę prieigą, kuri leistų įvertinti kiekvieno nepriklausomo kintamojo reikšmę užtikrinant tinkamą pašalinių sąlygų kontrolę.
3. Surinkti empirinius duomenis, kurie tinkamai išreikštų nepriklausomus kintamuosius.
4. Įvertinti, kurie nepriklausomi kintamieji daro didžiausią įtaką nepotizmo lygiui Lietuvos savivaldybėse.

Darbo struktūra:

Magistrinį darbą sudarys 3 dalys:

²² Linas Zasiavičius, *Aukštą nepotizmo riziką Lietuvos Respublikos savivaldybėse lemiantys veiksniai*, Magistro darbas, Vilniaus Universitetas, 2019.

- Pirmoje darbo dalyje bus konstruojamas teorinis tyrimo dizainas, keliamos hipotezės.
- Antroje darbo dalyje bus vykdoma kintamųjų operacionalizacija, aptariamas metodas, naudojamas tolesnės analizės metu.
- Trečiojoje dalyje bus koduojami kintamųjų duomenys, pritaikant juos kiekybinei tiesinės regresijos analizei; atliekama kiekybinė tiesinės regresijos analizė, siekiant nustatyti, kurie nepriklausomi kintamieji geriausiai paaiškina priklausomąjį kintamąjį.
- Ketvirtojoje darbo dalyje pateikiamos išvados ir rekomendacijos ateities studijoms bei praktiniam šių studijų taikymui.

1. Teorinis pagrindas

Šioje tyrimo dalyje aptariami keli svarbūs teoriniai darbo aspektai. Visų pirma, detaliau nagrinėjamas nepotizmo konceptas, apibrėžiant pagrindines jo prielaidas bei daromą žalą ir keliamas grėsmes. Toliau analizuojami pagrindiniai teoriniai ir empiriniai teiginiai, aiškinantys nepotizmo lygio skirtumus skirtingose organizacijose. Šie teiginiai naudojami keliant pagrindines darbo hipotezes ir bandant paaiškinti, kodėl nepotizmo lygis reikšmingai skiriasi skirtingose Lietuvos savivaldybėse.

1.1. Nepotizmo konceptualizacija

Nepotizmas yra favoritizmo rūšis, kai asmuo yra įvertinamas, apdovanojamas, proteguojamas ar priimamas į darbą ne dėl to, kad labiausiai to nusipelnė kvalifikacijos prasme, bet dėl to, kad yra vadovaujančias pareigas užimančio asmens giminaitis²³. Anot amerikiečių sociologo Robert Merton, nepotizmas yra universalizmo principo, skelbiančio, jog karjera turi būti atvira talentams, priešingybė²⁴. Nepotizmas yra unikali favoritizmo rūšis, kadangi jo egzistavimas yra gana lengvai empiriškai apčiuopiamas: nepotizmo egzistavimui būtinas giminystės ryšys, kuris leidžia nepotizmo atsiradimą pastabėti lengviau nei kitas, formaliais saitais neparemtas, favoritizmo formas (kronizmą, patronažą)²⁵.

Termino *nepotizmas* šaknys randamos XVII a. Prancūzijoje, kurioje buvo vartojamas terminas *nepotisme*, reiškęs sūnėną. Svarbu atkreipti dėmesį, jog nepotizmas ne visais laikais buvo suvokiamas

²³ Judy Nadler, Miriam Schulman, *Favoritism, Conysim and Nepotism*, Markkula Center, 2005.

²⁴ Merton R. K., *The sociology of science: theoretical and empirical investigations*, Chicago: Chicago Press, 1973, 272.

²⁵ Emanuele Colonnelli et.al., *Patronage in the allocation of public sector jobs*, Harvard: Harvard University Press, 2018, 1.

kaip žalinga valstybės valdyme egzistuojanti praktika. Sūnėnais (lot. – *nepos*) tuo metu buvo vadinami privilegijuojami (proteguojami) popiežių giminaičiai, kurie dažnu atveju buvo jų neteisėti sūnūs. Viduramžiais popiežiams buvo visiškai normalu savo sūnėnus įdarbinti kardinolais²⁶. Kai kurie šių laikų akademikai taip pat įžvelgia teigiamų nepotizmo bruožų kai kuriuose privataus sektoriaus segmentuose, pavyzdžiui mažose šeimos įmonėse, kuriose nepotizmas siejamas su dideliu darbuotojų (šeimos narių) atsidavimu savo darbui²⁷.

Vis dėlto, nepaisant nevienareikšmiškos nepotizmo vertinimo praeities, moderniaame amžiuje egzistuoja konsensusas, kad nepotizmas yra neigiamas žmogiškųjų išteklių valdymo aspektas (ypač didelėse organizacijose ar viešosiose įstaigose), keliantis pavojų organizacijos tikslams, veiklos kokybei bei darbuotojų gerovei – tai lengviausia suprasti remiantis tiesiogine nepotizmo sąsaja su korupcija. Korupcijos žala valstybių demokratijoms, ekonominiam ir socialiniam išsivystymui, aplinkosaugai yra akivaizdi ir pripažįstama akademiname bei politiniame diskursuose. Korupcija yra viena iš pagrindinių neturtingų, besivystančių ir net ir mažą gerovės lygį savo gyventojams nesugebančių užtikrinti valstybių problema²⁸. Pasak tarptautinės organizacijos „Transparency International“, korupcija apibrėžiama kaip „patikėtos valdžios panaudojimas asmeniniams tikslams“²⁹. Remiantis šiuo korupcijos apibrėžimu nepotizmą galima įvardinti kaip vieną iš korupcijos formų, kadangi nepotizmas kyla iš aukštesnio lygmens darbuotojų piktnaudžiavimo savo valdžia tam tikriems asmeniniams tikslams (padėti giminaičiams) įgyvendinti.

Nepotizmo žala organizacijai matoma ir remiantis vieno žymiausių XIX a. pabaigos XX a. pradžios sociologų, politikos mokslininkų Max Weber idealaus biurokratinio aparato modeliu. Šiame modelyje itin didelis dėmesys skiriamas biurokratinio aparato skaidrumui. Nors Weber nevertė atskiros nepotizmo sąvokos, jo suformuluotuose principuose teigiama, jog idealiam biurokratijos modeliui būdinga aiški hierarchija, pasižyminti beasmene valdžia; fiksuota ir formali kompetencija; darbo specializacija; darbas pagal griežtas rašytas procedūras; atlyginimas priklausantis nuo hierarchinio rango;

²⁶ T. E. Becker, *Nepotism and the commitment of relevant parties*, Imprint Routledge, 2012, 129.

²⁷ Dailey, R.C. and Reuschling, *Managing continuity in the family-owned company*, Journal of General Management, Vol. 5, 1980, 49-56.

²⁸ Transparency international, „Corruption perceptions index 2017“, 2017. https://www.transparency.org/news/feature/corruption_perceptions_index_2017 [Žiūrėta 2021 10 12]

²⁹ Transparency international, „What is corruption?“, <https://www.transparency.org/what-is-corruption> [Žiūrėta 2021 10 12]

griežtas biurokratijos atskyrimas nuo politikos³⁰. Šie principai iš esmės prieštarauja bet kokio tipo favoritizmui. Nors M. Weberio sunormintą tradicinį biurokratijos modelį keitė kiti, naujesni viešojo valdymo modeliai, biurokrato profesinė kompetencija išliko svarbiausiu efektyvaus viešojo sektoriaus funkcionavimo pagrindu. Šių dienų valstybių piliečiai tikisi, kad viešajame sektoriuje įsidarbinti siekiantys asmenys turi atitikti kompetencijai ir kvalifikacijai keliamus reikalavimus³¹.

Apibendrinant galima teigti, jog nepotizmas yra korupcinis asmenų, susietų giminystės ryšiais, protegavimo būdas, darantis žalą organizacijos veiklos kokybei, galimai demotyvuojantis kitus organizacijos darbuotojus ir netgi visuomenę (viešųjų įstaigų nepotizmo atveju).

1.2. Nepotizmą lemiantys veiksniai

Kaip jau buvo minėta ankstesnėse šio darbo dalyse, nepotizmas nėra nauja tema akademiniam pasaulyje, tačiau ši tema taip pat nepraranda aktualumo, nes dauguma nepotizmą tiriančių mokslininkų daugiausiai remiasi gana ribota metodologine prieiga ir dėl šios priežasties pagrindiniai duomenys apie nepotizmą apsiriboja apklausomis apie nepotizmo raišką konkrečiose įstaigose³².

Nagrinėjant literatūrą, analizuojančią galimus nepotizmui įtaką darančius veiksnius matoma, kad pagrindiniais nepotizmo lygio dydį lemiančiais veiksniais galima laikyti ekonominius ir politinius aspektus, kurie nepotizmą kildina iš prastos darbo rinkos situacijos ar per mažos politinės konkurencijos. Pavyzdžiui, žymus nepotizmo tyrinėtojas ir ekonomistas Vincenzo Scoppa savo darbe „Intergenerational transfers of public sector jobs: a shred of evidence on nepotism“ teigia, kad esant prastai ekonominei situacijai geresnės viešojo sektoriaus darbuotojų socialinės ir ekonominės darbo sąlygos, saugesnės ir stabilesnės darbo vietos skatina šio sektoriaus darbuotojus rūpintis savo artimaisiais, siekiant juos taip

³⁰Max Weber, „Economy and Society: An outline of interpretive sociology“, New York: Bedminster Press: 1922, 956-958.

³¹ Ray Fisman and Miriam A. Golden, „Corruption: What Everyone Needs to Know“, New York: Oxford University Press, 2017.

³² Robert Ford ir Frank McLaughlin, *Nepotism: Boon or Bane*. Personnel Administrator, 31(11), 1986, 78–89; Arasli, H., Bavik, A., H., Ekiz, H., E., *The effects of nepotism on human resource management: The case of three, four and five star hotels in Northern Cyprus*, International Journal of Sociology and Social Policy 26(7/8), 2006, 295-308; Veinhardt, J. ir Petrauskaitė, L., *Nepotism as a cause and consequence of unhealthy organizational culture*, Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, 2013; Dinara Safina, *Favouritism and Nepotism in an Organization: Causes and Effects*, Procedia Economics and Finance 23, 2015, 630 – 634.

pat įdarbinti viešajame sektoriuje ir taip didina nepotizmo riziką viešajame sektoriuje. Šią išvadą Scoppa padarė lygindamas Italijos šiaurinę ir pietinę dalis – pietinėje nepotizmas yra intensyvesnis dėl menko privataus sektoriaus ekonominio išsivystymo. Panašius veiksnius išskiria ir daugiau autorių, kaip galimas nepotizmo priežastis įvardindami nedarbo lygį, žemą darbo užmokestį, gyventojų skaičių tam tikroje valstybėje/regione³³.

Vis dėlto, išoriniai (socioekonominiai ir politiniai) nepotizmo priežasčių aiškinimai ne visuomet pasiteisina empirikoje ir nepaaiškina didelės dalies nepotizmo lygio kaitos tarp skirtingų organizacinių vienetų. Pavyzdžiui, tyrėjai nagrinėjantys nepotizmo reiškinį Lietuvoje, nenustatė tvirtų ryšių tarp socioekonominių indikatorių bei nepotizmo lygio skirtingose savivaldybėse³⁴. Dėl šių priežasčių svarbu ieškoti alternatyvių nepotizmo lygio skirtumų paaiškinimų, kurie galėtų suteikti išsamesnį paties nepotizmo lygio paaiškinimą. Būtent dėl to šiame darbe bus analizuojami vidiniai organizacijos veiksniai, juos pateikiant kaip alternatyvą išoriniams ekonominiams bei politiniams veiksniams.

Vidiniais veiksniais šiame darbe laikomos aplinkybės, kylančios ne iš savivaldybės kaip teritorinio vieneto dydžio, ekonominės padėties, kultūros ar tradicijų, bet iš pačios savivaldybės administracijos įstatų, veiklos modelio, sudėties ar vadovybės. Suprantama, kad išorinė savivaldybės kaip teritorijos aplinka daro įtaką savivaldybių administracijai, tačiau šiame darbe siekiama izoliuoti minėtus vidinius veiksnius ir tirti juos atskirai nuo išorinių veiksnių, taip siekiant sukurti stipresnį, nepotizmo skirtumus aiškinantį, teorinį modelį.

Kadangi su nepotizmu susijusios akademinės teorijos nėra vienalytės ir konkrečiai suformuluotos, šiame darbe bus remiamasi keturiomis skirtingomis nepotizmą tyrinėjančių autorių suformuotomis teorijomis, nagrinėjančiomis institucinius veiksnius, darančius įtaką nepotizmo

³³ Dinara Safina, *Favouritism and Nepotism in an Organization: Causes and Effects*, *Procedia Economics and Finance* 23, 2015, 630 – 634; Vincenzo Scoppa, *Intergenerational transfers of public sector jobs: a shred of evidence on nepotism*, *Public Choice*, 2009; 1. Arasli, H., Bavik, A., H., Ekiz, H., E., *The effects of nepotism on human resource management: The case of three, four and five star hotels in Northern Cyprus*, *International Journal of Sociology and Social Policy* 26(7/8), 2006, 295-308.

³⁴ Rimvydas Ragauskas ir Ieva Valeškaitė, „Nepotism, political competition and overemployment“, *Political Research Exchange*, 2020. <<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/2474736X.2020.1781542?needAccess=true>>, [Žiūrėta 2020 12 28]; Linas Zasiavičius, *Aukštą nepotizmo riziką Lietuvos Respublikos savivaldybėse lemiantys veiksniai*, Magistro darbas, *Vilniaus Universitetas*, 2019

intensyvumui organizacijose. Pabrėžiama, kad toliau identifikuojamų teorijų pavadinimai nėra oficialūs ir yra sugalvoti šio darbo autoriaus remiantis atitinkamoms teorijoms priskirtų autorių tyrimais bei teiginiais:

1 lentelė: Pagrindinės nepotizmą aiškinančios teorijos

Teorija	Autoriai
Organizacijos skaidrumo įtaka	<ul style="list-style-type: none"> • Michela Ponzo ir Vincenzo Scoppa, „A Simple Model of Nepotism“ • Khalid M. Al-Aman ir Jone L. Pearce, „The Influence of Values on Management Practices“
Organizacijos darbuotojų sudėties įtaka	<ul style="list-style-type: none"> • James D. Werbel ir David S. Hames, „Antinepotism reconsidered“ • Margaret Y. Padgett et al., „Perceptions of Nepotism Beneficiaries: The Hidden Price of Using a Family Connection to Obtain a Job“ • David O. Sears ir Carolyn L. Funk, „The role of self-interest in social and political attitudes“
Organizacijos vadovų įtaka	<ul style="list-style-type: none"> • Ernesto Dal Bo et al., „Political dynasties“ • Siddharth Eapen George ir Dominic Panattu, „Like father, like son? How political dynasties affect economic development“ • V. Scoppa, „Intergenerational transfers of public sector jobs: a shred of evidence on nepotism“ • Vitalis Nakrošis, „Lietuvos viešojo sektoriaus vadovų kaita ir politizacija“
Organizacijos atlyginimo dydžio įtaka	<ul style="list-style-type: none"> • Andri Chassamboulli ir Pedro Gomes, „Jumping the Queue: Nepotism and Public-Sector Pay“

Lentelės šaltinis: sudaryta autoriaus

1.2.1. Reikalavimų pareigybei apibrėžtumas

Vidinių organizacijų bruožų, galinčių paaiškinti skirtingą nepotizmo lygį, analizę galima pradėti nuo Michela Ponzo ir Vincenzo Scoppa staipsnio „A Simple Model of Nepotism“, kuriame autoriai pabrėžia, kad nepotizmas kyla tuomet, kai nėra aiškiai apibrėžtų kriterijų, kuriuos turėtų atitikti į darbo poziciją pretenduojantis asmuo. Taip pat nepotizmą skatina tokios pozicijos, kuriose nėra įmanoma aiškiai įvertinti darbuotojo atliekamo darbo kokybės bei vertės³⁵.

Ponzo ir Scoppa kuriamas „paprastas“ (kaip autorius jį įvardina) nepotizmo modelis remiasi trijų veikėjų sąveika: vadybininko, kandidato (žmogaus norinčio gauti darbą) bei organizacijos savininko (viešųjų įstaigų atveju savininko vaidmenį atlieka visuomenė). Kaip vieną iš pagrindinių nepotizmo egzistavimo prielaidų autorius pateikia informacijos asimetriją tarp vadybininko ir organizacijos savininko³⁶. Ši asimetrija pasireiškia per organizacijos savininko nuotolį nuo praktinių organizacijos reikalų bei informacijos apie tam tikros pozicijos reikalavimus ir agento atitikimą šiems reikalavimams. Tokioje situacijoje egzistuoja galimybė nepotizmui, kadangi vadybininkas gali įdarbinti kompetencijų neatitinkanti asmenį (jei vadybininkas yra korumpuotas) išvengdamas atsakomybės dėl šio sprendimo neteisėtumo. Natūralu, kad tokiomis sąlygomis lengviau darbo vietoje išlaikyti pagal giminystės ryšius, o ne dėl nuopelnų įdarbintą darbuotoją, taip įgyvendinant nepotistines praktikas. Tokios teorinės situacijos atveju matoma, kad informacijos asimetrijos lygis gali būti svarbiu nepotizmo lygio indikatoriumi. Nepaisant to, kad visiška informacijos simetrija realiame pasaulyje nėra įmanoma, galima spėti, kad pareigybės su aiškesniu reikalavimų apibrėžimu bei pareigybės, kuriose galima aiškiai įvertinti darbuotojo atliktą darbą, yra atsparesnės neigiamoms nepotizmo praktikoms ir dėl to turi mažesnę nepotizmo lygį.

Remiantis šia teorija formuluojama pirmoji tyrimo hipotezė:

H1: Savivaldybės, turinčios žemesnius žmoniškųjų išteklių valdymo konkretumo įverčius, turės aukštesnį nepotizmo lygį.

Žmoniškųjų išteklių valdymo konkretumo įverčiai suprantami kaip „Transparency International“ pateiktas žmoniškųjų išteklių skaidrumo vertinimai atskirose savivaldybėse.

³⁵ Michaela Ponzo, Vincenzo Scoppa, *A Simple Model of Nepotism*, Università Della Calabria, 2010.

³⁶ Michaela Ponzo, Vincenzo Scoppa, *A Simple Model of Nepotism*, Università Della Calabria, 2010.

1.2.2. Stebėsenos ir veiklos vertinimo lygis

Khalid M. Al-Aman ir Jone L. Pearce 1993 metais atliktame tyrime, vertinančiame vertybių įtaką vadybos klausimams skirtingose valstybėse, teigiama, kad organizacijos, kuriose nevykdoma veiklos stebėsenos ir veiklos vertinimas, nepotizmo praktikos yra labiau paplitusios. Taip atsitinka ir tais atvejais, jei formalūs veiklos vertinimo bei stebėsenos kriterijai egzistuoja, tačiau jų įgyvendinimas nėra griežtai apibrėžtas ir kontroliuojamas.³⁷

Autoriai teigia, kad taip yra dėl to, kad griežtos, stebėsenos paremtos samdymo praktikos (pvz., privalomas formalus vertinimas paaukštinant, formalios darbuotojų elgesio taisyklės ir t. t.) tiesiogiai užkerta kelią nepageidaujamoms nepotizmo praktikoms, o jų nebuvimas jas įgalina³⁸. Stebėsenos ir veiklos vertinimo lygio veiksnys yra glaudžiai susijęs su pirmosios hipotezės formulavimui naudojama Ponzo ir Scoppa literatūra apie reikalavimų pareigybei apibrėžtumą. Stebėsenos ir veiklos vertinimas (kaip ir formalus reikalavimų apibrėžtumą įdarbinant/paaukštinant) įgalina organizacijos savininką (viešųjų organizacijų atvejų – visuomenę) sumažinti informacijos asimetriją ir taip tinkamiau kontroliuoti organizacijos veiklos valdymo praktikas. Remiantis šiais teiginiais formuluojama antroji hipotezė:

H2: Savivaldybės, kuriose egzistuoja pažangesnės stebėsenos ir veiklos praktikos, turės mažesnę nepotizmo lygį.

Svarbu atkreipti dėmesį, kad nors šios hipotezės formuluotė ir objektas iš dalies primena pirmosios hipotezės objektą, antrosios hipotezės reikšmė iš tiesų skiriasi nuo pirmosios. Pirmosios hipotezės atveju nagrinėjamos individualios darbuotojo pareigybės, jų aiškumas oficialių darbuotojo rolių taikymas darbo metu. Antrosios hipotezės atveju nagrinėjamas visos organizacijos lygmeniu vykstantis skirtingų organizacijos praktikų ir rolių vertinimas ir stebėjimas, stebėjimą apibrėžiantys organizacijos dokumentai. Tai aiškiai parodo ir skirtingi duomenys, naudojami šioms hipotezėms tirti – pirmoji hipotezė bus tiriama remiantis „Transparency International“ savivaldybių darbuotojų vertinimo duomenimis, tuo tarpu antroji hipotezė bus analizuojama remiantis „Transparency International“

³⁷ Khalid M. Al-Aman ir Jone L. Pearce, *The Influence of Values on Management Practices*, Int. Studies o/Mgt. & Org., Vol. 23, No.3, 1993, 35-52.

³⁸ Khalid M. Al-Aman ir Jone L. Pearce, *The Influence of Values on Management Practices*, Int. Studies o/Mgt. & Org., Vol. 23, No.3, 1993, 35-52.

savivaldybių antikorupcijos praktikų vertinimo duomenimis (detalesnis duomenų ir jų sudėties aprašymas pateikiamas „rodiklių konceptualizacijos“ dalyje, metodologijos skyriuje).

