

PERCEPȚII PRIVIND INTEGRITATEA INSTITUȚIONALĂ ÎN SPITALELE RAIONALE DIN REPUBLICA MOLDOVA: studiu pilot

Victor BABUCI, master în sănătate publică,
Adriana PALADI, dr.șt. filoz., Alina TIMOTIN,
dr. șt. econ., Oleg LOZAN, dr. hab. șt. med.,
prof. univ.

¹ Școala de Management în Sănătate Publică,
USMF „Nicolae Testemițanu”

² Școala de Management în Sănătate Publică,
USMF „Nicolae Testemițanu”

³ Școala de Management în Sănătate Publică,
USMF „Nicolae Testemițanu”

⁴ Școala de Management în Sănătate Publică,
USMF „Nicolae Testemițanu”

Autor corespondent:

Victor BABUCI

victorbabuci@yahoo.com

Tel.: (+373) 69 62 83 73

CONTEXT

Corupția este un fenomen cu rădăcini în îndepărtatele timpuri istorice. Dar interesul deosebit pentru subiect datează cu anii 90 ai secolului trecut, când se înregistrează o creștere sesizabilă a corupției în întreaga lume dar și o dezvoltare a nivelului de conștientizare a populației privind riscurile acestea. [1] Parafrazând una dintre cele mai citate definiții ale termenului de ”corupție”, oferită de Banca Mondială, putem spune că corupția se referă la *fenomenul de abuz al puterii profesionale încredințate, pentru un câștig personal*, [2] dar și la comportamente amendabile din punct de vedere etic, care slăbesc sau prejudiciază încrederea publică. [3]

”Transparency International” este o asociație internațională care evaluează anual Indicele de Percepție a Corupției (în continuare IPC) în statele lumii după o scală de la 0 -100, unde zero puncte înseamnă – ”foarte corupt”, iar 100 puncte – ”forte curat”. Conform raportului din 2022 [4] al asociației, IPC pentru Republica Moldova a fost de 39 de puncte, clasând țara pe locul 91 din 180 de țări evaluate și situând-o alături de Belarus, Columbia, Argentina, Brazilia și Etiopia. În același timp, IPC înregistrează o creștere de 3 puncte față de anul precedent, reflectând o tendință pozitivă în evoluție comparativ cu 2011.

Unul dintre domeniile sociale afectate pe larg de corupție în întreaga lume este domeniul sănătății. Efectele corupției în sănătate sunt multiple, iar printre cele confirmate pot fi menționate: creșterea semnificativă a ratei mortalității, reducerea speranței de viață, descreșterea ratei imunizării, etc. [5] Și în Republica Moldova sectorul sănătății este unul vulnerabil la corupție. Potrivit raportului anual al Centrului Național Anticorupției al Republicii Moldova pentru anul 2022 [6], Ministerul Sănătății și instituțiile subordonate ocupă locul 4 în lista entităților afectate de corupție, cu 45 de cazuri documentate și 27 de subiecți implicați în infracțiuni de corupție în domeniul sănătății.

CONTEXT: *Integritatea instituțională se referă la calitatea instituțiilor publice de a fi imparțiale, responsabile, transparente și etice în îndeplinirea rolului lor în societate. Conștientizarea importanței asigurării climatului de integritate în instituții, este un factor care poate determina schimbarea de atitudini și comportamente ale angajaților. În cadrul studiului ne-am propus să explorăm percepțiile personalului medical din instituțiile spitalicești raionale din Republica Moldova privind comportamentul integru, pentru a înțelege potențialele riscuri și vulnerabilități în acest domeniu.*

METODE: *Studiul descriptiv, cantitativ, a cuprins totalitatea absolută a lucrătorilor medicali din șase spitale raionale din Republica Moldova, distribuite conform celor trei regiuni ale țării (nord, centru, sud). Datele au fost colectate printr-un chestionar, elaborat în interesele studiului, în perioada decembrie 2022 – martie 2023. Chestionarele au fost completate de 703 medici și asistenți medicali.*