1.2.3. Organizacijos dydis ir darbuotojų skaičius

Autorių Werbel ir Hames 1996 metais atliktame tyrime pastebima, kad organizacijos nariai, nesusiję giminystės ryšiais, jautriau reaguoja į giminystės ryšiais susijusius darbuotojus, jei toje organizacijoje dirbančių asmenų skaičius yra mažas. Autoriai teigia, kad nors neigiami nepotizmo efektai juntami įvairaus dydžio organizacijose, mažų organizacijų darbuotojai gali labiau jausti giminystės ryšiais susijusių kolegų protegavimą ar būti įtraukti į kartu dirbančių giminių tarpusavio santykius. Dėl šios priežasties tikėtina, kad mažesnių kompanijų darbuotojai turės labiau neigiamą požiūrį į nepotizmą, o tai organizacijos viduje mažins toleranciją tokio tipo praktikoms ir ves organizaciją prie mažesnio nepotizmo lygio³⁹.

Transparency International atstovė Marie Chene taip pat akcentuoja sąsają tarp nepotizmo ir organizacijos dydžio, tačiau jos pateikiama prieiga formuoja kitokio tipo priežastinį argumentą – pasak Chene, silpnas žmogiškųjų išteklių valdymas viešajame sektoriuje nulemia per didelių ir neefektyvių biurokratinių aparatų susiformavimą. Tokiose iškreiptos struktūros, žemos profesinės etikos, neatskaitingose ir neefektyviose administracijose, klesti korupcija, o ypač, piktnaudžiavimas valdžia ir nepotizmas, pasireiškiantis žmogiškųjų išteklių valdyme, motyvuojant, suteikiant kompensacijas ar palankesnes darbo sąlygas giminystės ryšiais susijusiems darbuotojams⁴⁰. Remiantis šiais duomenimis formuluojama trečioji tyrimo hipotezė:

H3: Savivaldybės su mažesniais administraciniais aparatais turės mažesnį nepotizmo lygį.

1.2.4. Vyraujanti darbuotojų lytis

Kita galimai svarbi individualaus lygmens charakteristika, galinti daryti įtaką nepotizmo vertinimui organizacijoje ir tokių būdu paveikti nepotizmo lygį, yra lytis. Analizuodami nepotistinių sandymo praktikų bei lyties santykį, autoriai Margaret Y. Padgett, Robert J. Padgett ir Kathryn A. Morris

³⁹ James D. Werbel ir David S. Hames, *Antinepotism reconsidered*. Group and Organization Management, 1996.

⁴⁰ Marie Chene, Transparency International, „Corruption and anti-corruption practices in human resource management in the public sector“, <<https://www.u4.no/publications/corruption-and-anti-corruption-practices-in-human-resource-management-in-the-public-sector>>, 2015, 1-2

teigia, kad vyrai yra labiau linkę pritariti nepotistinėms praktikoms lyginant su moterimis⁴¹. Autorių nurodoma priežastis šiam reiškiniui paaiškinti yra susijusi su istorinių nepotizmo naudos gavėju bei asmeninio intereso teorija. Autoriai teigia, kad istoriškai, vyrai patirdavo daugiau su nepotizmu susijusios naudos negu moterys, todėl nepotizmas gali būti suvokiamas kaip vyrams palankesnė samdymo praktika. Autoriai taip pat remiasi asmeninio intereso teorija, pasiūlytą tokių autorių kaip David O. Sears ir Carolyn L. Funk⁴² bei James D. Werbel ir David S. Hames⁴³, kuri teigia, kad žmonės įprastai palankiau vertina praktikas, kurias suvokia kaip galimai jiems naudingas⁴⁴. Dėl šių priežasčių, organizacijos su santykinai didesniu vyrų skaičiumi gali pasižymėti aukštesniu nepotizmo lygiu. Remiantis šiais teoriniais teiginiais formuluojama ketvirtoji tyrimo hipotezė:

H4: Savivaldybės, kuriose dirba santykinai daugiau moterų, turės mažesnę nepotizmo lygį.

1.2.5. Administracijos direktorių įtaka

Nepotizmo atsiradimą tiriančioje literatūroje taip pat pastebima, kad nemažą įtaką nepotizmo klestėjimui gali turėti politinė situacija. Jei viešajame sektoriuje nepavyksta užtikrinti idealiai skaidraus ir objektyvaus įdarbinimo proceso, politikai, siekdami sustiprinti savo įtaką, pasiekti asmeninio intereso ar atsidėkoti už politinę paramą, gali bandyti į patogias vietas įdarbinti savo giminaičius, draugus ar politinius rėmėjus. Tokių situacijų empirinių pavyzdžių galima rasti Ernesto Dal Bo et al.⁴⁵, Siddharth Eapen Georg ir Dominic Panattu⁴⁶, Vincenzo Scoppa⁴⁷ ir kt. mokslininkų tyrimuose. Pavyzdžiui, Ernesto Dal Bo et al., tirdami Jungtinių Amerikos valstijų atvejį nustatė, jog įstatymų leidėjų, kurie išlieka ilgiau

⁴¹ Margaret Y. Padgett et al., *Perceptions of Nepotism Beneficiaries: The Hidden Price of Using a Family Connection to Obtain a Job*, 2015.

⁴² David O. Sears ir Carolyn L. Funk, *The role of self-interest in social and political attitudes*. In M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 24, pp. 1–91). New York: Academic Press, 1995.

⁴³ James D. Werbel ir David S. Hames, *Antinepotism reconsidered*. Group and Organization Management, 1996.

⁴⁴ Margaret Y. Padgett et al., *Perceptions of Nepotism Beneficiaries: The Hidden Price of Using a Family Connection to Obtain a Job*, 2015.

⁴⁵ Ernesto Dal Bo et al., *Political dynasties*, The review of Economic studies, Volume 76, 2009

⁴⁶ Siddharth Eapen George ir Dominic Panattu, *Like father, like son? How political dynasties affect economic development*, 2018

⁴⁷ V. Scoppa, *Intergenerational transfers of public sector jobs: a shred of evidence on nepotism*, Public Choice, 2009

valdžioje, giminaičiams lengviau patekti į JAV Kongresą. V. Scoppa, tirdamas nepotizmo paplitimą Italijos viešajame sektoriuje, nustatė, jog vaikui, kurio tėvas dirba viešajame valstybės aparate, įsidarbinti tam pačiame sektoriuje tikimybė yra didesnė 44%. Siddharth Eapen Georg ir Dominic Panattu, nagrinėdami Indijos atvejį, nustatė, jog nuo 1952 m. 35% visų šalies kaimų 30% laiko patyrė dinastinę valdžią. Apibendrinus, galima teigti, jog politikų ir valdžios atstovų ilgalaikis darbas viešajame sektoriuje padidina galimybes jų artimiesiems įsidarbinti tame pačiame sektoriuje.

Vis dėlto, politinės situacijos vertinimą ir jos įtaką nepotizmui reikia skirti prie išorinių organizacijai įtaką darančių veiksnių – nors politikai gali (teoriškai) daryti įtaką savivaldybių administracijų darbui bei įdarbinimo praktikoms, ši įtaka kyla iš platesnį kontekstą apimančios politinės situacijos, o ne iš organizacijos sudėties ar vidinių procesų. Nepaisant to, šiame darbe daroma prielaida, kad politinės kaitos nebuvimo įtaka nepotizmui gali atsirasti ir administraciniame lygmenyje – savivaldybių administracijos direktorių kaitos nebuvimas gali daryti įtaką nepotizmo praktikoms savivaldybėse – ilgą laiką pareigas užimantys administracijos direktoriai susiduria su aukštesniu darbo stabilumo lygiu ir tai jiems galimai leidžia prisiimti didesnes rizikas įdarbinimo praktikų klausimais, o su kiekviena papildoma tų pačių administracijos direktorių darbo kadencija jų darbas galimai sulaukia mažiau peržiūrų ir vertinimų, taikomų naujiems darbuotojams. Ilgiau dirbantis administracijos direktorius taip pat gali būti „išsisknijęs“, t. y. suprantantis, kad jo pozicijos pakeitimui esamoje situacijoje trūksta politinės valios ar jį nepalaikančių asmenų savivaldybės taryboje ar mero poste. Taigi, toks administracijos vadovas bus labiau linkęs įsitraukti į jam palankias nepotistines praktikas. Remiantis šiuo pagrindu formuluojama penktoji darbo hipotezė:

H5: Savivaldybės, kurių administracijos direktoriai ilgiau užima einamas pareigas, turės aukštesnį nepotizmo lygį.

Vis dėlto, institucijų vadovai gali daryti įtaką nepotizmo lygiui organizacijoje ne tik dėl užimamų pareigų kaitos nebuvimo, bet ir dėl politizacijos lygio. Vitalis Nakrošis savo tyrime „Lietuvos viešojo sektoriaus vadovų kaita ir politizacija“ teigia, kad politizuoti viešojo sektoriaus vadovai gali naudoti savo politinę įtaką ir ryšius, siekdami užtikrinti sau geresnes pareigybines sąlygas bei stabilesnę ir ilgesnę tarnybą⁴⁸. Nors autorius kalba apie situacijas, kai vadovai naudodamiesi siekia sau, galima teigti, kad susiklosčiusi situacija gali sukelti ir nepotizmo atvejų padaugėjimą (naudodamiesi siekimą galima suprasti

⁴⁸ Vitalis Nakrošis, *Lietuvos viešojo sektoriaus vadovų kaita ir politizacija*, Vilnius: Vilniaus Universitetas, 2014.

ir per sau artimų žmonių įdarbinimą valstybės tarnyboje). Remiantis šiais duomenimis formuojama šeštoji tyrimo hipotezė:

H6: Savivaldybėse, kurių vadovai yra politiškai afiliuoti, egzistuoja aukštesnis nepotizmo lygis.

Svarbu atkreipti dėmesį, kad Vitalio Nakrošio siūlomas vadovų politizacijos lygio nustatymas reikalauja atskiros didelio gylio analizės⁴⁹, dėl to šiame darbe vadovų politizacijos lygis bus vertinamas primityvesniu keliu, atsižvelgiant į jų politines afiliacijas ir darant prielaidą, kad politiškai afiliuoti administracijų direktoriai turės didesnius šansus būti politizuoti.

1.2.6. Viešojo sektoriaus atlyginimų dydis

Atlyginimų dydis savivaldybėje taip pat gali turėti reikšmingą įtaką nepotizmo lygiui organizacijoje. Šio reiškinių logika ganėtinai paprasta – didesnis atlyginimas savivaldybės administracijoje didina paskatas naudotis savo turimais ryšiais siekiant gauti gerai apmokamą darbą savivaldybėje. Tokio tipo logiką aprašo ir nepotizmą ir atlyginimus tiriantys autoriai Andri Chassamboulli bei Pedro Gomes. Jų tyrime „Jumping the Queue: Nepotism and Public-Sector Pay“ teigiama, kad didesnis viešojo sektoriaus atlyginimas skatina žmones, turinčius ryšių, ieškoti darbo viešajame sektoriuje ir automatiškai didina eiles į viešojo sektoriaus pozicijas – tai sukuria situaciją, kai ryšių neturintys žmonės atsitraukia nuo darbo paieškos viešajame sektoriuje ir geriau renkasi privatų, kadangi bandymas sukurti ryšius dažnai nėra įmanomas arba jo kaštai yra per dideli lyginant su viešojo sektoriaus pozicijos teikiama nauda⁵⁰. Remiantis šiais duomenimis formuojama septinta ir paskutinioji tyrimo hipotezė:

H7: Savivaldybės, kuriose atlyginimai didesni, turės aukštesnį nepotizmo lygį.

Tolesnėje šio skyriaus dalyje aptariama, kaip šioje dalyje pateikiami kintamieji bus operacionalizuoti, pritaikant juos realiai empirinei analizei bei atsižvelgiant į prieinamų duomenų kiekį bei pobūdį.

⁴⁹ Vitalis Nakrošis, *Lietuvos viešojo sektoriaus vadovų kaita ir politizacija*, Vilnius: Vilniaus Universitetas, 2014.

⁵⁰ Andri Chassamboulli ir Pedro Gomes, *Jumping the Queue: Nepotism and Public-Sector Pay*, Bonn: IZA Institute of Labour Economics, 2020.

1.3. Teorinio pagrindo apibendrinimas

Nagrinėjant teorinę literatūrą matoma, kad nepotizmas visame demokratiname ir meritokratijs pagrįstame pasaulyje yra suprantamas kaip neigiamas ir valstybės raidai trukdantis reiškinys. Dažniausiai nepotizmas literatūroje yra suvokiamas kaip korupcijos forma, su kuria būtina kovoti.

Vis dėlto, nors nepotizmas yra smerktina samdymo praktika, o politikai nuolatos kalba apie būtinybę nepotizmą pažaboti, apie patį nepotizmą ir jo priežastis yra žinoma pakankamai nedaug, o nepotizmą tiriantiems mokslininkams gali būti sunku ne tik objektyviai įvertinti jo lygį, bet ir išsiaiškinti, kas šį lygį lemia. Dažniausiai bandant paaiškinti, kodėl nepotizmo lygiai įvairiose valstybėse ar institucijose skiriasi, taikoma išorinių veiksnių logika – teigiama, kad už organizacijos ribų egzistuojantys išoriniai veiksniai (nedarbas, vidutinis valstybės/regiono atlyginimas, politinė situacija, valstybės išsivystymo lygis ar pan.) daro didžiausią įtaką nepotizmo lygiui. Vis dėlto, šį logiką dažnai nepasiteisina ir ne visuomet padeda tyrėjams suprasti, kodėl nepotizmo lygiai skirtingose valstybėse ar organizacijose iš tiesų skiriasi. Dėl šios priežasties šiame darbe, naudojantis įvairių autorių teoriniais darbais, siekiama suformuoti kitokią, vidiniais organizacijos veiksniais paremtą teorinę priegą. Šios priegos esmė – aiškinimas, kad didelę įtaką nepotizmo lygiui organizacijoje daro ne anksčiau minėti išoriniai veiksniai, bet sąlygos, egzistuojančios organizacijos viduje. Tarp tokių veiksnių pakliūna organizacijos politika, organizacijos dydis, darbuotojų lytis, organizacijos vadovo charakteristikos, organizacijoje taikomi kontrolės mechanizmai bei darbuotojų atlyginimai. Šioje tyrimo dalyje pateiktos septynios darbo hipotezės yra suformuluotos būtent taip, kad būtų galima patikrinti, ar ši teorinė priega gali prisidėti aiškinant nepotizmo lygio skirtumus skirtingose savivaldybėse.

Tolesnėje šio darbo dalyje aptariama, kaip šioje dalyje pateikiami kintamieji bus operacionalizuoti, pritaikant juos realiai empirinei analizei bei atsižvelgiant į prieinamų duomenų kiekį bei pobūdį.

2. Metodologinis pagrindas

2.1. Kintamųjų operacionalizavimas

2.1.1. Priklausomas kintamasis (Nepotizmo lygis)

Nepotizmo lygis šiame darbe matuojamas remiantis Specialiųjų tyrimų tarnybos (toliau STT) 2019 metų lapkritį pateikiama informacija apie Lietuvos Respublikos savivaldybių administracijos darbuotojų giminystės ryšius. STT paskelbtas Lietuvos savivaldybių nepotizmo rizikos lygio tyrimas yra unikalus, nes jo metu buvo nustatyti faktiniai duomenys apie tai, kokią savivaldybių administracijų darbuotojų dalį sudaro giminystės ir kitais ryšiais susiję asmenys. Nors tyrime naudojami duomenys yra beveik 4 metų senumo ir tai kelia tam tikrų klausimų apie tyrimo aktualumą. Vis dėlto, šiame tyrime daroma prielaida, kad nepotizmas nėra greitai kintanti ar dinamiška socialinė problema, o nepotizmo lygmuo daugelyje savivaldybių išlieka statiškas.

Toliau lentelėje pateikiama informacija apie atlikto tyrimo metodologiją:

2 lentelė: Priklausomojo kintamojo pristatymas

Sąvoka/tyrimo parametras	Paaiškinimas
Tyrimo imtis	60 LR savivaldybių administracijų darbuotojai
Tyrimo objektas	1 ir 2 eilės giminaičiai, sutuoktiniai, 1 ir 2 eilės sutuoktinių giminaičiai; asmenys nesusituokę, bet turintys bendrą (-us) vaiką (-us)
Savivaldybės administracijos nepotizmo rizikos intensyvumo rodiklis (nepotizmo rizikos intensyvumas - NRI)	NRI - tyrimo objekte paminėtų asmenų santykinė dalis nuo visų savivaldybės administracijos darbuotojų. <i>Pvz. savivaldybėje dirba 100 asmenų, iš jų 5 yra pusbroliai. Vadinasi, NRI bus 5%.</i>

Lentelės šaltinis: Linas Zasimavičius, „Aukštą nepotizmo riziką Lietuvos Respublikos savivaldybėse lemiantys veiksniai“, Magistro darbas, Vilniaus Universitetas, 2019.

Kaip jau buvo minėta tyrimo įvadinėje dalyje, pasak STT, giminystės ryšiais susijusių asmenų darbas vienoje įstaigoje savaime nėra problema⁵¹, kadangi STT pateikti duomenys apie dirbančius

⁵¹ STT, „Nepotizmo rizikos institucinės struktūros analizė Lietuvos savivaldybių administracijose ir savivaldybių valdomose įmonėse“ Vilnius: STT, 2020. < <https://www.stt.lt/analitine-antikorupecine-zvalgyba/kiti-tyrimai/nepotizmo-rizikos-institucines-strukturos-analize/7546>> [Žiūrėta 2021 03 27]

giminaičius savivaldybių administracijose savaime nenurodo, kad savivaldybėse dirbantys giminystės ryšiais susiję asmenys yra įdarbinti neskaidriai, pasitelkiant giminaičių pagalbą. Dėl šios priežasties tyrimo metu nėra kalbama apie nepotizmą *per se* – nagrinėjamas nepotizmo rizikos lygis skirtingose savivaldybėse. Toks prieigos metodas atitinka darbe priklausomam kintamajam tirti naudojamų duomenų surinkimo metodologiją, kadangi į STT pateikiamus duomenis apie nepotizmo rizikos lygį savivaldybėse įtraukiami visi pirmos ir antros eilės giminaičiai, sutuoktiniai, pirmos ir antros eilės sutuoktinių giminaičiai; nesusituokę, tačiau turintys bendrą (-us) vaiką (-us) asmenys⁵². Vis dėlto, šio darbo kontekste nepotizmo rizikos lygis suprantamas kaip nepotizmo lygis savivaldybėje, kadangi darbe daroma prielaida, jog sąžiningai priimtų giminių dalis kiekvienoje savivaldybėje yra panaši ir reikšmingai neiškreipia nepotizmo lygio duomenų.

2.1.2. Nepriklausomi kintamieji

2.1.2.1. Reikalavimų pareigybei apibrėžtumas

Reikalavimų pareigybei apibrėžtumo veiksnys tyrimo metu matuojamas remiantis nevyriausybinės organizacijos „Transparency International“ surinkta informacija apie savivaldybių administracijų darbuotojus. Ši informacija gaunama remiantis viešai prieinamu „Transparency International“ savivaldybių skaidrumo tyrimu, kuriame savivaldybių skaidrumo lygis matuojamas pagal septynis kriterijus⁵³:

- Darbuotojai
- Taryba
- Antikorupcija
- Įmonės
- Finansai
- Pirkimai
- Dalyvavimas

⁵² Linas Zasiavičius, *Aukštą nepotizmo riziką Lietuvos Respublikos savivaldybėse lemiantys veiksniai*, Magistro darbas, Vilniaus Universitetas, 2019.

⁵³ „Transparency International“ Lietuvos skyrius, „Jurgio Kepurė: Savivaldybių skaidrumo tyrimas“, 2018. <<https://jurgiokepure.lt/tyrimas/2018/vilniaus-miesto>> [Žiūrėta 2021 05 17]

Kaip jau buvo minėta anksčiau, reikalavimų pareigybei apibrėžtumo kriterijus bus tiriamas remiantis 2018 metų „Transparency International“ pateikiamais duomenimis apie savivaldybių administracijų darbuotojus. Šie duomenys sudaryti remiantis keturiais subkriterijais⁵⁴:

1. Ar savivaldybės svetainėje skelbiami darbuotojai (Tarybos nariai, valstybės tarnautojai) ir jų kontaktinė informacija (vardas ir pavardė, pareigos, telefono numeris, elektroninio pašto adresas ar jo sudarymo tvarka)?
2. Ar savivaldybės tinklalapyje nurodomos kiekvieno savivaldybės administracijos darbuotojo atliekamos funkcijos ir reikalavimai jų pareigybei?
3. Ar savivaldybės tinklalapyje viešai skelbiamos savivaldybėje dirbančių politikų ir administracijos darbuotojų, užimančių vadovaujančias pareigas, viešų ir privačių interesų deklaracijos?
4. Ar savivaldybės tinklalapyje viešai skelbiamos savivaldybėje dirbančių politikų ir administracijos darbuotojų, užimančių vadovaujančias pareigas, turto deklaracijos?

Pirmas ir antras subkriterijai idealiai atitinka H1 hipotezei tirti reikiamų duomenų tipą, kadangi jie leidžia suprasti, ar visuomenė turi prieigą prie administracijoje dirbančių asmenų tinkamumą jų pareigybėms. Vis dėlto, trečias ir ketvirtas subkriterijai (kurie yra integrali ir neatskiriama darbuotojų vertinimo dalis) yra mažiau reikšmingi šio tyrimo kontekste, tačiau kadangi jie susiję su detalesniu darbuotojų apibūdinimu, jų egzistavimas šio kintamojo sandaroje yra svarbus, bet toleruotinas ribotumas kintamojo struktūroje.