REZULTATE: *Majoritatea respondenților au fost instruiți în cadrul programelor de educație medicală continuă privind integritatea și înțeleg ce înseamnă o instituție medicală integră. Măsurile întreprinse de administrația spitalelor raionale pentru asigurarea climatului de integritate în instituție sunt apreciate de circa ½ din respondenți ca fiind suficiente. Factori de risc pentru climatul de integritate instituțională, în percepția respondenților sunt cei legați de insuficienta implicare a personalului medical în luarea deciziilor la nivel de instituție și situațiile de acțiune în condiții de influență necorespunzătoare, aplicată de personalul de conducere. Regimul juridic al cadourilor de asemenea este o vulnerabilitate identificată în studiu.*

CONCLUZII: *Lucrătorii medicali, arată o înțelegere relativ clară a fenomenului integrității instituționale, majoritatea susținând meritocrația, transparența, echitatea. În același timp, există încă lacune privind asigurarea unui climat de integritate în instituțiile spitalicești raionale din țară și acestea sunt percepute de o bună parte din personalul medical participant la studiu.*

Cuvinte cheie: „percepții”, ”corupție”, ”spital” „integritate instituțională”, „personal medical”, „risc de integritate”.

Odată cu promulgarea Legii Integrității în 2017 [7], în Republica Moldova este realizat un efort constant privind reducerea corupției în instituțiile publice. O cale eficientă de luptă cu fenomenul corupției este dezvoltarea standardelor de integritate în guvernanta și educarea unor atitudini și comportamente morale în exercitarea obligațiilor profesionale, Ținând cont de acest fapt au fost create programe de educație continuă privind integritatea instituțională dedicate personalului medical, pentru a crește nivelul de conștientizare a riscurilor corupției și crearea unor premise de constituire a unei culturi instituționale bazată pe etică și responsabilitate. În suportul acestor programe au fost elaborate materiale instructiv-metodice, printre care și *Ghidul integrității medicale din Republica Moldova, 2019* [8]. Potrivit acestuia integritatea instituțională reflectă calitatea instituțiilor publice de a opera în mod imparțial, responsabil, transparent și etic în îndeplinirea funcțiilor lor în cadrul societății. Acest concept presupune că instituțiile publice acționează în beneficiul general al comunității, respectând principii de corectitudine, onestitate și imparțialitate, fără a fi influențate de interese private sau de grup.

În acest context ne-am propus să explorăm percepțiile personalului medical privind integritatea în instituțiile spitalicești raionale și să identificăm puncte forte și posibilele puncte slabe ale măsurilor întreprinse pentru asigurarea integrității instituționale în spitalele raionale din Republica Moldova.

METODE

Pentru atingerea scopului propus, a fost realizat un studiu transversal, descriptiv. Populația țintă a cuprins personal medical din șase spitale raionale, cu două spitale selectate din fiecare dintre cele trei regiuni geografice ale țării (nord, centru și sud). Criteriile de selecție pentru instituțiile din studiu au fost prezența unui bloc operator, existența unui centru perinatal, precum și secții de anestezie/terapie intensivă și traumatologie. Criteriile de includere a personalului medical în studiu au fost să fie implicat activ în sala de operație, centrul perinatal, unitățile de anestezie și terapie intensivă, precum și în secțiile de traumatologie și să accepte participarea la studiu. Instrumentul folosit pentru colectarea datelor a fost un chestionar dezvoltat în baza literaturii de specialitate. Acesta a cuprins 32 întrebări semi-deschise și închise, cu selecție unică și multiplă, întrebări de tip scală, grupate în 3 categorii: „Date socio-demografice”, „Date specifice” și „Practici”. Chestionarul a fost autoadministrat în format fizic (offline) și nu a colectat informații cu caracter personal (anonim). Au fost recepționate și validate 703 chestionare completate, iar datele colectate au fost prelucrate în programul Excel. Studiul s-a desfășurat în perioada octombrie 2022 - martie 2023.

REZULTATE

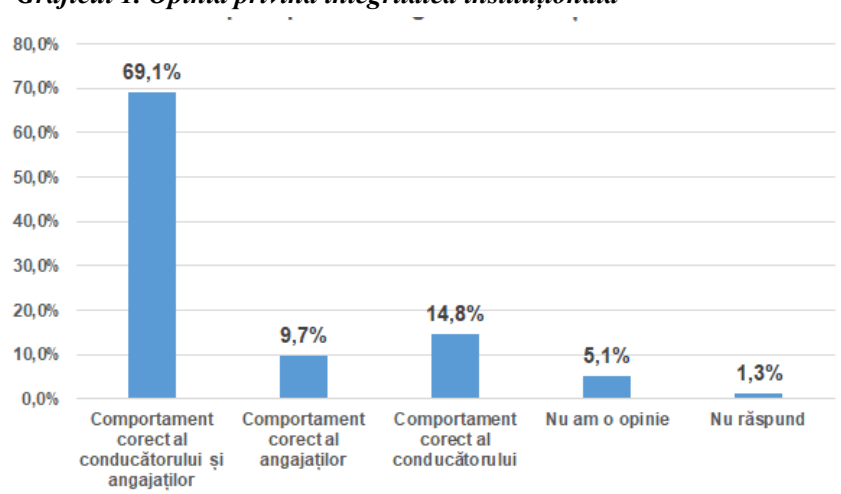
Conform datelor, grupului țintă, format din lucrătorilor medicali, este alcătuit de: femei în proporție de 88,5%; rezidenți ai mediului urban (53,1%); persoane cu vârste cuprinse între 45 și 54 ani (28,4%) și peste 55 de ani (30,9%); asistenți medicali (persoane cu studii medii de specialitate) în proporție de 74,7%; angajați în domeniul medical cu un stagiu de muncă de peste 30 de ani într-o pondere de 33,6%; personal medical instruit privind integritatea instituțională în proporție de 72%.

În termeni legali, integritatea în organizații este definită drept integritate profesională a tuturor angajaților, care este controlată și consolidată de către conducătorul instituției. Deci conducătorul instituției stabilește tonalitatea și direcția în materie de integritate, iar responsabilitatea angajaților constă în a acționa într-un mod etic și legal și de a contribui la integritatea instituțională prin propriile lor acțiuni.

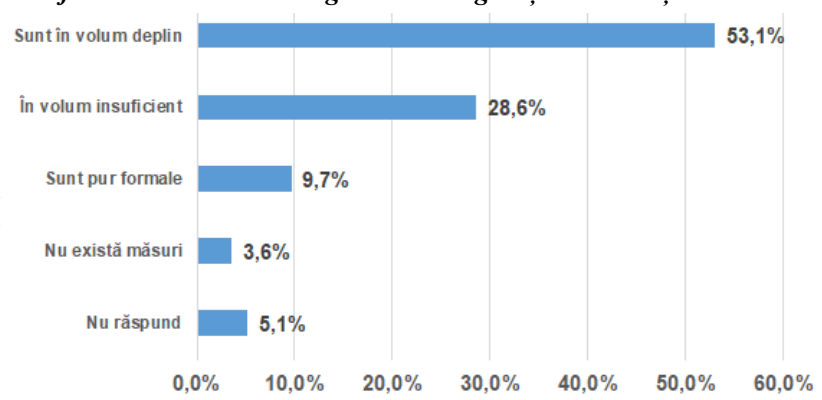
În studiu a fost evaluată percepția lucrătorilor medicali cu privire la cele menționate și s-a constatat că respondenții au o înțelegere relativ clară a ceea ce reprezintă integritatea instituțională prin definiție. Astfel, marea majoritate susțin că „integritatea unei instituții este determinată de comportamentul corect din punct de vedere legal și etic al conducătorului și angajaților”. În același timp, puțin peste 30% din respondenți, rămân în afara evaluării corecte a integrității instituționale, atribuind în circa jumătatea din cazuri importanță doar a comportamentului corect al conducătorului (graficul 1).