2.1.2.2. Stebėsenos ir veiklos vertinimo lygis

Stebėsenos ir veiklos vertinimo lygis taip pat bus matuojamas remiantis 2018 metų „Transparency International“ atlikto savivaldybių skaidrumo tyrimo duomenimis. Stebėsenos ir veiklos vertinimo lygis bus vertinamas remiantis tyrimo antikorupcijos lygio duomenimis sudarytais pagal septynis subkriterijus⁵⁵:

⁵⁴ „Transparency International“ Lietuvos skyrius, „Jurgio Kepurė: Savivaldybių skaidrumo tyrimas“, 2018. <<https://jurgiokepure.lt/tyrimas/2018/vilniaus-miesto>> [Žiūrėta 2021 05 17]

⁵⁵ Transparency International“ Lietuvos skyrius, „Jurgio Kepurė: Savivaldybių skaidrumo tyrimas“, 2018. <<https://jurgiokepure.lt/tyrimas/2018/vilniaus-miesto>> [Žiūrėta 2021 05 17]

1. Ar savivaldybės svetainėje yra viešinama kovos su korupcija programa?
2. Ar savivaldybės svetainėje yra viešinamos įgyvendinamos antikorpūcinės priemonės, kurios kyla iš kovos su korupcija programos?
3. Ar savivaldybės darbuotojams (administracijai bei Tarybos nariams) yra taikomas viešai prieinamas elgesio ar etikos kodeksas?
4. Ar savivaldybės svetainėje yra nurodoma tvarka (taisyklės) dėl galimų/negalimų dovanų ir kelionės išlaidų?
5. Ar savivaldybės tinklalapyje yra nurodomi pranešimų apie galimą neteisėtą veiklą savivaldybėje kanalai bei nurodomas jų pobūdis (konfidencialūs arba anoniminiai)?
6. Ar savivaldybė turi viešai prieinamą tvarką, informuojančią, kas yra daroma su gautais pranešimais?
7. Ar skelbiama, su kokiomis interesų grupėmis susitinka meras/-ė, Tarybos nariai ir vadovaujančias pareigas užimantys savivaldybės darbuotojai, jų raštu arba žodžiu pateikti pasiūlymai savivaldybei?

Remiantis antikorpūcijos kintamojo subkriterijais yra aišku, kad jie nėra idealūs vertinant stebėsenos ir veiklos vertinimo lygį, nes jų analizės objektas (korupcija) yra siauresnis, nei visos organizacijos veikla. Vis dėlto, kadangi išsamesnis savivaldybių atvirumo vertinimas nėra prieinamas, o „Transparency International“ duomenys dėl organizacijos atvirumo antikorpūciniais klausimais yra itin išsamūs, šiame darbe daroma prielaida, kad atvirumas antikorpūciniais klausimais koreliuoja su bendrą institucijos praktikų atvirumu.

2.1.2.3. Savivaldybių administracijų dydis

Kaip ir sufleruoja kintamojo pavadinimas, savivaldybių administracijų dydžio kintamasis bus matuojamas itin paprastai – įvertinant savivaldybės administracijoje dirbančių darbuotojų skaičių. Analizuojant šį kintamąjį nebus atsižvelgiama į santykinį savivaldybės dydį savivaldybės populiacijos kontekste, kadangi teorinėje darbo dalyje pateikiamuose argumentuose kalbama apie nominalaus organizacijos dydžio įtaką ir santykiniai dydžiai gali tai iškreipti.

Šiam kintamajam reikalingi duomenys bus renkami naudojantis Valstybės tarnybos departamento statistikos portalu, kuriame pateikiami duomenys apie skirtingas valstybės bei savivaldybių institucijas

bei jose dirbančių asmenų skaičių⁵⁶. Duomenys renkami už 2019 metus, siekiant, kad duomenų rinkimo laikotarpis kuo labiau atitiktų priklausomo kintamojo duomenų surinkimo laikotarpį. Konkretus šiame darbe naudojamas kintamasis – „Karjeros valstybės tarnautojų pareigybių skaičius“. Šis skaičius bus matuojamas kiekvienai savivaldybei individualiai, o rezultate rodiklis bus naudojamas kaip kiekybinis kintamasis.

2.1.2.4. Vyraujanti savivaldybių administracijų darbuotojų lytis

Siekiant išsiaiškinti, ar vyriškos ir moteriškos lyties darbuotojų santykis savivaldybėse turi įtakos nepotizmo lygiui, kiekvienos savivaldybės atveju duomenys bus renkami teikiant individualias užklausas kiekvienos savivaldybės informaciniu el. paštu.

Tokio tipo duomenų rinkimo metodas yra mechaninis, tačiau pakankamai patikimas, kadangi savivaldybių informacijos skyrių atsakymai, tikėtina, bus tikslesni ir išsamesni, lyginant su savivaldybės puslapyje pateikiama informacija. Surinkus duomenis apie vyrų ir moterų skaičių kiekvienoje savivaldybėje, duomenys bus analizuojami pavertus juos santykinėmis reikšmėmis, išreikštomis procentine verte. Kadangi duomenys apie vyriškos ir moteriškos lyties darbuotojų santykį savivaldybėse negali būti renkami retrospektyviai (naudojant pasirinktą duomenų rinkimo metodą), renkami 2022 metų duomenys. Laikotarpio skirtumo tarp priklausomo kintamojo bei vyriškos ir moteriškos lyties darbuotojų santykio duomenų problematika plačiau aptariama skyriuje 2.1.2.8. Duomenų laikotarpių neatitikimas.

2.1.2.5. Administracijų direktorių užimamų pareigų trukmė

Siekiant išsiaiškinti, ar savivaldybės, kuriose administracijos direktoriai pareigas eina ilgiau, nepotizmo lygis yra didesnis, būtina sužinoti visų administracijų direktorių tarnybos trukmę. Kadangi ši informacija ne visais atvejais yra prieinama savivaldybės puslapyje, o vietinės miestų ir rajonų spaudos analizė ne visais atvejais duotų patikimą atsakymą ir duomenis reiktų pertikrinti skirtingais metodais, kiekvienos savivaldybės atveju duomenys bus renkami teikiant individualias užklausas kiekvienos savivaldybės informaciniu el. paštu. Kadangi tokiu metodu renkami duomenys apie direktorių užimamų pareigų trukmę negali būti renkami retrospektyviai, renkami 2022 metų duomenys. Laikotarpio skirtumo tarp priklausomo kintamojo bei administracijos direktorių užimamų pareigų trukmės duomenų problematika plačiau aptariama skyriuje 2.1.2.8. Duomenų laikotarpių neatitikimas.

⁵⁶ Valstybės tarnybos departamentas, „Atviri valstybės tarnybos duomenys, Vilnius: VTD, 2021. <<https://statistika.vtd.lt/index.html>> [Žiūrėta 2021 12 19]

2.1.2.6. Administracijų direktorių politinė afiliacija

Administracijų direktorių politinės afiliacijos kintamasis sukelia nemažai klausimų, kadangi aiškiai jį apibrėžti nėra lengva. Kokie faktoriai įrodo, kad žmogus yra politiškai afiliuotas – politinė afiliacija dažnai analizuojama remiantis asmens savęs indentifikacija⁵⁷, asmens pasisakymais⁵⁸ ar remiantis asmens priklausymu tam tikrai politinei partijai⁵⁹. Būtent šis, labiausiai primityvus vertinimas ir bus naudojamas šiame darbe. Nors tokio tipo vertinimas gali neapčiuopti visų egzistuojančių partinių afiliacijų, jis pateikia aiškiausią vertinimo rėmą ir sumažina galimų pirmo tipo klaidų tikimybę, kai žmogui priskiriama partinė afiliacija, nors jis jos neturi. Taip pat svarbu suprasti, kad formali politinė afiliacija traktuojama kaip labiausiai apsaugantis afiliacijos tipas – tikėtina, kad partijai priklausantys asmenys turės ryšių (formalių bei neformalių) su kitais partijai priklausančiais asmenimis, užimančiais reikšmingas pozicijas politikoje ar valstybės tarnyboje ir tai asmeniui suteiks stipresnę saugumo jausmą.

Siekiant išsiaiškinti administracijos direktorių partinę narystę, svarbu identifikuoti pačius direktorius. Tai bus daroma atliekant savivaldybių interneto svetainių analizę. Identifikavus visus 60 direktorių, bus naudojamosi vyriausiosios rinkimų komisijos duomenimis bei administracijos direktorių biografijomis⁶⁰. Kadangi tokiu metodu renkami duomenys apie direktorių politinę afiliaciją negali būti renkami retrospektyviai, renkami 2023 metų duomenys. Laikotarpio skirtumo tarp priklausomo kintamojo bei administracijos direktorių politinės afiliacijos duomenų problematika plačiau aptariama skyriuje 2.1.2.8. Duomenų laikotarpių neatitikimas. Surinkus duomenis apie administracijos direktorių politinės afiliaciją, kintamiesiems suteiktos binarinės reikšmės, paverčiant juos pseudokintamaisiais, t.

⁵⁷ „Trends in party affiliation among demographic groups“, Washington D.C.: Pew Research Center, 2018, <<https://www.pewresearch.org/politics/2018/03/20/wide-gender-gap-growing-educational-divide-in-voters-party-identification/>> [Žiūrėta 2021 12 20]

⁵⁸ Che-Chia Chang, Shu-I Chiu, Kuo-Wei Hsu, „Predicting political affiliation of posts on Facebook“, Proceedings of the 11th International Conference on Ubiquitous Information Management and Communication, Article No.: 57, 2017. <<https://dl.acm.org/doi/abs/10.1145/3022227.3022283>> [Žiūrėta 2021 12 20]

⁵⁹ Ingrid van Biezen, Thomas Poguntke, „The decline of membership-based politics“, Sussex: Party Politics, 2014. <<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1354068813519969>> [Žiūrėta 2021 12 20]

⁶⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausioji rinkimų komisija, „Rinkimai ir referendumai“, Vilnius: vrk.lt, 2023. <<https://www.vrk.lt/rinkimai>> [Žiūrėta 2023 04 12]

y. priskiriant reikšmes 0 (neturintis/neturėjęs tiesioginių ryšių su politine partija) arba 1 (turintis/turėjęs tiesioginių ryšių su politine partija).

2.1.2.7. Savivaldybės administracijos darbuotojo atlyginimas

Siekiant išsiaiškinti, ar savivaldybėse, kuriose administracijos darbuotojams mokami mažesni atlyginimai, nepotizmo lygis bus mažesnis, svarbu išsiaiškinti vidutinį savivaldybės darbuotojams mokamą atlyginimą. Tai bus atlikta remiantis rekvizitai.vz.lt teikiama informacija (<https://rekvizitai.vz.lt/>). Svarbu paminėti, kad rekvizitai.vz.lt puslapyje teikiama informacija apie darbuotojų atlyginimus padengia visus savivaldybės darbuotojus, o ne tik savivaldybės administracijoje dirbančius asmenis. Pavyzdžiui, rekvizitai.vz.lt nurodomas vidutinis savivaldybės darbuotojų atlyginimas gali įtraukti ne tik vadovų ar savivaldybės administracijos specialistų atlyginimus, bet ir aptarnaujančio personalo atlyginimus (valytojų, ūkvedžių, elektrikų ir t.t.). Dėl šios priežasties rekvizitai.vz.lt nurodytas atlyginimas neatspindi vidutinio savivaldybės administracijos darbuotojų atlyginimo. Vis dėlto, šiame darbe daroma prielaida, kad bendras savivaldybės darbuotojų atlyginimas koreliuoja su administracijos darbuotojų atlyginimu – jei vienoje savivaldybėje bendras vidutinis atlyginimas didesnis, nei kitoje, tai tikėtina, kad ir administracijos darbuotojų atlyginimas pirmojoje savivaldybėje bus didesnis. Kiti rekvizitai.vz.lt duomenų aspektai yra labai palankūs šiam tyrimui – duomenys lengvai prieinami, oficialūs, aktualūs ir nuolat atnaujinami.

Kadangi tokiu metodu renkami duomenys apie vidutinį atlyginimą savivaldybės administracijoje negali būti renkami retrospektyviai, renkami 2023 metų duomenys. Laikotarpio skirtumo tarp priklausomo kintamojo bei vidutinio savivaldybių administracijų atlyginimų duomenų problematika plačiau aptariama skyriuje 2.1.2.8. Duomenų laikotarpių neatitikimas.

Svarbu paminėti, kad tiriant septintosios hipotezės aiškinamąją galią savivaldybės administracijų darbuotojų vidutiniai atlyginimai bus lyginami tarpusavyje kaip nominalūs skaičiai, o ne pastatomi palyginimui su bendru savivaldybės atlyginimų vidurkiu. Nors sąlyginis rodiklio matavimas (administracijos darbuotojų vidutinio atlyginimo skirtumas nuo visos savivaldybės vidutinio atlyginimo) gali atrodyti kaip geriau paaiškinantis žmonių motyvacijas rinktis arba nesirinkti darbo savivaldybėje, atstumai tarp Lietuvos savivaldybių nėra dideli ir tai sudaro galimybes asmenims dirbti neprisiriant tik prie darbų, prieinamų jo gyvenamojoje savivaldybėje. Po karantino labiau paplitusios darbo iš namų galimybės taip pat sukuria situaciją, kai daugelis žmonių gali dirbti bet kokioje Lietuvos įstaigoje ar įmonėje, nepriklausomai nuo tikslios jo gyvenamosios vietos. Dėl šių priežasčių tiriant atlyginimo įtaką nepotizmo lygiui nėra teisinga prisirišti prie bendrų atlyginimų vidurkių savivaldybėse, nes tai gali

iškreipti surinktus duomenis. Šiame darbe analizuojami nominalūs vidutiniai atlyginimai skirtingose savivaldybių administracijose leidžia tiesiogiai palyginti skirtingų administracijų patrauklumą atlyginimo prasme.

2.1.2.8. Duomenų laikotarpių neatitikimas

Svarbu atkreipti dėmesį, kad darbe naudojamų priklausomo ir nepriklausomų kintamųjų duomenų laikotarpiai dėl techninių priežasčių ne visuomet sutampa. Priklausomo kintamojo duomenys yra surinkti už 2019 metus, tačiau daliai nepriklausomų kintamųjų (moterų dalis savivaldybės administracijoje, administracijos direktorių darbo laikas, vidutinis administracijos darbuotojų atlyginimas, administracijos direktorių politiškumas) nepavyko surinkti duomenų už 2019 metus, todėl naudojami naujesni, 2022 metų duomenys. Tai yra svarbus metodologinis trūkumas, į kurį būtina atkreipti dėmesį vertinant tyrimo rezultatus. Vis dėlto, svarbu suprasti, kad nepotizmo tendencijos nėra sparčiai kintančios, todėl 2019 metų nepotizmo lygių savivaldybių administracijos duomenys nepraranda aktualumo.

2.2. Duomenų analizės metodologija

Šioje darbo dalyje aptariamas kiekybinis metodas, kuriuo bus analizuojami duomenys, įvardinami aptariamo metodo privalumai, tinkamumas, bei naudojami kontroliniai kintamieji.

Siekiant pademonstruoti duomenų sandarą ir nominalų ryšį tarp kintamųjų duomenų analizės dalyje bus kintamieji atvaizduojami naudojant duomenų sklaidos grafikus (*angl. Scatter plot*) bei Pearsons koreliacijos testą. Naudojantis šiais metodais nustatoma, kurie nepriklausomi kintamieji galimai daro įtaką priklausomam kintamajam. Šių ryšių statistinis reikšmingumas bus toliau tiriamas tiesinės regresijos būdu.

2.2.1. Tiesinė regresija

Kintamųjų operacionalizacijos dalyje aprašomas priklausomas ir nepriklausomi kintamieji tolesnėse darbo dalyse bus analizuojami pasitelkiant daugialypės tiesinės regresijos metodą. Daugialypė tiesinė regresija leidžia analizuoti kiekybinius priklausomus kintamuosius bei kiekybinius bei binarius nepriklausomus kintamuosius⁶¹, būtent todėl šis metodas yra tinkamas analizuoti tokio tipo duomenims,

⁶¹ Charles Wheelan, *Naked Statistics – Stripping the Dread from the data*, New York: W. W. Norton & Co., 2014.

kadangi visi išskyrus vieną (turintį binarines reikšmes) kintamieji šiame darbe turi kiekybines reikšmes. Daugialypės tiesinės regresijos metodas leidžia sukurti modelį, galintį įtraukti priklausomąjį kintamąjį bei visus jį galimai veikiančius nepriklausomus kintamuosius ir tirti jų reikšmingumą vienu metu, stebint, kurie iš nepriklausomų kintamųjų yra statistiškai reikšmingi (tam naudojama *p-value* statistika) ir kaip visas modelis pagerina nepriklausomo kintamojo reikšmių aiškinamąją gebą (*R-squared* įvertis). Taip pat svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad norint atlikti tiesinės regresijos analizę reikia turėti bent 20 stebimų atvejų kiekvienam kintamajam. Kadangi kiekviename darbo kintamajame yra po 60 atvejų, duomenys yra pilnai tinkami tiesinei regresijai⁶².

Duomenų analizės metu bus naudojama „Microsoft Excel“ bei „Gretl“ – ekonometrinėms analizėms pritaikyta atvirojo kodo statistinės analizės programa. „Microsoft Excel“ bus naudojama koreliacijos koeficientams tarp priklausomo ir nepriklausomų kintamųjų nustatyti bei koreliacijas reprezentuojantiems grafikams sukurti. Tuo tarpu „Gretl“ programinės įrangos paketas bus pritaikytas daugialypės tiesinės regresijos statistinio modelio sudarymui bei jo vertinimui papildomais statistiniais tinkamumo testais.

2.2.2. Kontroliniai kintamieji

Šiame darbe Lietuvos Respublikos savivaldybių nepotizmo lygio skirtumus bandoma paaiškinti remiantis vidinėmis skirtingų organizacijų charakteristikomis. Teorinėje šio darbo dalyje bei kintamųjų konceptualizacijos dalyse aptariama, kad nepotizmo lygiui įtaką daryti gali įstaigų darbuotojų skaičius, lytis, atlyginimo dydis, vadovų kaita, vadovų politiškumas, pareigybių apibrėžtumas, įstaigos stebėseną. Vis dėlto, siekiant atsakyti į klausimą, ar Lietuvos savivaldybių atveju šios charakteristikos turi reikšmingą aiškinamąją galią, svarbu palyginti jas su išorinėmis socioekonominėmis įstaigos charakteristikomis, kurių svarbą akcentuoja dalis apie nepotizmą rašančių autorių.

Dėl šios priežasties šiame darbe socioekonominiai savivaldybių bruožai (išorinės savivaldybės charakteristikos, kurių aplinkoje veikia savivaldybės administracija) bus pasitelkiami kaip kontroliniai tyrimo kintamieji tiesinės regresijos metode. Naudojant šiuos kontrolinius kintamuosius bus galima atsakyti į klausimą, ar į pagrindinį tyrimo objektą patenkančios vidinės organizacijos charakteristikos

⁶² Charles Wheelan, *Naked Statistics – Stripping the Dread from the data*, New York: W. W. Norton & Co., 2014.

gali geriau paaiškinti skirtingus nepotizmo lygius skirtingose savivaldybėse, lyginant šį aiškinimą su socioekonominiais veiksniais.

Šiame darbe apžvelgtoje nepotizmą nagrinėjančioje literatūroje minimi trys pagrindiniai išoriniai dalykai, galintys daryti įtaką organizacijos nepotizmo lygiui: atlyginimas, aukštas nedarbas, įsidarbinimo galimybės⁶³. Šie kintamieji gali turėti reikšmingą įtaką nepotizmo lygiui dėl kelių priežasčių. Ekonominės motyvacijos (mažas darbo užmokestis, didelis nedarbas arba darbuotojų kaita) gali sudaryti papildomas paskatas naudotis ar naudoti nepotistinius įsidarbinimo ar įdarbinimo kanalus, kadangi valstybinės darbo vietos dažnai užtikrina aukštesnį darbo vietos stabilumo lygį ir/ar didesnę atlyginimą (lyginant su vidutiniu atlyginimu savivaldybėje), o tai automatiškai motyvuoja žmones siekti saugesnės pozicijos remiantis racionalaus pasirinkimo logika⁶⁴.

Siekiant atspindėti šiuos reiškinius kontrolinių kintamųjų pavidalu bus naudojami trys kontroliniai kintamieji:

- Vidutinis atlyginimas savivaldybėje
- Vidutinis nedarbo lygis savivaldybėje
- Gyventojų skaičius savivaldybėje

Siekiant surinkti duomenis šiems kontroliniams kintamiesiems bus naudojami Lietuvos statistikos departamento viešai prieinami duomenys, leidžiantys tiksliai ir pagrįstai įvertinti šių kontrolinių kintamųjų reikšmes⁶⁵.

⁶³ Gelb, A & Knight, John B & Sabot, R H, *Public Sector Employment, Rent Seeking and Economic Growth*, Economic Journal, Royal Economic Society, vol. 101(408), 1991, 1186-1199; Alesina, Alberto F. and Easterly, William and Baqir, Reza, *Public Goods and Ethnic Divisions*, 1997; Gimpelson, Vladimir and Treisman, Daniel and Monusova, Galina, *Public Employment and Redistributive Politics: Evidence from Russia's Regions*, 2000; Dani Rodrik, *Institutions for high-quality growth: What they are and how to acquire them*, Studies in Comparative International Development, vol 35(3), 2000, 3-31;

⁶⁴ S. M. Amadae, *Rational Choice Theory*, Edinburgas, Encyclopædia Britannica, 2023.

⁶⁵ Lietuvos statistikos departamentas, „Statistinių rodiklių analizė“, Vilnius: LSD, 2023. <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/> [Žiūrėta 2023 03 27]

3. Empirinė dalis

Šioje darbo dalyje bus pristatoma empirinė tyrimo dalis, kurioje naudojant aprašomosios statistikos, koreliacijos koeficientų analizės bei tiesinės regresijos metodus bus tikrinama, ar teorinėje darbo dalyje keltos hipotezės atitinka Lietuvos savivaldybių nepotizmo realybę. Siekiant atsakyti į šiuos klausimus, tyrimo empirinė dalis susidės iš keturių pagrindinių skyrių:

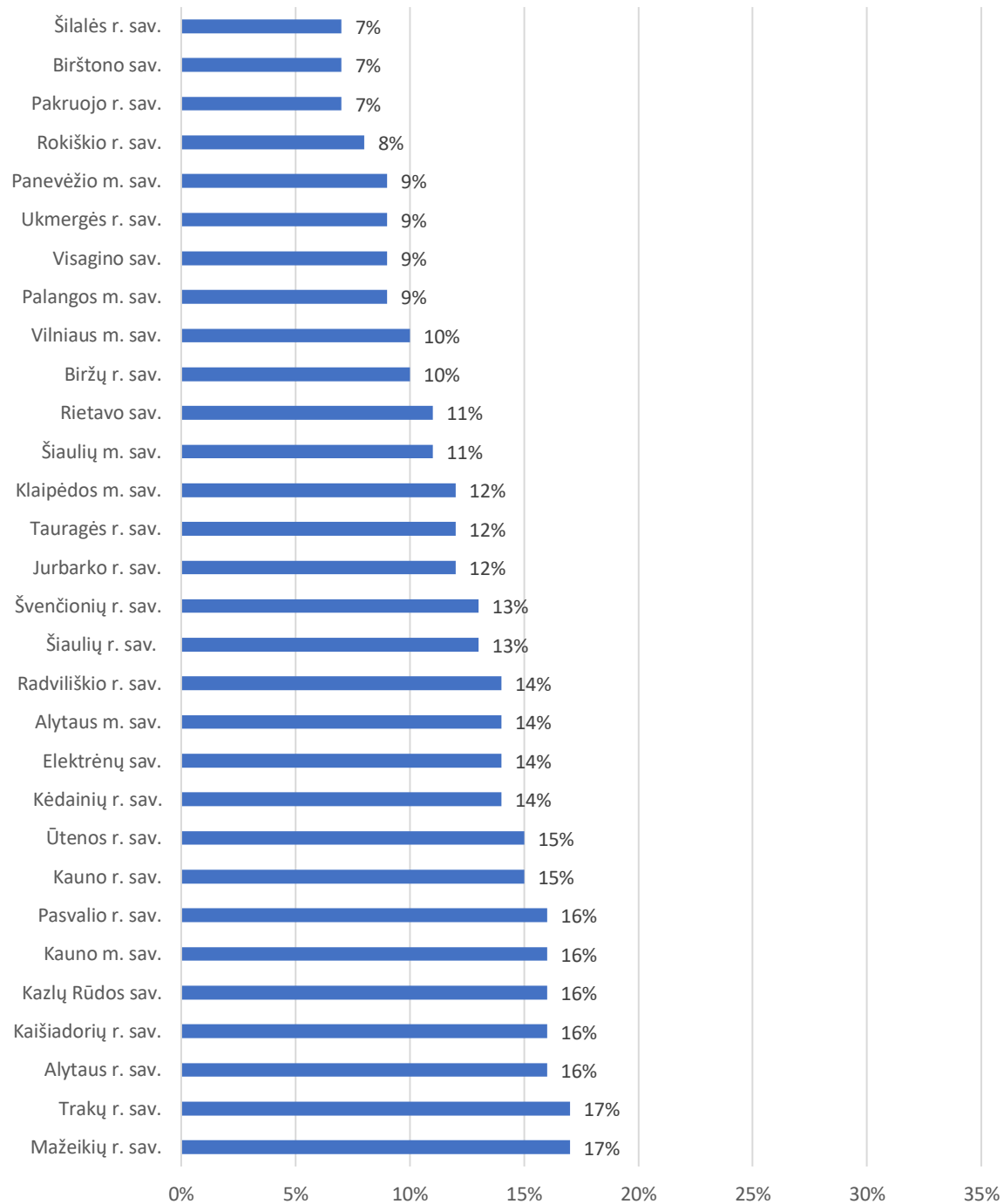
1. Priklausomo ir nepriklausomų kintamųjų duomenų apžvalga ir savivaldybių pasiskirstymas.
2. Koreliacijų tarp priklausomo ir nepriklausomų kintamųjų paieška.
3. Priežastinio ryšio tarp priklausomo ir nepriklausomų kintamųjų paieška naudojant tiesinės regresijos metodą.

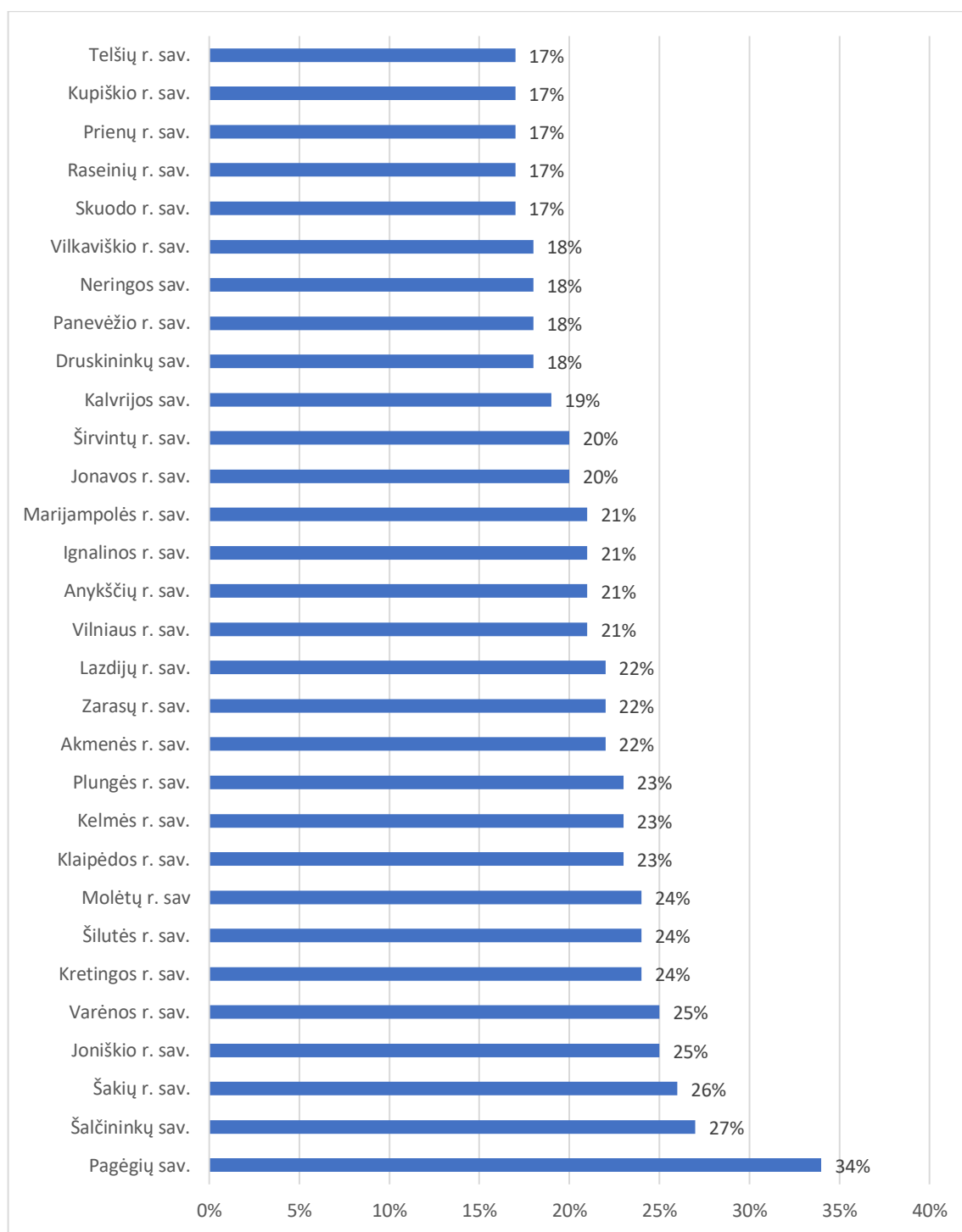
Tolesnėje darbo dalyje aprašomas savivaldybių pasiskirstymas pagal nepotizmo lygį bei nepriklausomojo kintamojo reikšmių pasiskirstymą:

3.1. Nepotizmo lygis skirtingose Lietuvos savivaldybėse

1 paveikslas: Nepotizmo lygis LR savivaldybėse.

Nepotizmo lygis





Paveikslas šaltinis: STT, Lietuvos savivaldybių administracijų nepotizmo rizikos intensyvumo (NRI) tyrimas, 2019.

Aukščiau pateiktame paveiksle matomas visų Lietuvos savivaldybių nepotizmo lygis. Kaip jau minėta darbo teorinėje dalyje, prie savivaldybės nurodytas procentas rodo, kokia dalis savivaldybės administracijos darbuotojų yra susijusi giminystės ryšiais.

Kaip matoma paveiksle, nepotizmo lygis savivaldybių administracijose svyruoja smarkiai. Prasčiausiai pasirodžiusioje Pagėgių savivaldybėje giminystės ryšiais susiję net 34 proc. administracijos darbuotojų, tuo tarpu geriausiai pasirodžiusioje Šilalės rajono savivaldybėje – tik 7 proc. Vis dėlto, svarbu paminėti, kad skirtingai nei Šilalės r. savivaldybės įvertinimas, aukštas Pagėgių savivaldybės įvertinimas yra statistinė išskirtis. Antroje vietoje pagal nepotizmo dydį esanti savivaldybė – Šalčininkų r. savivaldybė turi ženkliai žemesnį, 27 proc. nepotizmo lygio įvertinimą. Žemiau esančioje lentelėje pateikiamos po penkias didžiausią bei mažiausią nepotizmo lygi Lietuvoje turinčios savivaldybės bei jų gyventojų skaičius⁶⁶.

3 lentelė: Savivaldybės su didžiausiu ir mažiausiu nepotizmo lygiu

Aukščiausias nepotizmo lygis	Žemiausias nepotizmo lygis
<ul style="list-style-type: none"> • Pagėgių savivaldybė (8 410) • Šalčininkų r. savivaldybė (33 009) • Šakių r. savivaldybė (28 513) • Joniškio r. savivaldybė (22 234) • Varėnos r. savivaldybė (22 338) 	<ul style="list-style-type: none"> • Šilalės r. savivaldybė (23 441) • Birštono savivaldybė (4 425) • Pakruojo r. savivaldybė (19 681) • Rokiškio r. savivaldybė (29 813) • Panevėžio m. savivaldybė (91 221)

Lentelės šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis STT duomenimis

Vertinant didžiausią ir mažiausią nepotizmo lygį turinčias savivaldybių grupes svarbu pastebėti tai, kad tiek prasčiausiai, tiek geriausiai pasirodžiusios savivaldybės yra labai mažos (Pagėgių savivaldybė, Birštono savivaldybė) arba mažos (Šalčininkų, Šakių r., Joniškio r., Varėnos r., Šilalės r., Pakruojo r. Rokiškio r. savivaldybės) palyginus su pagrindiniais Lietuvos miestais (išskyrus Panevėžio r. savivaldybę, turinčią žemą lygį ir santykinai didelį gyventojų skaičių).

Savivaldybių gyventojų skaičiaus ir nepotizmo lygio analizė atitinkamų savivaldybių administracijose iš esmės patvirtina aukščiau pateiktus duomenis apie ryšį tarp gyventojų skaičiaus ir nepotizmo lygio – tarp savivaldybės populiacijos dydžio bei nepotizmo lygio negalima matyti reikšmingos koreliacijos. Detalesni duomenys atvaizduojami žemiau pateikiamame grafike.

⁶⁶ Registrų centras, „Gyventojų skaičius pagal savivaldybes“, Vilnius: registrucentras.lt, 2022. <https://www.registrucentras.lt/bylos/dokumentai/gr/2022_01_05_Gyventoju_skaicius_pagal_savivaldybes.pdf> [Žiūrėta 2022 01 12]

Siekiant suprasti nepotizmo lygio kaitą savivaldybėse bei duomenų kintamumą svarbu apžvelgti šio rodiklio aprašomąją statistiką, kuri yra pateikiama žemiau esančioje lentelėje.

3 lentelė: Nepotizmo lygio duomenų aprašomoji statistika

Nepotizmo lygis	
Vidurkis	16.88333333
Mediana	17
Moda	17
Standartinis nuokrypis	5.793309018
Minimumali vertė	7
Maximumali vertė	34
Įverčių skaičius	60

Šaltinis: sudaryta autoriaus

Vertinant lentelėje pateiktus duomenis labai svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad sutampa visos nepotizmo lygio rodiklio vidurio charakteristikos. Vidutinis nepotizmo lygis Lietuvos Respublikos savivaldybių administracijose yra lygus 16.88 procentams, t. y. apie 17 procentų žmonių Lietuvos savivaldybėse yra susiję giminystės ryšiais. Tuo tarpu rodiklio mediana (rodiklio reikšmė, kuri dalija variacinę eilutę ar populiaciją į dvi lygias dalis) yra lygi 17 procentų – pusė savivaldybių administracijų turi žemesnį nepotizmo lygį, o kita pusė – didesnė. Rodiklio moda (dažniausiai pasikartojanti reikšmė variacinėje eilutėje) taip pat yra lygi 17 procentų. Visų rodiklio vidurio charakteristikų sutapimas yra teigiama žyma, parodanti, kad nėra išskirtinių savivaldybių kurios iškreipia normalų duomenų pasiskirstymą. Tai patvirtina ir sąlyginai žemas standartinis nuokrypis (kiek vidutiniškai kiekviena savivaldybė nukrypsta nuo vidurkio), lygus 5.79 procentams.

Vis dėlto, tai nereiškia, kad duomenys neturi stiprios variacijos. Matome, kad atotrūkis tarp žemiausią (Šilalės r. savivaldybė) ir aukščiausią (Pagėgių savivaldybė) nepotizmo lygį turinčių savivaldybių yra 27 procentai.

Duomenyse matoma stipri variacija tarp savivaldybių leidžia tikėtis reikšmingesnės kiekybinės duomenų analizės. Tolesnėje darbo dalyje aptariama visų tyrime naudojamų nepriklausomų kintamųjų duomenų sklaida bei pagrindinės duomenyse matomos tendencijos.

3.2. Koreliacijos tarp nepriklausomų kintamųjų ir nepotizmo lygio savivaldybėse analizė

Šioje darbo dalyje pateikiama koreliacijų tarp nepriklausomų tyrimo kintamųjų bei priklausomo kintamojo (nepotizmo lygio) analizės rezultatų pristatymas. Koreliacijos skaičiuojamos pagal Pearsons koreliacijos koeficientą, kuriam suteikiamos reikšmės tarp -1 (tobula neigiama koreliacija) ir +1 (tobula teigiama koreliacija). Šiais koeficientais siekiama nustatyti, ar egzistuoja pirminės darbe keliamų hipotezių aiškinamosios gebos prielaidos. Po koreliacijų analizės darbe pateikiama daugialypės tiesinės regresijos analizė, leidžianti matyti kiekvieno nepriklausomo kintamojo įtakos priklausomam kintamajam statistinį reikšmingumą.

Kiekvienas nepriklausomas kintamasis šioje darbo dalyje (koreliacijų analizės) bus pristatomas atskirai.

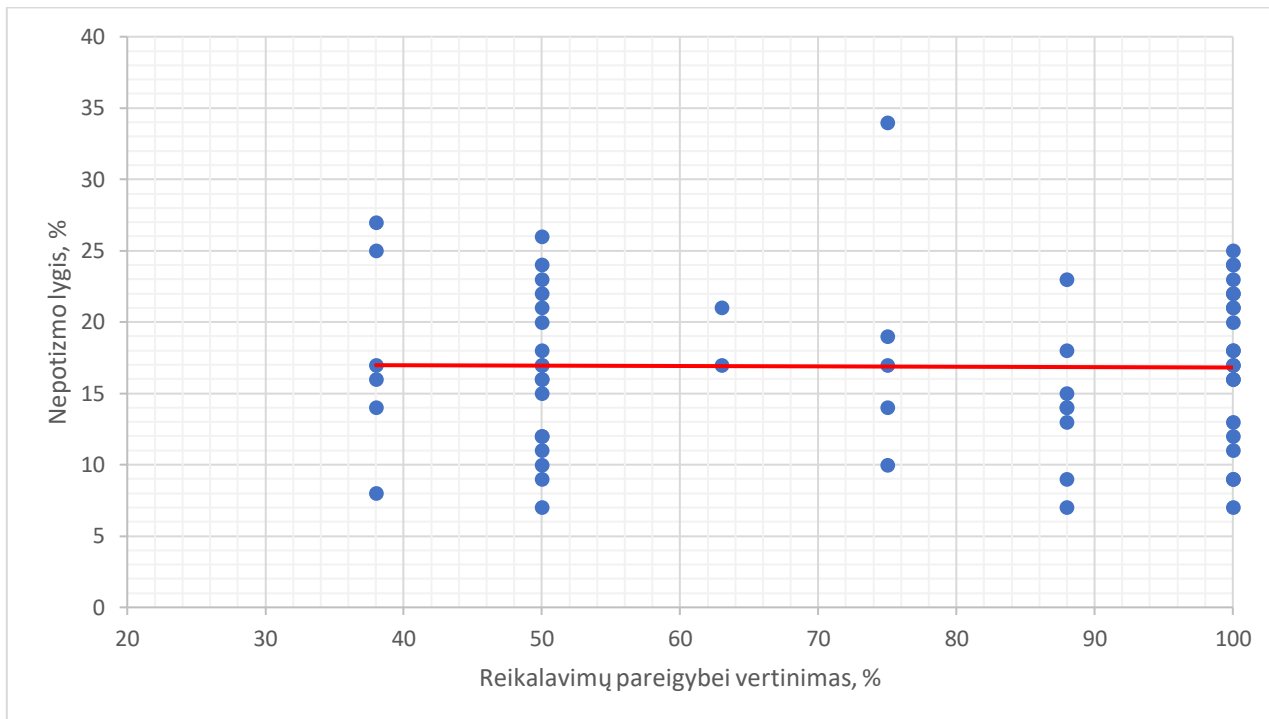
3.2.1. Reikalavimų pareigybei apibrėžtumo įtaka nepotizmo lygiui

Teorinėje darbo dalyje **1.2.1. Reikalavimų pareigybei apibrėžtumas** teigiama, kad pareigybės su aiškesniu reikalavimų apibrėžimu bei pareigybės, kuriose galima aiškiai įvertinti darbuotojo atliktą darbą, yra atsparesnės neigiamoms nepotizmo praktikoms, kadangi tokiomis sąlygomis lengviau darbo vietoje išlaikyti pagal giminystės ryšius, o ne dėl nuopelnų įdarbintą darbuotoją, taip įgyvendinant nepotistines praktikas. Dėl to pirmoji hipotezė H1 formuluojama taip: savivaldybės, turinčios žemesnius žmogiškųjų išteklių valdymo konkretumo įverčius, turės aukštesnį nepotizmo lygį. Šioje dalyje žmogiškųjų išteklių valdymo konkretumo įverčiai, siekiant sutrumpinti šį terminą, toliau vadinami reikalavimų pareigybei vertinimu.

Siekiant patikrinti šią hipotezę darbe buvo naudojamosi „Transparency International“ pateikiamais duomenimis apie savivaldybių administracijų darbuotojus, jų pareigybėms keliamų reikalavimų paviešinimas⁶⁸. Kiekvienai savivaldybei suteikiamas įvertis nuo 1 iki 100 procentų.

⁶⁸ „Transparency International“ Lietuvos skyrius, „Jurgio Kepurė: Savivaldybių skaidrumo tyrimas“, 2018. <<https://jurgiokepure.lt/tyrimas/2018/vilniaus-miesto>> [Žiūrėta 2021 05 17]

3 paveikslas: Koreliacija tarp reikalavimų pareigybei vertinimo bei nepotizmo lygio



Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis STT bei Transparency International duomenimis

Aukščiau pateikiamame 3 paveiksle matomas savivaldybių pasiskirstymas pagal nepotizmo lygį bei reikalavimų pareigybei vertinimą. Atkreiptinas dėmesys, kad savivaldybės grafike yra pasiskirsčiusios be aiškios tendencijos ir be ryškių išskirčių. Tai aiškiai parodo ir tiesinę tendenciją rodanti linija, kuri šio grafiko atveju yra beveik horizontali. Jeigu pirmoje hipotezėje pateikiama prognozė būtų teisinga, tai grafike turėtų būti matoma žemėjanti tendencija – didėjant reikalavimų pareigybei apibrėžimo lygiui nepotizmo lygis turėtų mažėti.

Šiuo atveju nulinių ryši tarp dviejų tiriamų kintamųjų patvirtina ir koreliacijos koeficientas. Remiantis pirmoje hipotezėje formuluojama prognoze turėtume matyti stiprų neigiamą koreliacijos koeficientą (idealiu atveju), o tuo tarpu šiuo atveju Pearsons koreliacijos koeficientas siekia tik -0,01 – interpretuojant šiuos duomenis pagal Pearsons koreliacijos koeficiento interpretacijos rekomendacijas galima teigti, kad koreliacijos nėra⁶⁹. Taigi, remiantis šiais duomenimis negalime teigti, kad reikalavimų pareigybei apibrėžtumas daro kokią nors įtaką nepotizmo lygiui savivaldybių administracijose. Vienas

⁶⁹ Laerd Statistics, “Pearsons Product-Moment Correlation”, Lund research, 2018.< <https://statistics.laerd.com/statistical-guides/pearson-correlation-coefficient-statistical-guide.php>> [Žiūrėta 2023 04 15]

iš galimų koreliacijos nebuvimo paaiškinimų yra egzistuojanti galimybė, kad nors savivaldybėse yra reglamentuotos formalios reikalavimų pareigybėms vertinimo priemonės, o tai teigiamai atsiliepiama reikalavimų pareigybėms vertinimo rodiklio dydžiui, šių priemonių praktinis panaudojimas yra ribotas ar iš viso neegzistuojantis. Vis dėlto, galutinį poveikį galime susidaryti tik remiantis ir kitame skyriuje pateiktais daugialypės tiesinės regresijos modeliu ir kintamųjų statistiniais reikšmingumais.