Studiul a adus la lumină viziunea respondenților privind importanța administrației instituțiilor medicale în

Graficul 1. Opinia privind integritatea instituțională



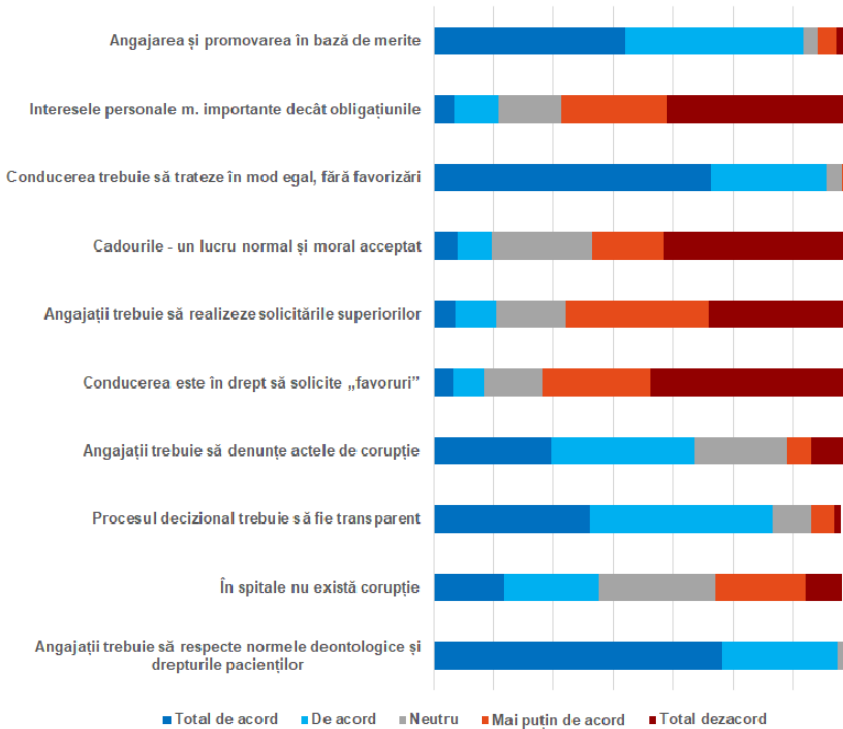
Graficul 2. Măsurile de asigurare a integrității în instituția medicală



promovarea și implementarea măsurilor de asigurare a integrității instituționale. Din numărul total de respondenți, 53,1% cred că recomandările legale și standardele de integritate sunt implementate în totalitate în spitalele raionale din țară, în timp ce circa 42% consideră că măsurile luate la nivel instituțional pentru asigurarea unui climat de integritate sunt fie insuficient implementate, fie derulate formal, fie nu există. (graficul 2). Aceste date sugerează că o bună parte din respondenți sunt conștienți de lacunele existente în promovarea integrității în instituțiile în care activează.

Atitudinile privind condițiile integrității instituționale au fost explorate printr-un șir de afirmații formulate în concordanță cu cerințele legale, privind asigurarea climatului de integritate în instituțiile publice (Legea integrității nr. 82 din 2017), pentru care respondenții trebuiau să-și exprime acordul sau dezacordul pe o scală de 5 trepte de tip Likert. (graficul 3). Corespunzător, datele arată că majoritatea respondenților exprimă „acord total sau parțial” cu privire la următoarele: angajarea și promovarea personalului medical trebuie să se facă în baza de merit (cca 88%); conducerea instituției trebuie să trateze angajații în mod echitabil (cca 93%); angajații trebuie să respecte normele deontologice (cca 96%); procesul decizional trebuie să fie transparent (cca 80%). O majoritate