3.2.2. Stebėsenos ir veiklos vertinimo lygio įtaka nepotizmo lygiui

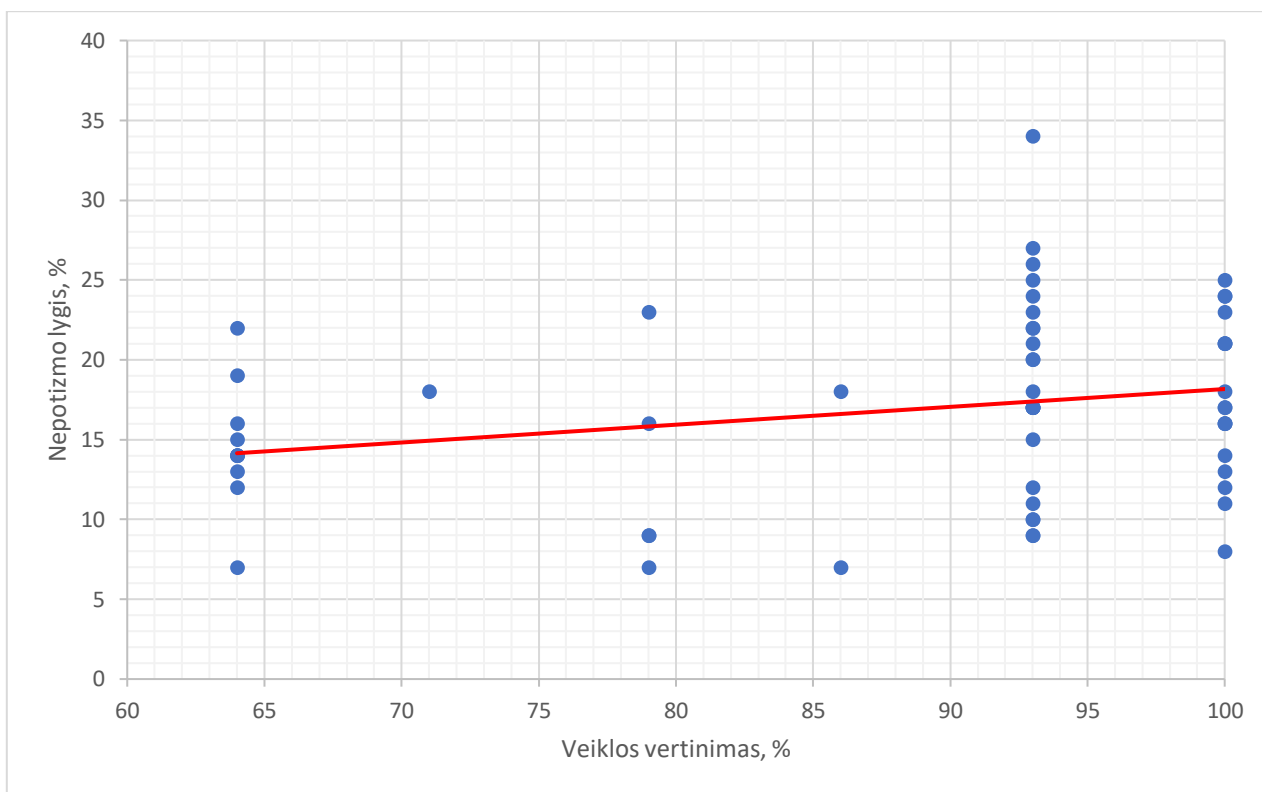
Teorinėje darbo dalyje **1.2.2. Stebėsenos ir veiklos vertinimo lygis** teigiama, kad griežtos, stebėsenos paremtos samdymo praktikos privalomas formalus vertinimas paaukštinant, formalios darbuotojų elgesio taisyklės, antikorupcinė įstaigos politika ir t. t.) tiesiogiai užkerta kelią nepageidaujamos nepotizmo praktikoms, o jų nebuvimas jas įgalina⁷⁰, sudarydamas galimybes nepotizmo egzistavimą ir meritokratiško paaukštinimo nebuvimą nuslėpti. Dėl to antroji hipotezė H2 formuluojama taip: savivaldybės, kuriose egzistuoja pažangesnės stebėsenos ir veiklos praktikos, turės mažesnį nepotizmo lygį. Šioje dalyje stebėsenos ir veiklos vertinimo lygis toliau vadinamas veiklos vertinimo lygiu.

Siekiant patikrinti šią hipotezę darbe buvo naudojamosi „Transparency International“ pateikiamais duomenimis apie savivaldybių administracijų darbuotojus, jų pareigybėms keliamų reikalavimų pavišėjimas⁷¹. Kiekvienai savivaldybei suteikiamas įvertis nuo 1 iki 100 procentų.

4 paveikslas: Koreliacija tarp stebėsenos ir veiklos vertinimo lygio bei nepotizmo lygio

⁷⁰ Khalid M. Al-Aman ir Jone L. Pearce, *The Influence of Values on Management Practices*, Int. Studies o/Mgt. & Org., Vol. 23, No.3, 1993, 35-52.

⁷¹ „Transparency International“ Lietuvos skyrius, „Jurgio Kepurė: Savivaldybių skaidrumo tyrimas“, 2018. <<https://jurgiokepure.lt/tyrimas/2018/vilniaus-miesto>> [Žiūrėta 2021 05 17]



Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis STT bei Transparency International duomenimis

Aukščiau pateikiamame paveiksle Nr. 4 matomas savivaldybių pasiskirstymas pagal nepotizmo lygį bei veiklos vertinimo lygį. Atkreiptinas dėmesys, kad savivaldybės grafike yra pasiskirsčiusios be aiškios tendencijos ir be ryškių išskirčių. Vis dėlto, stebint tiesinio ryšio kreivę matoma, kad egzistuoja nežymi teigiama koreliacija tarp veiklos vertinimo lygio ir nepotizmo lygio, o tai yra netikėta, nes ši tendencija yra priešinga teorinėje dalyje formuluojamoms prognozėms. Jeigu antrojoje hipotezėje pateikiama prognozė būtų teisinga, tai grafike turėtų būti matoma žemėjanti tendencija – didėjant veiklos vertinimo lygiui nepotizmo lygis turėtų mažėti.

Tai patvirtina ir koreliacijos koeficientas. Šiuo atveju Pearsons koreliacijos koeficientas siekia +0.25 – nors šis koeficientas ir nedidelis, interpretuojant šiuos duomenis pagal Pearsons koreliacijos koeficiento interpretacijos rekomendacijas negalima teigti, kad ši koreliaciją yra neegzistuojanti, kadangi koeficientus tarp 0.1 ir 0.3 reiktų vertinti kaip silpną koreliaciją⁷². Taigi, remiantis šiais duomenimis reiktų teigti, kad veiklos vertinimo lygis daro atvirkštinę įtaką nepotizmo lygiui Lietuvos savivaldybių

⁷² Laerd Statistics, “Pearsons Product-Moment Correlation”, Lund research, 2018.< <https://statistics.laerd.com/statistical-guides/pearson-correlation-coefficient-statistical-guide.php>> [Žiūrėta 2023 04 15]

administracijose, nei prieš tai tikėtasi. Analizuojant šiuo duomenis sunku paaiškinti, kas galėtų lemti tokį neįprastą ryšį tarp priklausomo ir nepriklausomo kintamųjų. Vienas iš galimų tokios tendencijos paaiškinimų yra egzistuojanti galimybė, kad nors savivaldybėse yra reglamentuotos formalios stebėsenos priemonės, o tai teigiamai atsiliepia stebėsenos ir veiklos vertinimo rodiklio dydžiui, šių priemonių praktinis panaudojimas yra ribotas ar iš viso neegzistuojantis. Tai galėtų paaiškinti, kodėl nepotizmo lygis yra nežymiai didesnis tose savivaldybėse, kuriose stebėsenos ir veiklos vertinimo įverčiai yra aukštesni. Vis dėlto, svarbu atkreipti dėmesį, kad teigiama koreliacija yra silpna, o galutinį paveikslą galima susidaryti tik remiantis ir kitame skyriuje pateiktais daugialypės tiesinės regresijos modeliu ir kintamųjų statistiniais reikšmingumais.

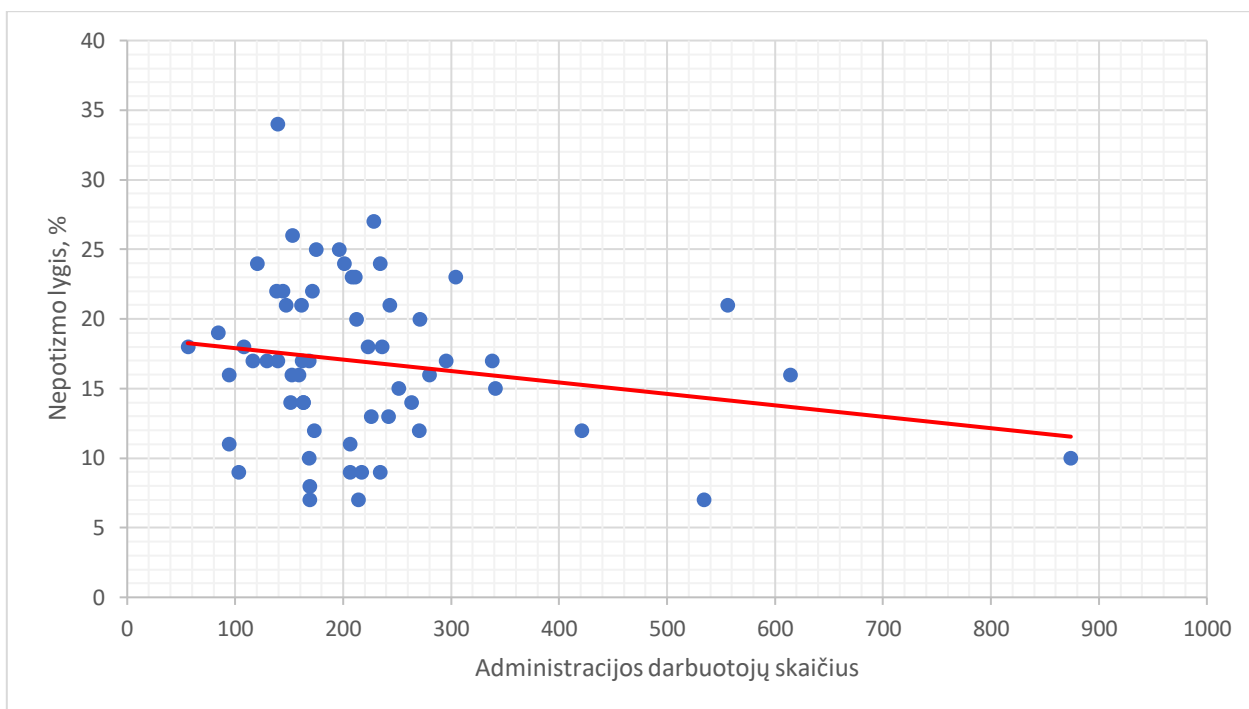
3.2.3. Organizacijos dydis ir darbuotojų skaičiaus įtaka nepotizmo lygiui

Teorinėje darbo dalyje **1.2.3. Organizacijos dydis ir darbuotojų skaičius** teigiama, kad nors neigiami nepotizmo efektai juntami įvairaus dydžio organizacijose, mažų organizacijų darbuotojai dėl labiau glaustų darbo sąlygų ir intymesnės darbo aplinkos gali labiau jausti giminystės ryšiais susijusių kolegų protegavimą ir nuo to nukentėti asmeniškai. Dėl šios priežasties tikėtina, kad mažesnių kompanijų darbuotojai turės labiau neigiamą požiūrį į nepotizmą, o tai organizacijos viduje mažins toleranciją tokio tipo praktikoms ir ves organizaciją prie mažesnio nepotizmo lygio⁷³. Dėl to trečioji hipotezė H3 formuluojama taip: savivaldybės su mažesniais administraciniais aparatais turės mažesnę nepotizmo lygį. Kaip jau buvo minėta metodologinėje šio darbo dalyje, šiame skyriuje savivaldybės dydis vertinamas tiesiogiai per savivaldybių administracijos darbuotojų skaičius. Duomenys gauti naudojant Valstybės tarnybos departamento atvirų duomenų portalą⁷⁴.

5 paveikslas: Koreliacija tarp savivaldybės dydžio bei nepotizmo lygio

⁷³ James D. Werbel ir David S. Hames, *Antinepotism reconsidered*. Group and Organization Management, 1996.

⁷⁴ Valstybės tarnybos departamentas, „Atviri valstybės tarnybos duomenys, Vilnius: VTD, 2021. <<https://statistika.vtd.lt/index.html>> [Žiūrėta 2021 12 19]



Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis STT bei Valstybės tarnybos departamento duomenimis

Aukščiau pateikiamame paveiksle Nr. 5 matomas savivaldybių pasiskirstymas pagal nepotizmo lygį bei administracijų dydį. Atkreiptinas dėmesys, kad didžioji dalis savivaldybių pasiskirsčiusios tolygiai ir be ryškių išimčių, tačiau egzistuoja penkios savivaldybės, kuriose darbuotojų skaičius yra gerokai didesnis. Šios reikšmingos išskirtys gali turėti didelį svorį ir iškreipti bendrą tendenciją. Stebint tiesinio ryšio kreivę matoma, kad egzistuoja neigiama koreliacija tarp darbuotojų skaičiaus ir nepotizmo lygio, o tai yra keista, nes ši tendencija yra priešinga teorinėje dalyje formuluojamoms prognozėms. Jeigu trečiojoje hipotezėje pateikiama prognozė būtų teisinga, tai grafike turėtų būti matoma didėjanti tendencija – didėjant veiklos darbuoto skaičiui nepotizmo lygis turėtų taip pat didėti.

Tai patvirtina ir koreliacijos koeficientas. Šiuo atveju Pearsons koreliacijos koeficientas siekia - 0.19 – nors šis koeficientas ir nedidelis, interpretuojant šiuos duomenis pagal Pearsons koreliacijos koeficiento interpretacijos rekomendacijas negalima teigti, kad ši koreliaciją yra neegzistuojanti, kadangi koeficientus tarp 0.1 ir 0.3 reikia vertinti kaip silpną koreliaciją⁷⁵. Taigi, remiantis šiais duomenimis

⁷⁵ Laerd Statistics, “Pearsons Product-Moment Correlation”, Lund research, 2018.< <https://statistics.laerd.com/statistical-guides/pearson-correlation-coefficient-statistical-guide.php>> [Žiūrėta 2023 04 15]

reiktų teigti, kad administracijos darbuotojų skaičius daro atvirkštinę įtaka nepotizmo lygiui Lietuvos savivaldybių administracijose, nei prieš tai tikėtasi.

Tokia, teorijai prieštaraujanti, tendencija galimai kyla dėl to, kad didžiausią darbuotojų skaičių turinčios savivaldybės tuo pačiu metu yra didžiausios Lietuvos savivaldybės ir dėl to sulaukia daugiau nacionalinės politikos dėmesio, o tai savo ruožtu apsunkina nepotistinių praktikų taikymą. Vis dėlto, svarbu atkreipti dėmesį, kad teigiama koreliacija yra silpna, o galutinį paveikslą galima susidaryti tik remiantis ir kitame skyriuje pateiktais daugialypės tiesinės regresijos modeliu ir kintamųjų statistiniais reikšmingumais.

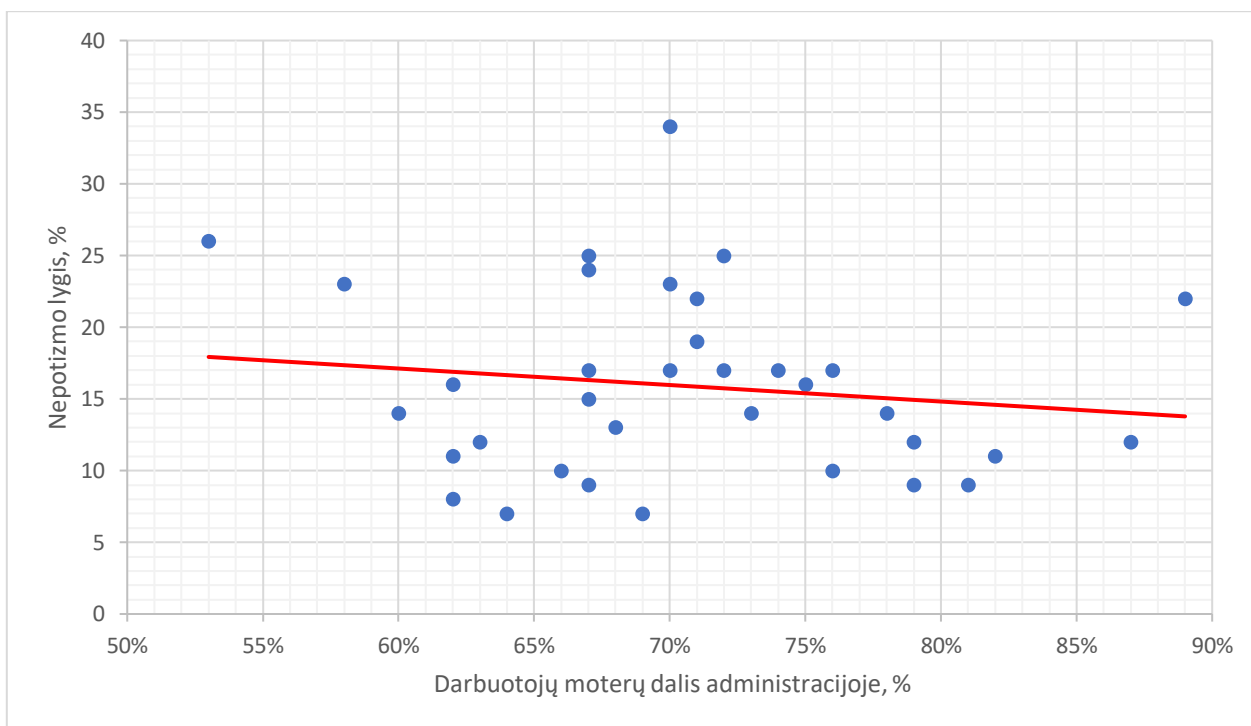
3.2.4. Vyraujančios darbuotojų lyties įtaka nepotizmo lygiui

Teorinėje darbo dalyje **1.2.4. Vyraujanti darbuotojų lytis** teigiama, kad vyrai yra labiau linkę pritariti nepotistinėms praktikoms lyginant su moterimis⁷⁶. Šį reiškinį paaiškinti priežastis yra susijusi su istorinių nepotizmo naudos gavėju bei asmeninio intereso teorija. Teigiama, kad istoriškai vyrai patirdavo daugiau su nepotizmu susijusios naudos negu moterys, todėl nepotizmas gali būti suvokiamas kaip vyrams palankesnė samdymo praktika. Dėl to ketvirtoji hipotezė H4 formuluojama taip: savivaldybės, kuriose dirba santykinai daugiau moterų, turės mažesnę nepotizmo lygį. Šioje dalyje vyraujančios darbuotojų lyties įverčiai toliau vadinami moterų dalimi savivaldybės administracijoje.

Siekiant patikrinti šią hipotezę darbe naudojami duomenys buvo renkami tiesiogiai bendraujant su savivaldybių administracijų atstovais elektroniniu paštu bei telefonu. Vis dėlto, net ir po pakartotinių užklausų išsiuntimo ir skambučių reikšminga dalis savivaldybių neatsakė, todėl duomenys šios hipotezės tyrimui yra riboti. Vis dėlto, atsakiusių savivaldybių skaičius (35) yra pakankamas tęsti kiekybinę analizę. Detalus atsakiusių savivaldybių sąrašas bei nurodyta moterų dalis savivaldybės administracijoje pateikiami prieduose, skyriuje 1 priedas: Duomenys, surinkti tiesiogiai kontaktuojant su Lietuvos savivaldybių administracijos atstovais.

6 paveikslas: Koreliacija tarp moterų dalies savivaldybių administracijose bei nepotizmo lygio

⁷⁶ Margaret Y. Padgett et al., *Perceptions of Nepotism Beneficiaries: The Hidden Price of Using a Family Connection to Obtain a Job*, 2015.



Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis STT bei savivaldybių pateiktais duomenimis

Aukščiau pateikiamame paveiksle Nr. 6 matomas savivaldybių pasiskirstymas pagal nepotizmo lygį bei moterų dalį administracijoje. Atkreiptinas dėmesys, kad savivaldybės grafike yra pasiskirsčiusios be ryškių išskirčių, tačiau matoma neryški linijinė tendencija, rodanti, kad didėjant moterų daliai savivaldybėje mažėja nepotizmo lygis. Tai aiškiai parodo ir tiesinę tendenciją rodanti linija, kuri šio grafiko atveju yra mažėjanti. Tai iš esmės atitinka tai, kas yra teigiama ketvirtojoje darbo hipotezėje – didesnė moterų dalis administracijoje sutampa su mažėjančiu nepotizmo lygiu.

Šiuo atveju neigiamą koreliaciją tarp dviejų tiriamų kintamųjų patvirtina ir koreliacijos koeficientas. Remiantis ketvirtojoje hipotezėje formuluojama prognoze turėtume matyti stiprų neigiamą koreliacijos koeficientą (idealiu atveju), o tuo tarpu šiuo atveju Pearsons koreliacijos koeficientas siekia -0.14 – interpretuojant šiuos duomenis pagal Pearsons koreliacijos koeficiento interpretacijos rekomendacijas galima teigti, kad koreliacija yra maža⁷⁷. Taigi, remiantis šiais duomenimis galima teigti, kad moterų dalis savivaldybės administracijoje koreliuoja su nepotizmo lygio mažėjimu ir tai verta tirti

⁷⁷ Laerd Statistics, “Pearsons Product-Moment Correlation”, Lund research, 2018.< <https://statistics.laerd.com/statistical-guides/pearson-correlation-coefficient-statistical-guide.php>> [Žiūrėta 2023 04 15]

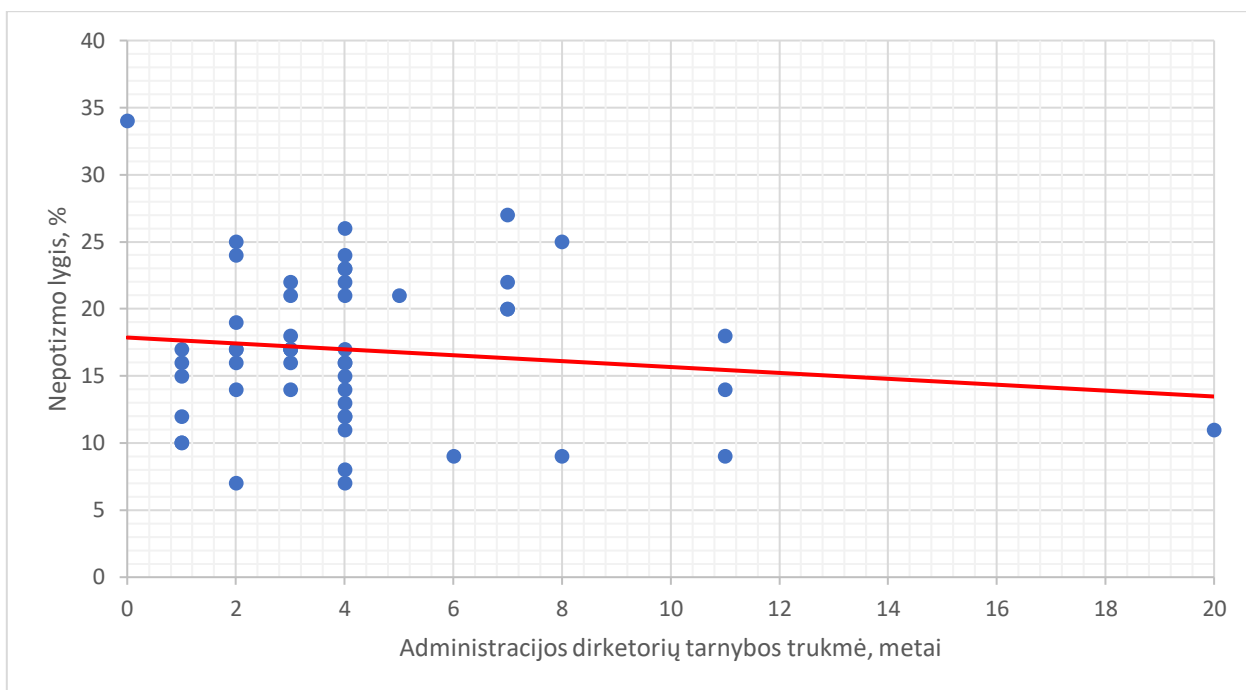
giliau. Vis dėlto, galutinį poveiklį galima susidaryti tik remiantis ir kitame skyriuje pateiktais daugialypės tiesinės regresijos modeliu ir kintamųjų statistiniais reikšmingumais.

3.2.5. Administracijos direktorių tarnybos trukmės įtaka nepotizmo lygiui

Teorinėje darbo dalyje **1.2.5. Administracijos direktorių įtaka** teigiama, kad su kiekviena papildoma tų pačių administracijos direktorių darbo kadencija jų darbas galimai sulaukia mažiau peržiūrų ir vertinimų, taikomų naujiems darbuotojams. Ilgiau dirbantis administracijos direktorius taip pat gali būti „įsišaknijęs“, t. y. suprantantis, kad jo pozicijos pakeitimui esamoje situacijoje trūksta politinės valios ar jį nepalaikančių asmenų savivaldybės taryboje ar mero poste. Tai gali vesti prie situacijos, kurioje administracijos direktorius bus labiau linkęs pats dalyvauti arba leisti savo favoritams dalyvauti nepotistinėse praktikoje. Dėl to penktoji hipotezė H5 formuluojama taip: savivaldybės, kurių administracijos direktoriai ilgiau užima einamas pareigas, turės aukštesnį nepotizmo lygį.

Siekiant patikrinti šią hipotezę darbe naudojami duomenys buvo renkami tiesiogiai bendraujant su savivaldybių administracijų atstovais elektroniniu paštu bei telefonu. Nepavykus gauti duomenų iš tam tikrų savivaldybių duomenų buvo ieškoma internete peržiūrint savivaldybių pateikiamus duomenis bei istorinius naujienų portalų straipsnius. Vis dėlto, net ir po pakartotinių užklausų išsiuntimo ir skambučių reikšminga dalis savivaldybių neatsakė, todėl duomenys šios hipotezės tyrimui yra riboti. Vis dėlto, atsakusių savivaldybių skaičius (52) yra pakankamas tęsti kiekybinę analizę. Detalus atsakusių savivaldybių sąrašas bei jų administracijos direktorių tarnybos trukmės laikas pateikiamas prieduose, skyriuje 1 priedas: Duomenys, surinkti tiesiogiai kontaktuojant su Lietuvos savivaldybių administracijos atstovais.

7 paveikslas: Koreliacija tarp administracijos direktorių tarnybos trukmės bei nepotizmo lygio



Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis STT bei savivaldybių pateiktais duomenimis

Aukščiau pateikiamame paveiksle Nr. 7 matomas savivaldybių pasiskirstymas pagal nepotizmo lygį bei administracijos direktorių tarnybos trukmę. Atkreiptinas dėmesys, kad savivaldybės grafike yra susitelkusios ties labai trumpa tarnybos trukme – 2-4 metai, išskyrus vieną (Rietavo) savivaldybę, kurioje administracijos direktorius tarnauja jau 20 metų. Stebint tiesinio ryšio kreivę matoma, kad egzistuoja nežymi neigiama koreliacija tarp administracijos direktorių tarnybos trukmės ir nepotizmo lygio, o tai yra netikėta, nes ši tendencija yra priešinga teorinėje dalyje formuluojamoms prognozėms. Jeigu penktojoje hipotezėje pateikiama prognozė būtų teisinga, tai grafike turėtų būti matoma didėjanti tendencija – didėjant tarnybos trukmei nepotizmo lygis turėtų didėti.

Tai patvirtina ir koreliacijos koeficientas. Šiuo atveju Pearsons koreliacijos koeficientas siekia +0.13 – nors šis koeficientas ir nedidelis, interpretuojant šiuos duomenis pagal Pearsons koreliacijos koeficiento interpretacijos rekomendacijas negalima teigti, kad ši koreliaciją yra neegzistuojanti, kadangi koeficientus tarp 0.1 ir 0.3 reiktų vertinti kaip silpną koreliaciją⁷⁸. Taigi, remiantis šiais duomenimis reiktų teigti, kad tarnybos trukmė daro atvirkštinę įtaką nepotizmo lygiui Lietuvos savivaldybių administracijose, nei prieš tai tikėtasi. Vienas iš galimų tokios tendencijos paaiškinimų gali būti susijęs

⁷⁸ Laerd Statistics, “Pearsons Product-Moment Correlation”, Lund research, 2018.< <https://statistics.laerd.com/statistical-guides/pearson-correlation-coefficient-statistical-guide.php>> [Žiūrėta 2023 04 15]

su per maža duomenų variacija. Kadangi daugelis administracijos direktorių dirba palyginti trumpai, duomenyse nėra pakankamai išskirčių (ilgai dirbančių administracijos direktorių) ir tai neleidžia efektyviai palyginti labai trumpai ir labai ilgai tarnaujančių direktorių įtakos nepotizmo lygiui. Vis dėlto, svarbu atkreipti dėmesį, kad teigiama koreliacija yra silpna, o galutinį poveikį galima susidaryti tik remiantis ir kitame skyriuje pateiktais daugialypės tiesinės regresijos modeliu ir kintamųjų statistiniais reikšmingumais.

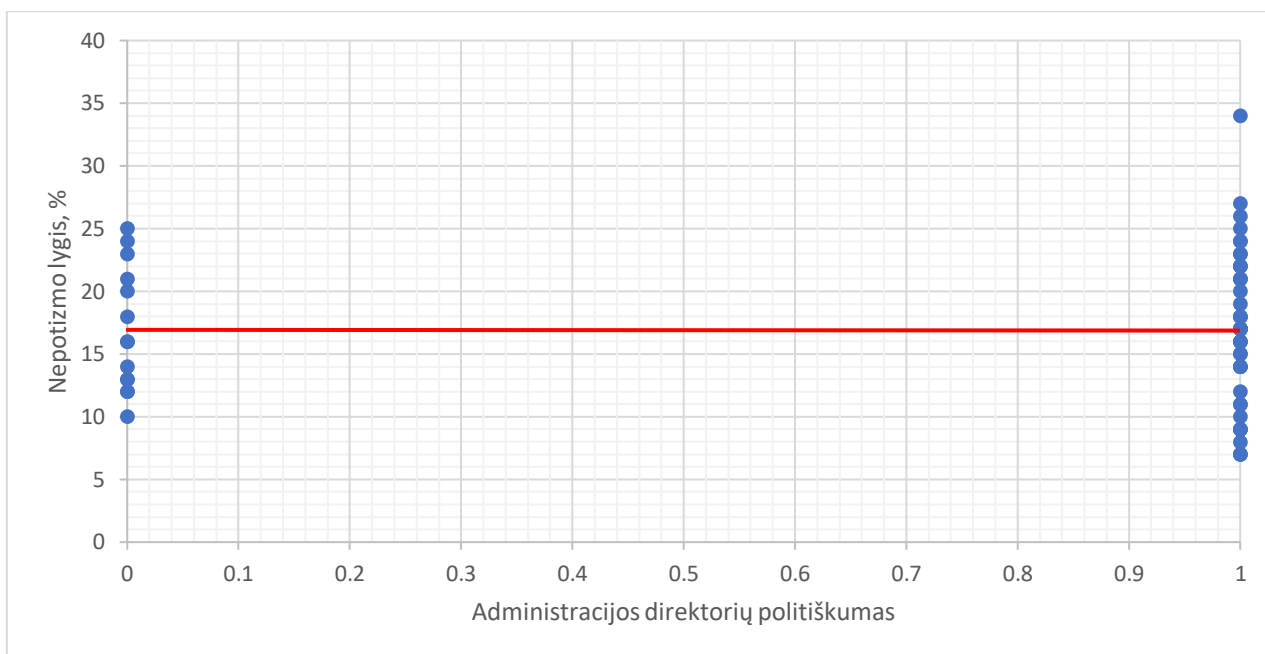
3.2.6. Administracijos direktorių politiškumo įtaka nepotizmo lygiui

Teorinėje darbo dalyje **1.2.5. Administracijos direktorių įtaka** teigiama, kad politizuoti viešojo sektoriaus vadovai gali naudoti savo politinę įtaką ir ryšius, siekdami užtikrinti sau geresnes pareigybinės sąlygas bei stabilesnę ir ilgesnę tarnybą⁷⁹. Šio darbo kontekste teigiama, kad ši savanaudiška įtaka gali būti naudojama ne tik savo paties pozicijai gerinti, tačiau ir kaip galimybė padėti savo artimiesiems ir giminėms, todėl susiklosčiusi situacija gali sukelti ir nepotizmo atvejų padaugėjimą (naudos sau siekimą galima suprasti ir per sau artimų žmonių įdarbinimą valstybės tarnyboje). Dėl to šeštoji hipotezė H6 formuluojama taip: Savivaldybėse, kurių vadovai yra politiškai afiliuoti, egzistuoja aukštesnis nepotizmo lygis. Šioje dalyje administracijos direktorių politiškumas suprantamas kaip priklausymas politinei partijai, todėl nepriklausomojo kintamojo duomenys yra binariniai – žmogus arba nepriklauso partijai ir tokia reikšmė vertinama nuliu (0), arba priklauso/priklausė partijai ir tokia reikšmė vertinama vienetu (1).

Siekiant patikrinti šią hipotezę darbe buvo naudojamosi Vyriausiosios rinkimų komisijos duomenimis bei administracijos direktorių biografijomis (kai jos pateikiamos internete).

8 paveikslas: Koreliacija tarp administracijos direktorių politiškumo bei nepotizmo lygio

⁷⁹ Vitalis Nakrošis, *Lietuvos viešojo sektoriaus vadovų kaita ir politizacija*, Vilnius: Vilniaus Universitetas, 2014.



Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis STT, vyriausiosios rinkimų komisijos bei savivaldybių pateikiamais duomenimis

Aukščiau pateikiamame paveiksle Nr. 8 matomas savivaldybių pasiskirstymas pagal nepotizmo lygį bei administracijos direktorių politiškumą. Nors suprasti binarinio nepriklausomojo kintamojo pasiskirstymą sunku, tiesinę tendenciją rodanti linija aiškiai parodo kintamųjų koreliaciją. Šiuo atveju matoma, kad kreivė yra beveik horizontali, t. y., kintamieji nekoreliuoja. Jeigu šeštoje hipotezėje pateikiama prognozė būtų teisinga, tai grafike turėtų būti matoma didėjanti tendencija – savivaldybės, kuriose administracijos direktoriai politiški, turėtų turėti didesnę nepotizmo lygį.

Šiuo atveju nulinių ryši tarp dviejų tiriamų kintamųjų patvirtina ir koreliacijos koeficientas. Remiantis šeštojoje hipotezėje formuluojama prognoze turėtume matyti stiprų teigiamą koreliacijos koeficientą (idealiu atveju), o tuo tarpu šiuo atveju Pearsons koreliacijos koeficientas siekia tik -0,004 – interpretuojant šiuos duomenis pagal Pearsons koreliacijos koeficiento interpretacijos rekomendacijas galima teigti, kad koreliacijos nėra⁸⁰. Taigi, remiantis šiais duomenimis negalime teigti, kad administracijos direktorių politiškumas daro kokią nors įtaką nepotizmo lygiui savivaldybių

⁸⁰ Laerd Statistics, “Pearsons Product-Moment Correlation”, Lund research, 2018.< <https://statistics.laerd.com/statistical-guides/pearson-correlation-coefficient-statistical-guide.php>> [Žiūrėta 2023 04 15]

administracijose. Vis dėlto, galutinį poveikslą galima susidaryti tik remiantis ir kitame skyriuje pateiktais daugialypės tiesinės regresijos modeliu ir kintamųjų statistiniais reikšmingumais.

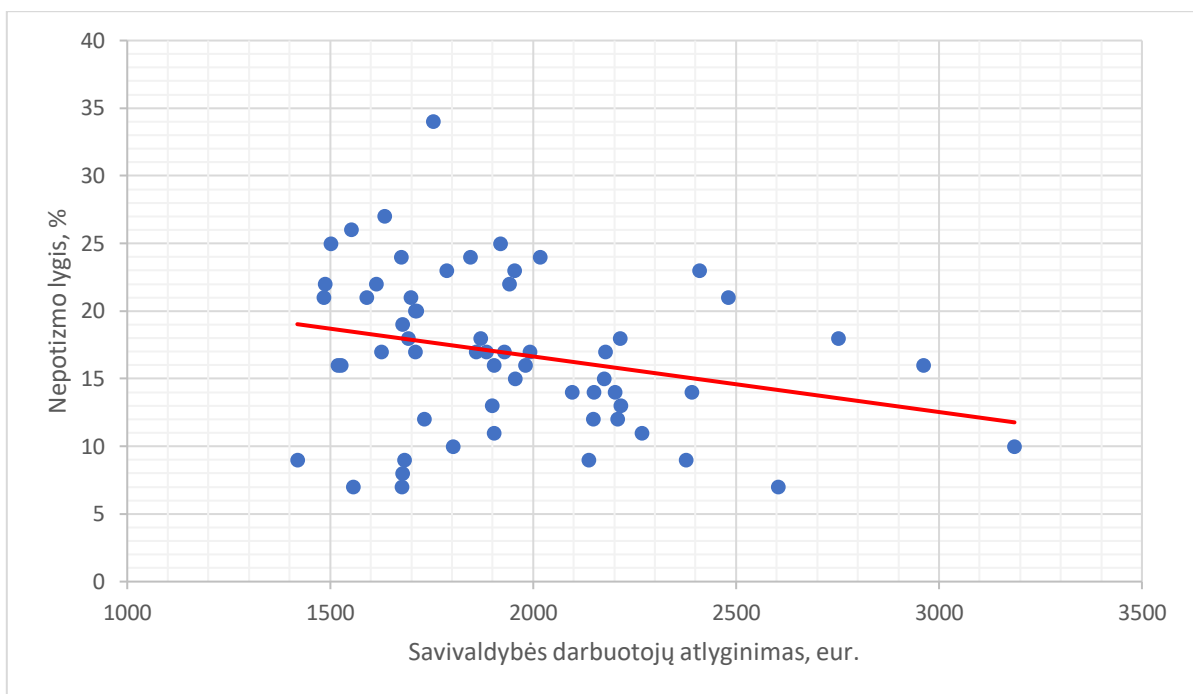
3.2.7. Savivaldybės administracijos atlyginimų dydžio įtaka nepotizmo lygiui

Teorinėje darbo dalyje **1.2.6. Viešojo sektoriaus atlyginimų dydis** teigiama, kad atlyginimų dydis savivaldybės administracijoje taip pat gali turėti reikšmingą įtaką nepotizmo lygiui. Šio reiškinio logika ganėtinai paprasta – didesnis atlyginimas savivaldybės administracijoje didina paskatas naudotis savo turimais ryšiais siekiant gauti gerai apmokamą darbą savivaldybėje. Didesnis viešojo sektoriaus atlyginimas taip pat skatina žmones, turinčius ryšių, ieškoti darbo viešajame sektoriuje ir automatiškai didina eiles į viešojo sektoriaus pozicijas – tai sukuria situaciją, kai ryšių neturintys žmonės atsitraukia nuo darbo paieškos viešajame sektoriuje ir geriau renkasi privatų, kadangi bandymas sukurti ryšius dažnai nėra įmanomas arba jo kaštai yra per dideli lyginant su viešojo sektoriaus pozicijos teikiama nauda⁸¹. Dėl to septintoji hipotezė H7 formuluojama taip: savivaldybės, kuriose atlyginimai didesni, turės aukštesnį nepotizmo lygį.

Siekiant patikrinti šią hipotezę darbe buvo naudojamosi rekvizitai.vz.lt portalo duomenimis, išreikštais kaip vidutinis bruto atlyginimas eurai.

9 paveikslas: Koreliacija tarp savivaldybės administracijos darbuotojų vidutinio atlyginimo bei nepotizmo lygio

⁸¹ Andri Chassamboulli ir Pedro Gomes, *Jumping the Queue: Nepotism and Public-Sector Pay*, Bonn: IZA Institute of Labour Economics, 2020.



Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis STT bei rekvizitai.vz.lt duomenimis

Aukščiau pateikiamame paveiksle Nr. 9 matomas savivaldybių pasiskirstymas pagal nepotizmo lygį bei veiklos vertinimo lygį. Atkreiptinas dėmesys, kad savivaldybės grafike yra pasiskirsčiusios be ryškių išskirčių, tačiau stebint tiesinio ryšio kreivę matoma, kad egzistuoja neigiama koreliacija tarp savivaldybių administracijų atlyginimų dydžio ir nepotizmo lygio, o tai yra netikėta, nes ši tendencija yra priešinga teorinėje dalyje formuluojamoms prognozėms. Jeigu septintojoje hipotezėje pateikiama prognozė būtų teisinga, tai grafike turėtų būti matoma didėjanti tendencija – didėjant atlyginimams savivaldybių administracijose nepotizmo lygis turėtų taip pat didėti.

Tai patvirtina ir koreliacijos koeficientas. Šiuo atveju Pearsons koreliacijos koeficientas siekia - 0.26 – nors šis koeficientas ir nedidelis, interpretuojant šiuos duomenis pagal Pearsons koreliacijos koeficiento interpretacijos rekomendacijas matoma, kad ši koreliacija atitinka Pearsons silpnos koreliacijos kriterijus, kadangi koeficientus tarp 0.1 ir 0.3 reiktų vertinti kaip silpną koreliaciją⁸². Taigi, remiantis šiais duomenimis reiktų teigti, kad atlyginimų dydis savivaldybės administracijose daro atvirkštinę įtaką nepotizmo lygiui Lietuvos savivaldybių administracijose, nei prieš tai tikėtasi. Kaip jau buvo minėta stebint hipotezės neatitinkančią koreliaciją savivaldybės administracijos dydžio atveju,

⁸² Laerd Statistics, “Pearsons Product-Moment Correlation”, Lund research, 2018.< <https://statistics.laerd.com/statistical-guides/pearson-correlation-coefficient-statistical-guide.php>> [Žiūrėta 2023 04 15]

tokia, teorijai prieštaraujanti tendencija galimai kyla dėl to, kad didžiausius atlyginimus savivaldybės administracijoje turinčios savivaldybės tuo pačiu metu yra didžiausios Lietuvos savivaldybės ir dėl to sulaukia daugiau nacionalinės politikos dėmesio, o tai savo ruožtu apsunkina nepotistinių praktikų taikymą.

Vis dėlto, svarbu atkreipti dėmesį, kad neigiama koreliacija yra silpna, o galutinį poveikslą galima susidaryti tik remiantis ir kitame skyriuje pateiktais daugialypės tiesinės regresijos modeliu ir kintamųjų statistiniais reikšmingumais.

3.2.8. Koreliacijų analizės apibendrinimas

Šioje darbo dalyje (3) buvo detalios pristatytos visų septynių darbe analizuojamų hipotezių koreliacijos analizės bei aptarti dalies koreliacijų analizių reikšmių galimi paaiškinimai (tuo atveju, jei realus rezultatas nukrypo nuo rezultato, kurio buvo tikimasi remiantis teorine dalimi).

Nors šioje dalyje buvo analizuojamos tik koreliacijos tarp kintamųjų, o ne priežastiniai ryšiai, analizė leidžia susidaryti pirminį vaizdą apie teorijoje formuluojamų priežasčių galimybės paaiškinti nepotizmo lygius skirtingose Lietuvos savivaldybėse. Matoma, kad duomenys atitinka tik vienoje iš septynių hipotezių formuluojamas prognozes (moterų dalis savivaldybės administracijoje), tuo tarpu net keturių hipotezių atveju matomos koreliacijos, kurios iš esmės prieštarauja suformuluotai teorijai. Dar du nepriklausomi kintamieji, pasirinkti pagal hipotezes H1 ir H6, visiškai nekoreliuoja su nepriklausomu kintamuoju. Vis dėlto, įdomu, kad 5 penkiais iš septynių atvejų gauti reikšmingi koreliacijos koeficientai (nors ir prieštaraujantys darbe pateikiamiems teoriniams paaiškinimams).