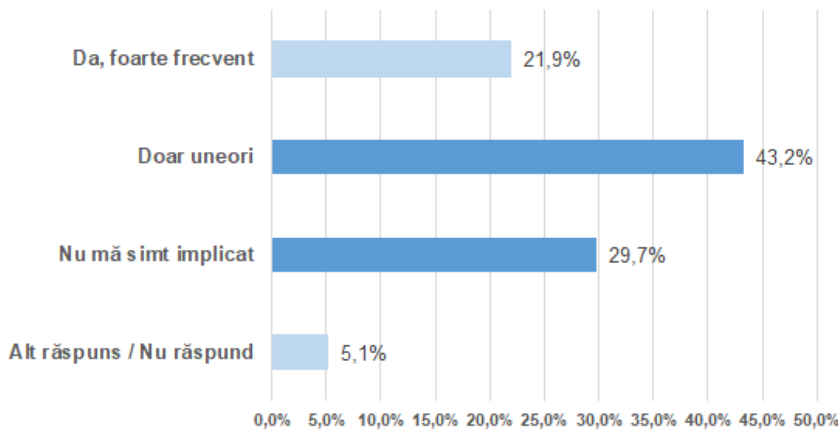
Graficul 3. Opinii privind integritatea instituțională



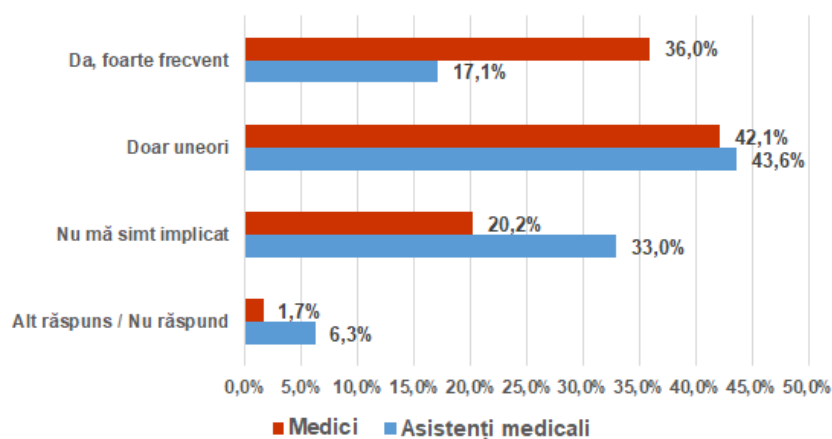
semnificativă din respondenți (cca 72% din respondenți) răspund cu ”dezacord total și parțial” la afirmația precum că *conducerea instituției este în drept să solicite ”favoruri”* angajaților. De asemenea majoritatea exprimă ”dezacord total sau parțial” în raport cu ideea că în activitatea profesională interesele personale sunt mai importante decât obligațiile de serviciu (cca 67%). Un rezultat comparabil a fost obținut și pentru afirmația precum că *realizarea solicitărilor superiorului chiar dacă acestea contravin regulilor de integritate* (cca 66%). Iar pentru afirmația că *angajații trebuie să denunțe actele de corupție* au exprimat un ”acord total sau parțial” cca 62% din respondenți.

La unele dintre afirmații propuse, răspunsurile sunt mai puțin univoce. Acestea se referă la *acceptarea cadourilor de la pacienți; și absența corupției în spitale*. La tema cadourilor, circa 60 % din respondenți exprimă ”dezacord total sau parțial” privind afirmația că *„Solicitarea și acceptarea cadourilor de la pacienți este un lucru normal și moral acceptabil”*, pe când 14% s-au pronunțat cu un ”acord total sau parțial”, iar aproximativ 23,9% s-au situat pe o poziție ”neutră”. La tema prezenței corupției în spitale, aproximativ 39,3% dintre respondenți sunt ”complet sau parțial de acord” cu afirmația că *nu există corupție în instituțiile spitalicești*; în timp ce, aproximativ 58% rămân ”neutri” (27,7%) sau exprimă ”dezacord total sau parțial” (32,3%) în ceea ce privește absența acesteia în spitale. Trebuie de menționat că, o parte importantă din respondenți au luat o poziție neutră la câteva afirmații, precum: *„angajații trebuie să denunțe actele de corupție”* (16,8%); *„solicitarea și acceptarea cadourile de la pacient - un lucru normal și moral acceptat”* (23,9%); *„în spitale nu există corupție”* (27,7%). Subiectele date sunt suficient de complexe, iar neutralitatea respondenților poate fi interpretată ca un indiciu al sensibilității și indeciziei.

Graficul 4. Încadrarea în procesul decizional



Graficul 5. Încadrarea în procesul decizional medici vs asistenți medicali



În studiu a fost explorată și tema transparenței decizionale prin implicarea angajaților în actul decizional la nivel de instituție. La acest subiect o majoritate covârșitoare a respondenților au raportat că nu participă în mod regulat la procesul decizional în instituția unde activează (graficul 4). Doar puțin peste o cincime dintre respondenți au menționat că sunt implicați foarte frecvent, în timp ce aproximativ 73% dintre aceștia sunt implicați doar ocazional sau deloc. De menționat, medicii sunt implicați în procesul decizional într-o măsură mai mare decât asistenții medicali (graficul 5), cu o pondere de 36% față de 17,1%. De asemenea, s-a constatat că procentajul personalului neimplicat în acest proces este mai mare în rândul asistenților medicali, cu o diferență de 10%, comparativ cu medicii.

CONCLUZII

Majoritatea personalului medical participant la studiu au trecut prin programe educaționale privind integritatea și demonstrează o înțelegere relativ clară a termenului de integritate și a semnificației comportamentelor etice și responsabile a conducătorilor și angajaților instituției deoptrivă. Cu toate acestea, o treime dintre respondenți leagă integritatea unei instituții spitalicești de conduita corectă a conducerii, doar.

Majoritatea personalul medical din studiu are cunoștințe pentru a identifica semnele corupției la locul lor de muncă (60% din respondenți par a fi conștienți de prezența corupției în instituțiile, unde activează) și aproape ½ din ei, evaluează măsurile destinate să asigure un climat de integritate în instituție ca fiind insuficiente.

Studiul dezvăluie, de asemenea, că anumite aspecte ale integrității instituționale, (precum meritocrația, atitudinea echitabilă, respectarea normelor deontologice) sunt recunoscute universal ca fiind importante de către majoritatea respondenților, în timp ce opiniile despre alte aspecte (precum solicitarea și acceptarea de cadouri sau denunțarea actelor de corupție) rămân împărțite.

Măsurile de promovare a integrității instituționale care rămân formale, cât și aspectele legate de gradele variate de intoleranță față de diferite forme de corupție printre lucrătorii din domeniul sănătății sunt subiecte care pot constitui teme ale unor viitoare proiecte de cercetare.

Bibliografie

1. Elliott KA. Introduction. In: Elliott KA, editor. Corruption and the global economy. Peterson Institute; 1997. p.1-7
2. UN's Anti Corruption Tool Kit, 2001. Disponibil de la: <https://www.unodc.org/documents/treaties/corruption/toolkit/toolkitv5.pdf>
3. Glynn EH. Corruption in the health sector: A problem in need of a systems-thinking approach. Front. Public Health, 2022. 10:910073.
4. Transparency International. *Corruption Perceptions Index 2022*. Disponibil de la: https://images.transparencycdn.org/images/Report_CPI2022_English.pdf
5. Li Q, An L, Xu J, Balamoune-Lutz M. Corruption costs lives: evidence from a cross-country study. The European Journal of Health Economics: HEPAC: Health Economics in Prevention and Care. 2018 Jan;19(1):153-165.
6. Centrul Național Anticorupție. *Raport anual CNA 2022*. Disponibil de la: https://www.cna.md/public/files/RAPORT_CNA_2022.pdf
7. Parlamentul Republicii Moldova. Legea integrității nr.82 din 25.05.2017. Monitorul Oficial Nr. 229-243 art. 360. Disponibil de la: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=105688&lang=ro
8. Consiliul Europei, *Ghidul integrității medicale din Republica Moldova, 2019*. Disponibil de la: <https://rm.coe.int/ghidul-integritatii-medicale-rom/16809838b4>