Tolesnėje darbo dalyje šie galimi ryšiai tarp priklausomų ir nepriklausomų kintamųjų tiriami daugialypės tiesinės analizės būdu.

3.3. Daugialypės tiesinės regresijos analizė

Šioje darbo dalyje tyrimo eigoje detalizuoti ir nagrinėti kintamieji bei jų priežastinis ryšys su nepriklausomu kintamuoju (nepotizmo lygiu savivaldybėse) analizuojami pasitelkiant daugialypės tiesinės regresijos modelius. Kaip jau buvo minėta metodologinėje darbo dalyje, šis metodas yra tinkamiausias siekiant analizuoti tokio tipo duomenis ir jis taip pat sudaro galimybę į modelį įtraukti ir tuo pačiu metu tirti darbe analizuojamus nepriklausomus kintamuosius bei kontrolinius kintamuosius.

Kuriant daugialypės tiesinės regresijos modelį į jo sudėtį iš viso buvo įtraukta 11 kintamųjų: vienas priklausomas kintamasis, septyni nepriklausomi kintamieji bei trys kontroliniai kintamieji. Vis dėlto,

pagrindinis dėmesys skiriamas penkiems nepriklausomiems kintamiesiems, kurie koreliacijų analizės metu reikšmingai koreliavo su nepriklausomu kintamuoju (moterų dalis savivaldybių administracijose, stebėsenos lygis administracijose, administracijų dydis, vidutinis administracijos darbuotojų atlyginimas bei administracijos direktorių tarnybos trukmė. Regresijos modelis pateikiamas priedų dalyje (priedas Nr. 1).

Regresijos modelio lentelė atskleidžia, kad modelio *R-squared* patenkina tiesinės regresijos modeliui keliamas sąlygas ir siekia 0.31 (*R-squared* reikšmės tiesinės regresijos modeliuose turi viršyti 0.25⁸³). Tai rodo, kad teoriškai šio darbo eigoje sukurtas modelis galėtų padėti prognozuoti nepotizmo lygį skirtingose savivaldybėse, tačiau modelio prognozuojamoji geba nėra didelė – *R-squared* reikšmės gali siekti +1, todėl 0.31 reikšmė yra maža – nepriklausomi kintamieji modelyje gali paaiškinti tik 31 procentą priklausomo kintamojo reikšmių, t. y. 69 procentai priklausomojo kintamojo reikšmių lieka nepaaiškintos.

Vis dėlto, svarbiausia šiame modelyje matoma nepriklausomų kintamųjų charakteristika – itin didelės *p-value* reikšmės. Norint teigti, kad nepriklausomas kintamasis turi statistiškai reikšmingą įtaką nepriklausomam kintamajam pageidautina gauti *p-value* reikšmes, mažesnes nei 0.05. Šiame darbe suformuluotas tiesinės regresijos modelis parodo, kad nei vienas nepriklausomas kintamasis (net ir kintamieji, koreliuojantys su nepotizmo lygiu) neturi statistiškai reikšmingos įtakos priklausomam kintamajam – *p-value* reikšmės visais atvejais smarkiai viršija nustatytą 0.05 reikšmę. Taip galimai yra dėl per mažo atvejų skaičiaus regresijoje. Viena to priežasčių yra žemas verčių skaičius moterų dalies savivaldybių administracijose kintamajame – kadangi dėl atsakymų iš savivaldybių trūkumo šis kintamasis turi tik 35 reikšmės, modelis vertina tik 35 reikšmes ir kitų kintamųjų atvejų, dėl to modelio atvejų skaičius (kuris idealiau atveju turėtų siekti $n=60$) siekia tik $n=35$. Žemesnį reikšmių skaičių turi ir kitas kintamasis: administracijos direktorių tarnybos trukmė ($n=52$). Siekiant sumažinti galimą šių kintamųjų įtaką statistiniam reikšmingumui buvo sukurti dar du statistiniai modeliai. Antrasis modelis (priedas Nr. 2) eliminavo vieną nepriklausomąjį kintamąjį – moterų dalį savivaldybės administracijose, o trečiasis modelis (priedas Nr. 3) eliminavo du nepriklausomus kintamuosius – moterų dalį savivaldybės administracijose bei administracijos direktorių darbo laiką. Vis dėlto, šis bandymas pagerinti modelio

⁸³ Charles Wheelan, *Naked Statistics – Stripping the Dread from the data*, New York: W. W. Norton & Co., 2014

statistinį reikšmingumą nepasiteisino – abiejų naujų modelių atvejais likę nepriklausomi kintamieji vis tiek neturėjo statistinio reikšmingumo.

Stebint kontrolinius kintamuosius visuose trijuose sukurtuose regresijos modeliuose matoma tokia pati tendencija, kaip ir tyrimo nepriklausomų kintamųjų atveju. Visi trys į modelį įtraukti kontroliniai kintamieji neturi statistiškai reikšmingos įtakos nepotizmo lygiui savivaldybių administracijose – jų *p-value* reikšmės smarkiai viršija 0.05, o tai reiškia, kad nei vienas iš visų dešimties tyrime naudojamų nepriklausomų kintamųjų neturi jokios statistiškai pagrįstos įtakos priklausomam kintamajam.

Statistinio reikšmingumo trūkumas modelyje gali būti paaiškinimas atsižvelgiant į kelias priežastis. Visų pirma, net ir naudojant visas 60 savivaldybių nepriklausomų kintamųjų skaičius vis tiek gali būti per žemas – nors formaliai daugialypei tiesinei regresijai užtenka 20 atvejų, reikšmingai didesnis atvejų skaičius dažnai padeda gauti reikšmingus statistinio reikšmingumo įverčius, o tiesinės regresijos dažnai yra atliekamos naudojant tūkstantį ir daugiau atvejų. Kita galima priežastis – nepakankama nepriklausomų kintamųjų įtaka priklausomam kintamajam. Galimai įtaką darančių kintamųjų įtakos stiprumas yra per mažas, kad modelis galėtų įvardinti šią įtaką kaip statistiškai reikšmingą (prie to taip pat prisideda mažas atvejų skaičius), o didesnės koreliacijos tarp kintamųjų galimai padėtų gauti mažesnius *p-value* įverčius.

Atsižvelgiant į gautus rezultatus ir išvardintas priežastis galima teigti, kad šiame darbe pristatyta statistinė analizė (nors ir turinti kelias reikšmingas koreliacijas tarp priklausomo ir nepriklausomo kintamojo) negali statistiškai reikšmingai paaiškinti, kokią įtaką darbo hipotezėse aptarti nepriklausomi kintamieji (vidiniai organizacijos veiksniai) daro savivaldybių administracijų nepotizmo lygiui.

Išvados ir rekomendacijos

Nepotizmo egzistavimas yra skaudi problema viešojo sektoriaus organizacijoms pasaulyje ir Lietuvoje. Nepotizmas, kaip dar viena korupcijos forma, ne tik kelia grėsmę meritokrata pagrįstam viešajam valdymui, užkirsdamas kelią įdarbinti asmenis pagal jų vertę organizacijai ir pasiekimus, bet ir kelią grėsmę visai demokratinei santvarkai: viešosiose įstaigose dirbantys, galimai nekompetetingi, pagal giminystės ryšius įdarbinti asmenys ilgainiui yra pastebimi likusių piliečių ir tai visuomenės akyse pamina sąžiningo valdymo, atskaitomybės ir pasirinkimo teisės principus, o tai gali pradėti kelti abejones ir nepasitikėjimą demokratiškai išrinkta valdžia bei pačia demokratine santvarka iš esmės.

Kaip jau buvo akcentuota šio darbo įvade, su nepotizmu viešajame sektoriuje susiję skandalai nesvetimi ir Lietuvos politikoje. Nors politikai viešai skelbia nepritariantys korupcinėms ir nepotistinėms

praktikomis, kiekviena valdžia per savo valdymo laikotarpį susiduria su skandalais, kylančiais dėl vieno ar kelių politikų piktnaudžiavimo savo padėtimi ir artimųjų įdarbinimo. Dėl šių priežasčių atrodo svarbu išsiaiškinti, kokios aplinkybės įgalina korumpuotus politikus ar sudaro sąlygas nepotizmui plisti, kadangi tik žinant nepotizmo plitimo priežastis bus galima pilnai jį išgyvendinti iš Lietuvos ir pasaulio viešojo valdymo.

Šiame darbe siekiama prisidėti prie pasaulyje vykstančios teorinės diskusijos ir pabandyti išsiaiškinti, kokios priežastys lemia nepotizmo plitimą Lietuvoje. Tai ypač patogu dėl to, kad Lietuvoje, skirtingai nuo daugelio kitų Vakarų valstybių, su korupcija kovojanti Specialiųjų tyrimų tarnyba renka detalius faktinius duomenis apie nepotizmo lygi kiekvienoje iš 60 Lietuvos Respublikos savivaldybių administracijų. Kokybiškų duomenų prieinamumas, reikšminga nepotizmo lygio variacija tarp savivaldybių bei pakankamai didelė imtis sudaro idealias sąlygas Lietuvoje ieškoti aplinkybių, kurios leidžia nepotizmui egzistuoti.

Nagrinėjant nepotizmą analizuojančią mokslinę literatūrą matoma, kad nėra vieningos ar kelių pagrindinių nepotizmo egzistavimą efektyviai paaiškinančių teorijų. Taip yra ir dėl to, kad nepotizmą sunku tirti dėl dažno duomenų trūkumo, o jo priežastys kiekvienoje valstybėje gali smarkiai skirtis. Vis dėlto, galima įžvelgti dvi pagrindines teorines kryptis, bandančias apibrėžti nepotizmo priežastis. Viena jų yra susijusi su išoriniais veiksniais tam tikroje valstybėje ar teritorijoje, galinčiais skatinti nepotizmo plitimą – tokie veiksniai gali būti susiję su ekonomine situacija, bendra visuomenės kultūra, politine situacija. Šie veiksniai „ateina“ iš išorės ir daro įtaką nepotizmo lygiui. Vis dėlto, iš kelių atliktų tyrimų matoma, kad Lietuvos nepotizmo situaciją toks aiškinimas paaiškina sąlyginai prastai ir palieka nemažai erdvės tolesniems tyrimams. Dėl šios priežasties šiame darbe buvo remiamasi kita teorine kryptimi susijusia su aplinkybėmis, kurios kyla iš organizacijos vidaus. Ši vidinių organizacijos charakteristikų teorinė prieiga bando nagrinėti pačias organizacijas, o ne teritorijas ar valstybes, kuriose šios organizacijos egzistuoja. Prie tokių vidinių veiksnių galima priskirti organizacijos dydį, darbuotojų sudėtį, organizacijos vadovų savybes, organizacijos politiką ir kultūrą, organizacijos skaidrumą ir t. t. Šiame darbe tikslai, uždaviniai ir hipotezės formuluojami būtent taip, kad būtų galima atsakyti į klausimą, ar vidinės organizacijų charakteristikos gali padėti geriau paaiškinti skirtingus nepotizmo lygius skirtingose Lietuvos savivaldybių administracijose.

Pagrindinis šio tyrimo klausimas: Ar vidinės Lietuvos Respublikos savivaldybių administracijų charakteristikos gali paaiškinti nepotizmo lygio skirtumus Lietuvos savivaldybių administracijose?

Siekiant atsakyti į šį klausimą buvo suformuluotos septynios hipotezės, paremtos egzistuojančia literatūra, galinčia pagrįsti, kodėl tam tikros vidinės organizacijos savybės gali paaiškinti nepotizmo lygį:

1. *H1: Savivaldybės, turinčios žemesnius žmogiškųjų išteklių valdymo konkretumo įverčius, turės aukštesnį nepotizmo lygį.*
2. *H2: Savivaldybės, kuriose egzistuoja pažangesnės stebėsenos ir veiklos praktikos, turės mažesnį nepotizmo lygį.*
3. *H3: Savivaldybės su mažesniais administraciniais aparatais turės mažesnį nepotizmo lygį.*
4. *H4: Savivaldybės, kuriose dirba santykinai daugiau moterų, turės mažesnį nepotizmo lygį.*
5. *H5: Savivaldybės, kurių administracijos direktoriai ilgiau užima einamas pareigas, turės aukštesnį nepotizmo lygį.*
6. *H6: Savivaldybėse, kurių vadovai yra politiškai afiliuoti, egzistuoja aukštesnis nepotizmo lygis.*
7. *H7: Savivaldybės, kuriose atlyginimai didesni, turės aukštesnį nepotizmo lygį.*

Hipotezės buvo tikrinamos remiantis naudojantis STT pateikiamais nepotizmo lygio duomenimis (priklausomas kintamasis), išreikštais kaip procentas darbuotojų, susijusių giminystės ryšiais bei septyniais nepriklausomais kintamaisiais (vienas kintamasis vienai hipotezei), surinktais tiesiogiai kontaktuojant su savivaldybėmis arba naudojantis viešai prieinamais duomenimis. Duomenų analizei naudojama metodologija – korelacių analizė sąsajoms tarp kintamųjų patikrinti bei daugialypė tiesinė regresija, naudojama siekiant priežastingumui nustatyti.

Tyrimo metu gauti rezultatai skyrėsi nuo prognozių, suformuluotų pagal keltas hipotezes. Atliekant korelacių analizę pastebėta, kad tik viena iš septynių korelacių atitiko hipotezėse formuluotus teiginius – didesnė moterų dalis savivaldybės administracijoje (H4) iš tiesų koreliavo su mažėjančiu nepotizmo lygiu. Vis dėlto, net keturi nepriklausomi kintamieji su nepriklausomu kintamuoju koreliavo priešingai, nei buvo galima tikėtis remiantis hipotezėmis ir teorija. Tarp šių nepriklausomų kintamųjų pateko stebėsenos ir veiklos vertinimo praktikos (H2), atlyginimai savivaldybių administracijose (H7), administracijų dydis (H3) bei administracijos direktorių tarnybos laikas (H5). Dar du nepriklausomi kintamieji, suformuluoti pagal hipotezės H1 (Reikalavimų pareigybei apibrėžtumas) ir H6 (administracijos direktorių politinė afiliacija), visiškai nekoreliavo su nepotizmo lygiu.

Nors dalis korelacių analizės pateikė rezultatus, priešingus teoriniam pagrindui, svarbu nevertinti šių rezultatų neatlikus kiekybinės analizės, skirtos priežastiniams ryšiams bei statistiniam reikšmingumui nustatyti. Atlikus daugialypės tiesinės regresijos analizę, skirtą priežastingumo ryšiams tarp kintamųjų nustatyti, pastebėta, kad nei vienas iš 7 nepriklausomų kintamųjų neturi statistiškai

reikšmingos įtakos nepriklausomam kintamajam. Rezultatai nepasikeitė ir sukūrus dar du daugialypės tiesinės regresijos modelius, kuriais buvo bandoma eliminuoti kintamuosius, mažinančius analizės atvejų skaičių (moterų dalis savivaldybių administracijose bei administracijos direktorių tarnybos laikas). Taigi, remiantis šiame darbe atlikta kiekybine analize negalima teigti, kad nors vienas iš hipotezėse akcentuojamų kintamųjų turi statistiškai reikšmingą įtaką nepotizmo lygiui Lietuvos savivaldybėse.

Vis dėlto, šio tyrimo metu gauti statistiškai nereikšmingi rezultatai nereiškia, kad vidinių organizacijų charakteristikų tyrimas yra neprasmingas, o teorijos, siūlančios tokio pobūdžio nepotizmo paaiškinimus yra neteisingos. Šis tyrimas parodo, kad nors daugelis autorių akcentuoja vidinių organizacijų charakteristikų svarbą tiriant nepotizmą, šias vidinių charakteristikų įtakas nepotizmui nėra paprasta užfiksuoti naudojant paprastą kiekybinės analizės metodą. Svarbu pabrėžti, kad egzistuoja bent kelios priežastys, galinčios paaiškinti mažą darbe naudojamų duomenų reikšmę. Visų pirma, dalis nepriklausomų kintamųjų duomenų buvo surinkti už vėlesnį laikotarpį, lyginant su nepotizmo lygio duomenimis, kurie STT buvo pateikti 2019 metais (nebuvo galimybės gauti naujesnių duomenų). Nors nepotizmo lygis nėra greitai kintantis savivaldybės administracijos bruožas, o bendros tendencijos savivaldybėse nesikeičia, šis laikotarpio neatitikimas yra reikšmingiausias šio darbo ribotumas. Įmanoma, kad tiksliau laikotarpį atitinkantys duomenys sukurtų galimybę gauti reikšmingesnius tyrimo rezultatus. Atsakymų iš savivaldybių trūkumas taip pat lėmė mažesnę nagrinėtinų atvejų skaičių dviejų kintamųjų atveju, o tai taip pat prisidėjo prie mažesnio analizuojamų kintamųjų reikšmingumo. Tikėtina, kad pilnesni duomenys leistų tikėtis reikšmingesnių rezultatų.

Nepotizmas išlieka aktualia tema Lietuvos viešajame valdyme. Būtina toliau tirti nepotizmo priežastis, siekiant geriau suprasti šią problemą, o vidiniai organizacijų veiksniai gali būti svarbus nepotizmo lygį valstybės institucijose paaiškinantis veiksnys. Nepotizmo lygį savivaldybėse matuojantys Specialiųjų tyrimų tarnybos duomenys gali tapti reikšmingu įrankiu, padedančiu suprasti nepotizmą ir jo kilmę Lietuvoje. Tikėtina, kad Specialiųjų tyrimų tarnyba šiuos duomenis rinks ir atnaujins ateityje, o tai gerokai padidins jų aktualumą. Vis dėlto, atsižvelgiant į statistinio reikšmingumo stokojančią kiekybinių duomenų analizę matome, kad teoriškai pakankamo, bet mažo atvejų skaičiaus (60 savivaldybių) kiekybiniai metodai galimai nėra tinkamiausias įrankis nepotizmo priežastims Lietuvoje tirti. Ateityje analizuojant nepotizmo problematiką būtų galima apsvarstyti galimybes rinktis kitus analizės būdus, tokius kaip lyginamoji analizė, atvejo studijos ar kiti kokybiniai ar mišrūs tyrimo metodai. Galimai ši alternatyvi prieiga padėtų gauti labiau pagrįstų atsakymų į rūpimus klausimus ir prisidėtų prie ateities su mažesniais nepotizmo lygiais.

Literatūros ir šaltinių sąrašas

1. Abramo et al., *Relatives in the Same University Faculty: Nepotism or Merit?* *Scientometrics* 101, 2014.
2. Al-Aman, K. M. ir Jone L. Pearce, *The Influence of Values on Management Practices*, *Int. Studies o/Mgt. & Org.*, Vol. 23, No.3, 1993, 35-52.
3. Alesina, Alberto F. and Easterly, William and Baqir, Reza, *Public Goods and Ethnic Divisions*, 1997.
4. Allesina, S., „Measuring Nepotism through Shared Last Names: The Case of Italian Academia“, Lausanne: University of Lausanne, 2011. <<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0021160>> [Žiūrėta 2020 12 29].
5. Arasli, H., Bavik, A., H., Ekiz, H., E., *The effects of nepotism on human resource management: The case of three, four and five star hotels in Northern Cyprus*, *International Journal of Sociology and Social Policy* 26(7/8), 2006, 295-308.
6. Becker, T. E., *Nepotism and the commitment of relevant parties*, Imprint Routledge, 2012, 129.
7. Benny Geys ir Daniel M. Smith, *Political Dynasties in Democracies: Causes, Consequences and Remaining Puzzles*, 2017.
8. BNS, „I.Šimonytė: būtina efektyviau koordinuoti antikorpucinę veiklą“, Vilnius: 15min.lt, 2021. <<https://www.15min.lt/naujiena/aktualu/lietuva/i-simonyte-butina-efektyviau-koordinuoti-antikorpucine-veikla-56-1473712>> [Žiūrėta 2021 03 29]
9. Chang, C., Shu-I Chiu, Kuo-Wei Hsu, „Predicting political affiliation of posts on Facebook“, *Proceedings of the 11th International Conference on Ubiquitous Information Management and Communication*, Article No.: 57, 2017. <<https://dl.acm.org/doi/abs/10.1145/3022227.3022283>> [Žiūrėta 2021 12 20]
10. Chassamboulli, A. ir Pedro Gomes, *Jumping the Queue: Nepotism and Public-Sector Pay*, Bonn: IZA Institute of Labour Economics, 2020.
11. Chene, M., Transparency International, „Corruption and anti-corruption practices in human resource management in the public sector“, <<https://www.u4.no/publications/corruption-and-anti-corruption-practices-in-human-resource-management-in-the-public-sector>>, 2015, 1-2

12. Colonnelli et.al., *Patronage in the allocation of public sector jobs*, Harvard: Harvard University Press, 2018, 1.
13. Dailey, R.C. and Reuschling, *Managing continuity in the family-owned company*, Journal of General Management, Vol. 5, 1980, 49-56.
14. Dal Bo et al., *Political dynasties*, The review of Economic studies, Volume 76, 2009
15. Dani Rodrik, *Institutions for high-quality growth: What they are and how to acquire them*, *Studies in Comparative International Development*, vol 35(3), 2000, 3-31.
16. Durante, R. et al., "Academic Dynasties: Decentralization and Familism in the Italian Academia", Cambridge: National Bureau of Economic Research, 2011. <<http://pseweb.eu/ydepot/semin/texte1112/DUR2012ACA.pdf>> [Žiūrėta 2020 12 29].
17. ELTA, „Po nepotizmo atgarsių „laisvietis“ Jurgutis pranešė paliekantis postą: nebebūsiu viceministras“, Vilnius: lrt.lt, 2023. <<https://www.lrt.lt/naujienos/lietuvoje/2/1944683/po-nepotizmo-atgarsiu-laisvietis-jurgutis-pranese-paliekantis-posta-nebebusiu-viceministras>> [Žiūrėta 2023 04 11]
18. Ferlazzo, F. ir Stefano Sdoia, „Measuring Nepotism through Shared Last Names: Are We Really Moving from Opinions to Facts?“, Marburg: Philipps-University Marburg, 2012. <<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0043574>> [Žiūrėta 2020 12 30].
19. Fisman, R. ir Miriam A. Golden, „Corruption: What Everyone Needs to Know“, New York: Oxford University Press, 2017.
20. Ford, R., ir McLaughlin, F., *Nepotism: Boon or Bane*. Personnel Administrator, 31(11), 1986, 78–89.
21. Gelb, A & Knight, John B & Sabot, R H, *Public Sector Employment, Rent Seeking and Economic Growth*, *Economic Journal*, Royal Economic Society, vol. 101(408), 1991, 1186-1199.
22. Gimpelson, Vladimir and Treisman, Daniel and Monusova, Galina, *Public Employment and Redistributive Politics: Evidence from Russia's Regions*, 2000.
23. Ignatowski et al, *The Perception of Organisational Nepotism Depending on the Membership of Selected Churches*, 2020.

24. Jakubauskas, R., „Kalbėdamas apie ministro įdarbintus savus G.Nausėda rėmėsi ne tik STT, sako jo atstovas“, Vilnius: 15min.lt, 2020. <https://www.15min.lt/naujiena/aktualu/lietuva/kalbedamas-apie-ministro-idarbintus-savus-g-nauseda-remesi-ne-tik-stt-sako-jo-atstovas-56-1264666> [Žiūrėta 2022 11 15]
25. Jurčenkaitė, I., „Pasakyta/Padaryta. Kuo virto S.Skvernelio pažadas nedarbinti savų?“, Vilnius: 15min.lt, 2019. <https://www.15min.lt/naujiena/aktualu/lietuva/pasakyta-padaryta-kuo-virto-s-skvernelio-pazadas-nedarbinti-savu-56-1210030> [Žiūrėta 2022 10 23]
26. Laerd Statistics, “Pearsons Product-Moment Correlation”, Lund research, 2018. <<https://statistics.laerd.com/statistical-guides/pearson-correlation-coefficient-statistical-guide.php>> [Žiūrėta 2023 04 15]
27. Lesne, F. ir Bernard Gouthier, „The Kinship in Public Office indicator: Kin connectivity as a proxy for nepotism in the public sector“, Bergen: Chr. Michelsen Institute, 2014. <<https://www.cmi.no/publications/5312-the-kinship-in-public-office-indicator#pdf>>, [Žiūrėta 2020 12 28]
28. Lietuvos Respublikos Vyriausioji rinkimų komisija, „Rinkimai ir referendumai“, Vilnius: vrk.lt, 2023. <<https://www.vrk.lt/rinkimai>> [Žiūrėta 2023 04 12]
29. Lietuvos statistikos departamentas, „Statistinių rodiklių analizė“, Vilnius: LSD, 2023. <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize/> [Žiūrėta 2023 03 27]
30. Martikonis, V., „Vidmantas Martikonis: Iš anksto kaltas, kad esi giminaitis“, Vilnius: 15min.lt, 2020. www.15min.lt/naujiena/aktualu/nuomones/vidmantas-martikonis-is-anksto-kaltas-kad-esi-giminaitis-18-1394252 [Žiūrėta 2022 10 23]
31. Merton R. K., *The sociology of science: theoretical and empirical investigations*, Chicago: Chicago Press, 1973, 272.
32. Nadler, J. ir Miriam Schulman, *Favoritism, Conysim and Nepotism*, Markkula Center, 2005.
33. Nakrošis, V., *Lietuvos viešojo sektoriaus vadovų kaita ir politizacija*, Vilnius: Vilniaus Universitetas, 2014.
34. Padgett, M. Y. et al., *Perceptions of Nepotism Beneficiaries: The Hidden Price of Using a Family Connection to Obtain a Job*, 2015.
35. Pearce, J. L. *Cronyism and Nepotism Are Bad for Everyone: The Research Evidence*, Cambridge University Press, 2015, 41 – 44.

36. Ponzio, M. ir Vincenzo Scoppa, *A Simple Model of Nepotism*, Università Della Calabria, 2010.
37. PRC, „Trends in party affiliation among demographic groups“, Washington D.C.: Pew Research Center, 2018, <<https://www.pewresearch.org/politics/2018/03/20/wide-gender-gap-growing-educational-divide-in-voters-party-identification/>> [Žiūrėta 2021 12 20]
38. Ragauskas, R. ir Ieva Valeškaitė, „Nepotism, political competition and overemployment“, *Political Research Exchange*, 2020. <<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/2474736X.2020.1781542?needAccess=true>>, [Žiūrėta 2020 12 28]
39. Raymond Fisman ir Miriam Golden, *Corruption – What Everyone Needs to Know*, Oxford University Press, 2017.
40. Registrų centras, „Gyventojų skaičius pagal savivaldybes“, Vilnius: registrucentras.lt, 2022. <https://www.registrucentras.lt/bylos/dokumentai/gr/2022_01_05_Gyventoju_skaicius_pagal_savivaldybes.pdf> [Žiūrėta 2022 01 12]
41. Safina, D., *Favouritism and Nepotism in an Organization: Causes and Effects*, *Procedia Economics and Finance* 23, 2015, 630 – 634.
42. SAmadae, S. M., *Rational Choice Theory*, Edinburgas, Encyclopædia Britannica, 2023.
43. Scoppa, V., *Intergenerational transfers of public sector jobs: a shred of evidence on nepotism*, *Public Choice*, 2009.
44. Sears D. O. ir Carolyn L. Funk, *The role of self-interest in social and political attitudes*. In M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 24, pp. 1–91). New York: Academic Press, 1995.
45. Siddharth Eapen George ir Dominic Panattu, *Like father, like son? How political dynasties affect economic development*, 2018
46. Stažytė, K., „Su R.Masiuliu susijusių asmenų sąrašą pavišinęs R.Karbauskis: tai yra aisbergo viršūnė“, Vilnius: 15min.lt, 2020. <https://www.15min.lt/naujiena/aktualu/lietuva/su-r-masiuliu-susijusiu-asmenu-sarasa-paviesines-r-karbauskis-tai-yra-aisbergo-virsune-56-1268562> [Žiūrėta 2022 10 23]
47. STT, „Nepotizmo rizikos institucinės struktūros analizė Lietuvos savivaldybių administracijose ir savivaldybių valdomose įmonėse“ Vilnius: STT, 2020. < <https://www.stt.lt/analitine->

[antikorupcine-zvalgyba/kiti-tyrimai/nepotizmo-rizikos-institucines-strukturos-analize/7546](https://www.transparency.org/what-is-corruption)>
[Žiūrėta 2021 03 27]

48. Transparency International Lietuvos skyrius, „Jurgio Kepurė: Savivaldybių skaidrumo tyrimas“, 2018. < <https://jurgiokepure.lt/tyrimas/2018/vilniaus-miesto> > [Žiūrėta 2021 05 17]
49. Transparency International, „What is corruption?“, <https://www.transparency.org/what-is-corruption> [Žiūrėta 2021 10 12]
50. Transparency International, „Corruption perceptions index 2017“, 2017. https://www.transparency.org/news/feature/corruption_perceptions_index_2017 [Žiūrėta 2021 10 12]
51. Valstybės tarnybos departamentas, „Atviri valstybės tarnybos duomenys, Vilnius: VTD, 2021. <<https://statistika.vtd.lt/index.html>> [Žiūrėta 2021 12 19]
52. Van Biezen, I. ir Thomas Poguntke, „The decline of membership-based politics“, Sussex: Party Politics, 2014. < <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1354068813519969> > [Žiūrėta 2021 12 20]
53. Veinhardt, J. ir Petrauskaitė, L, *Nepotism as a cause and consequence of unhealthy organizational culture*, Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, 2013.
54. Verslo žinios, „Po klausimų dėl nepotizmo traukiasi LTG grupės korporatyvinių reikalų direktorė; A. Armonaitė to daryti nežada“, Vilnius: vz.lt, 2023. <<https://www.vz.lt/verslo-valdymas/2023/03/23/po-klausimu-del-nepotizmo-traukiasi-ltg-grupes-korporatyviniu-reikalu-direktore>> [Žiūrėta 2023 04 09]
55. Weber, M., „Economy and Society: An outline of interpretive sociology“, New York: Bedminster Press: 1922, 956-958.
56. Werbel, J. D. ir David S. Hames, *Antinepotism reconsidered. Group and Organization Management*, 1996.
57. Wheelan. C., *Naked Statistics – Stripping the Dread from the data*, New York: W. W. Norton & Co., 2014.
58. Zasiavičius, L., *Aukštą nepotizmo riziką Lietuvos Respublikos savivaldybėse lemiantys veiksniai*, Magistro darbas, Vilniaus Universitetas, 2019.

59. 15min.lt, „LVŽS prioritetai Seimo rudens sesijoje: skaidrumo didinimas ir dvigubos pilietybės referendumas“, Vilnius:15min.lt, 2018. <https://www.15min.lt/naujiena/aktualu/lietuva/lvzs-demesys-seimo-rudens-sesijoje-skaidrumo-didinimas-ir-dvigubos-pilietybes-referendumas-56-1024392?copied> [Žiūrėta 2021 09 23]
60. 15min.lt, „STT: beveik penktadalis savivaldybių darbuotojų susiję giminystės ryšiais“, Vilnius: 15min.lt, 2019. <https://www.15min.lt/naujiena/aktualu/lietuva/stt-beveik-penktadalis-savivaldybiu-darbuotoju-susije-giminystes-ryšiais-56-1177420> [Žiūrėta 2022 10 23]

Summary

The Influence of Internal Organizational Factors on Nepotism: an Analysis of Lithuanian Municipalities

The existence of nepotism is a painful problem for public sector organizations in Lithuania and other democratic countries. For this reason, it is important to find out what circumstances create the conditions for the spread of nepotism, because only by knowing the reasons for the spread of nepotism will it be possible to fully remove it from the public administrations around the world. Therefore, this work aims to try to find out what explains the spread of nepotism in Lithuania.

Research objective:

To analyze the internal characteristics and combinations of characteristics of all 60 municipal administrations of the Republic of Lithuania that can influence the level of nepotism and thus explain why Lithuanian municipalities have different levels of nepotism.

Main tasks:

1. To formulate a suitable and comprehensive theoretical basis, which would allow to properly arrange the framework of empirical analysis and to choose independent variables corresponding to the internal characteristics of the organization, which can influence the level of nepotism.
2. To choose an appropriate methodological approach that would allow to evaluate the significance of each independent variable while ensuring adequate control of external conditions.
3. To collect empirical data that would adequately express the independent variables.
4. To assess which independent variables have the greatest influence on the level of nepotism in Lithuanian municipalities.

Two main theoretical strands can be discerned that attempt to define the causes of nepotism. One of them is related to external factors in a certain state or territory that can promote the spread of nepotism - such factors can be related to the economic situation, the general culture of society, the political situation. However, it can be seen from several conducted studies that such an interpretation explains the Lithuanian nepotism situation quite poorly. For this reason, this paper relied on another theoretical direction related to circumstances that arise from within the organization. This theoretical approach to internal organizational characteristics attempts to examine the organizations themselves, rather than the territories or states in which these organizations exist.

Seven hypotheses were formulated based on the existing literature that can justify why certain internal organizational characteristics can explain the level of nepotism:

H1: Municipalities with lower HRM concreteness scores will have higher levels of nepotism.

H2: Municipalities with more advanced monitoring practices will have lower levels of nepotism.

H3: Municipalities with smaller administrative apparatuses will have lower levels of nepotism.

H4: Municipalities with relatively more female employees will have lower levels of nepotism.

H5: Municipalities whose administrative directors hold their positions longer will have a higher level of nepotism.

H6: There is a higher level of nepotism in municipalities with leaders who are politically affiliated.

H7: Municipalities with higher salaries will have higher levels of nepotism.

The results obtained during the study differed from the predictions formulated according to the raised hypotheses. During the correlation analysis, it was observed that only one of the seven correlations corresponded to the statements formulated in the hypotheses - a higher proportion of women in the municipal administration (H4) was indeed correlated with a decreasing level of nepotism. However, as many as four independent variables correlated with the independent variable in the opposite way as expected based on hypotheses and theory. These independent variables included monitoring and performance evaluation practices (H2), salaries in municipal administrations (H7), size of administrations (H3) and length of term of administration directors (H5). However, based on the analysis of causal relationships performed in this paper, it cannot be stated that even one of the discussed correlations is statistically significant.

Since the analysis provided in this paper was not conclusive, nepotism remains a very relevant topic in Lithuanian public administration. Further research into the causes of nepotism is necessary to better understand this problem, and internal organizational factors may be an important factor explaining the level of nepotism in state institutions. In the future, when analyzing the issue of nepotism, it would be possible to consider other methods of analysis, such as comparative analysis, case studies or other qualitative or mixed research methods. Potentially, this alternative approach would lead to more statistically significant answers to the questions of concern and contribute to a future with lower levels of nepotism.

Priedai

1 priedas: Duomenys, surinkti tiesiogiai kontaktuojant su Lietuvos savivaldybių administracijos atstovais

	Administracijos direktorių tarnybos trukmė	Moterų dalis savivaldybės administracijoje
Akmenės r. sav.	7	89%
Alytaus m. sav.	2	78%
Alytaus r. sav.	3	
Anykščių r. sav.	4	
Birštono sav.	4	69%
Biržų r. sav.	1	76%
Druskininkų sav.	11	
Elektrėnų sav.	4	73%
Ignalinos r. sav.	3	
Jonavos r. sav.	7	
Joniškio r. sav.	2	67%
Jurbarko r. sav.	4	63%
Kaišiadorių r. sav.	1	
Kalvarijos sav.	2	71%
Kauno m. sav.	4	
Kauno r. sav.	4	67%
Kazlų Rūdos sav.	2	75%
Kėdainių r. sav.	3	
Kelmės r. sav.	4	58%
Klaipėdos m. sav.	4	87%
Klaipėdos r. sav.		
Kretingos r. sav.	2	67%
Kupiškio r. sav.	3	72%
Lazdijų r. sav.	3	71%
Marijampolės r. sav.	5	
Mažeikių r. sav.	2	
Molėtų r. sav.	4	
Neringos sav.	3	
Pagėgių sav.	0	70%
Pakruojo r. sav.		
Palangos m. sav.	11	81%
Panevėžio m. sav.	6	79%
Panevėžio r. sav.		
Pasvalio r. sav.	4	62%
Plungės r. sav.	4	70%
Prienų r. sav.	4	70%
Radviliškio r. sav.	11	60%

Raseinių r. sav.	3	76%
Rietavo sav.	20	62%
Rokiškio r. sav.	4	62%
Šakių r. sav.	4	53%
Šalčininkų r. sav.	7	
Šiaulių m. sav.	4	82%
Šiaulių r. sav.		
Šilalės r. sav.	2	64%
Šilutės r. sav.		
Širvintų r. sav.	7	
Skuodo r. sav.	3	
Švenčionių r. sav.	4	68%
Tauragės r. sav.	1	79%
Telšių r. sav.	2	67%
Trakų r. sav.	1	74%
Ukmergės r. sav.		
Ūtenos r. sav.	1	
Varėnos r. sav.	8	72%
Vilkaviškio r. sav.		
Vilniaus m. sav.	1	66%
Vilniaus r. sav.		
Visagino sav.	8	67%
Zarasų r. sav.	4	

2 priedas: Pirmas regresijos modelis (visi nepriklausomi kintamieji)

Model 1: OLS, using observations 1-60 (n = 35)
 Missing or incomplete observations dropped: 25
 Dependent variable: Nepotizmorizikoslygis

	coefficient	std. error	t-ratio	p-value
const	31.6243	24.6078	1.285	0.2110
AD_laikas	-0.531034	0.339568	-1.564	0.1309
MoterAdalis	-17.2656	19.2062	-0.8990	0.3776
Atlyginimas_sav	0.000601185	0.00740073	0.08123	0.9359
Reikalavimaipare~	0.0333500	0.0507948	0.6566	0.5177
Veiklosvertinimas	0.141022	0.120466	1.171	0.2532
AdministracijAdy~	-0.0191680	0.0166612	-1.150	0.2613
Administracijosd~	-2.30637	2.91905	-0.7901	0.4372
SavivaldybAsgyve~	7.89451e-06	2.94933e-05	0.2677	0.7912
Nedarbolygis	-0.0983675	0.725009	-0.1357	0.8932
Vidutinisatlygin~	-0.00762536	0.0130390	-0.5848	0.5641
Mean dependent var	15.91429	S.D. dependent var	6.414008	
Sum squared resid	960.3296	S.E. of regression	6.325641	
R-squared	0.313434	Adjusted R-squared	0.027364	
F(10, 24)	1.095657	P-value (F)	0.403748	
Log-likelihood	-107.6216	Akaike criterion	237.2432	
Schwarz criterion	254.3520	Hannan-Quinn	243.1492	

Excluding the constant, p-value was highest for variable 4 (Atlyginimas_sav)

3 priedas: Antras regresijos modelis (be moterų lygio)

Model 2: OLS, using observations 1-60 (n = 52)
 Missing or incomplete observations dropped: 8
 Dependent variable: Nepotizmorizikoslygis

	coefficient	std. error	t-ratio	p-value
const	34.5526	15.9539	2.166	0.0361 **
AD_laikas	-0.256207	0.248283	-1.032	0.3080
Atlyginimas_sav	-0.00369910	0.00377659	-0.9795	0.3330
Reikalavimaipare~	0.00833690	0.0344126	0.2423	0.8098
Veiklosvertinimas	0.0625575	0.0732665	0.8538	0.3980
AdministracijAdy~	-0.00630666	0.0113657	-0.5549	0.5819
Administracijosd~	-0.798217	1.94092	-0.4113	0.6830
SavivaldybAsgyve~	1.54133e-05	2.17164e-05	0.7098	0.4818
Nedarbolygis	-0.0105839	0.483603	-0.02189	0.9826
Vidutinisatlygin~	-0.0100786	0.00852818	-1.182	0.2439
Mean dependent var	16.92308	S.D. dependent var	5.769583	
Sum squared resid	1330.046	S.E. of regression	5.627412	
R-squared	0.216556	Adjusted R-squared	0.048676	
F(9, 42)	1.289942	P-value (F)	0.270944	
Log-likelihood	-158.0697	Akaike criterion	336.1393	
Schwarz criterion	355.6518	Hannan-Quinn	343.6199	

Excluding the constant, p-value was highest for variable 10 (Nedarbolygis)

4 priedas: Trečias regresijos modelis (be moterų lygio bei administracijos direktorių tarnybos laiko)

Model 3: OLS, using observations 1-60
 Dependent variable: Nepotizmorizikoslygis

	coefficient	std. error	t-ratio	p-value
const	22.5292	14.7408	1.528	0.1326
Atlyginimas_sav	-0.00137519	0.00349608	-0.3934	0.6957
Reikalavimaipare~	-0.00120669	0.0329329	-0.03664	0.9709
Veiklosvertinimas	0.110373	0.0666385	1.656	0.1038
AdministracijAdy~	0.00128069	0.0102866	0.1245	0.9014
Administracijosd~	-0.555394	1.86012	-0.2986	0.7665
SavivaldybAsgyve~	1.01188e-06	2.00968e-05	0.05035	0.9600
Nedarbolygis	0.0370943	0.449414	0.08254	0.9345
Vidutinisatlygin~	-0.00918093	0.00842862	-1.089	0.2812
Mean dependent var	16.88333	S.D. dependent var	5.793309	
Sum squared resid	1722.646	S.E. of regression	5.811830	
R-squared	0.130057	Adjusted R-squared	-0.006404	
F(8, 51)	0.953069	P-value (F)	0.482487	
Log-likelihood	-185.8545	Akaike criterion	389.7090	
Schwarz criterion	408.5581	Hannan-Quinn	397.0819	

Excluding the constant, p-value was highest for variable 5 (Reikalavimaipareigybei)

5 priedas: White's heteroskedastiškumo testas

White's test for heteroskedasticity
 OLS, using observations 1-60 (n = 35)
 Missing or incomplete observations dropped: 25
 Dependent variable: uhat^2

	coefficient	std. error	t-ratio	p-value
const	-14.6655	2617.77	-0.005602	0.9956
Atlyginimas_sav	0.198767	0.571893	0.3476	0.7330
Reikalavimaipare~	-7.08675	6.97153	-1.017	0.3255
Veiklosvertinimas	15.7241	16.1814	0.9717	0.3466
AdministracijAdy~	0.729623	0.633056	1.153	0.2671
Administracijosd~	41.6145	33.4710	1.243	0.2328
SavivaldybAsgyve~	-0.00107818	0.000900074	-1.198	0.2495
Nedarbolygis	-49.7249	47.8762	-1.039	0.3154
Vidutinisatlygin~	0.0974537	2.70252	0.03606	0.9717
AD_laikas	-7.12718	9.45022	-0.7542	0.4624
MoterAdalis	-1175.37	1788.75	-0.6571	0.5211
sq_Atlyginimas_s~	-6.27462e-05	0.000159573	-0.3932	0.6997
sq_Reikalavimaip~	0.0470697	0.0487471	0.9656	0.3496
sq_Veiklosvertin~	-0.0995499	0.0987940	-1.008	0.3296
sq_Administracij~	-0.00114646	0.00108414	-1.057	0.3070
sq_SavivaldybAsg~	3.31217e-09	2.15987e-09	1.534	0.1460
sq_Nedarbolygis	2.20844	2.43264	0.9078	0.3783
sq_Vidutinisatly~	-1.47658e-05	0.000943956	-0.01564	0.9877
sq_AD_laikas	0.319380	0.499184	0.6398	0.5320
sq_MoterAdalis	902.597	1262.85	0.7147	0.4858

Unadjusted R-squared = 0.425952

Test statistic: $TR^2 = 14.908317$,
 with p-value = $P(\text{Chi-square}(19) > 14.908317) = 0.728406$