

BESNIKËRIA NDAJ GRUPIT
DHE SJELLJET JO ETIKE
**Një Analizë e Tolerancës
ndaj Korrupsionit
në Administratën Publike**

RAPORT KËRKIMOR



Institute
for Democracy
and Mediation

BESNIKËRIA NDAJ GRUPIT
DHE SJELLJET JO ETIKE
NJË ANALIZË E TOLERANCËS
NDAJ KORRUPSIONIT NË
ADMINISTRATËN PUBLIKE

RAPORT KËRKIMOR

**BESNIKËRIA NDAJ GRUPIT DHE SJELLJET JO
ETIKE: NJË ANALIZË E TOLERANCËS NDAJ
KORRUPSIONIT NË ADMINISTRATËN PUBLIKE
RAPORT KËRKIMOR**

Autore:

Adela Danaj
Mimoza Agolli
Iliada Korçari

Përpunimi statistikor dhe analiza:

Mimoza Agolli

Redaktor letrar:

Durim Tabaku

Dizajn dhe layout:

Eduart Cani

© 2024 nga Instituti për Demokraci dhe
Ndërmjetësim. Të gjitha të drejtat janë të
rezervuara.

Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim (IDM)

Adresa: Rr. Shenasi Dishnica, Nd.35, H.1

1017 Tirana, Albania

E-mail: info@idmalbania.org

www.idmalbania.org



Institute
for Democracy
and Mediation



Suedi
Sverige

Ky dokument u hartua në kuadër të Projektit "Forcimi i integritetit për përmirësimin e shërbimeve publike" zbatuar nga Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim (me mbështetjen financiare të Ambasadës së Suedisë në Tiranë. Pikëpamjet dhe mendimet e shprehura në këtë dokument nuk pasqyrojnë domosdoshmërisht pikëpamjet dhe qëndrimet e Ambasadës së Suedisë.

TABELA E PËRMBAJTJES

PËRMBLEDHJE	5
1. PARASHTRIMI DHE KUADRI TEORIK	6
1.1 BESNIKËRIA NDAJ GRUPIT DHE TOLERANCA NDAJ KORRUPSIONIT	6
2. MODELI EKSPERIMENTAL	8
2.1 ADMINISTRIMI I EKSPERIMENTIT	8
2.2 FAZA E PARA-EKSPERIMENTIT	8
2.3 FAZA E EKSPERIMENTIT. NDËRHRYJA	9
2.4 FAZA E PAS-TRAJTIMIT	9
3. METODOLOGJIA DHE ANALIZA E TË DHËNAVE	10
3.1 PROFILE DHE ANALIZA E DY GRUPEVE EKSPERIMENTALE (FAZA E PARA-EKSPERIMENTIT)	10
3.2 ANALIZA E TË DHËNAVE PAS STIMULIT EKSPERIMENTAL	15
4. PËRFUNDIME DHE REKOMANDIME	20
REFERENCAT	22
SHTOJCA I. PYETËSORI I PARA-EKSPERIMENTIT	23
SHTOJCA II. SKENARI PËR TË DY GRUPET	27
SHTOJCA III. PAS EKSPERIMENTIT. MATJA E NIVELIT TË BESNIKËRISË (VETËM PËR GRUPIN E EKSPERIMENTIT)	28
SHTOJCA III.A. PAS EKSPERIMENTIT. GATISHMËRIA PËR TË MBROJTUR KOLEGËT (PËR TË DY GRUPET)	29
SHTOJCA IV. ANOVA (NDIKIMI I INTEGRITETIT DHE ETIKËS NË SHKALLËN E TOLERANCËS NDAJ SJELLJEVE KORRUPTIVE)	30
SHTOJCA V. TOLERANCA NDAJ KORRUPSIONIT DHE NDJENJA E PËRKATËSISË	31
SHTOJCA VI. ANALIZA FAKTORIALE E VARIABLIT TË PËRKATËSISË SË GRUPIT	32

TABELA E GRAFIKËVE

Figura 1. Moshë dhe gjinia e pjesëmarrësve në eksperiment	10
Figura 2. Shkalla e njohjes dhe dakordësisë së individëve me rregullat e etikës dhe integritetit	11
Figura 3. Variacioni i tolerancës ndaj korrupsionit	14
Figura 4. Përkatësia ndaj grupit dhe qëndrimi ndaj sjelljeve korruptive	15
Figura 5. Përkatësia ndaj grupit (pas eksperimentit)	17

TABELA E TABELAVE

Tabela 1. Shkalla e tolerancës ndaj sjelljeve jo-etike/akteve korruptive	12
Tabela 2. Rezultatet e analizës ANOVA (univariate) mbi ndikimin e integritetit dhe etikës në shkallën e tolerancës ndaj sjelljeve korruptive	30
Tabela 3. Lidhja e tolerancës ndaj korrupsionit me ndjenjën e përkatësisë ndaj grupit	31
Tabela 4. Analiza faktoriale e variablit të përkatësisë së grupit	32

PËRMBLEDHJE

Në këtë studim analizohet roli i besnikërisë ndaj grupit në tolerancën ndaj korrupsionit në administratën publike, duke u mbështetur në premisën teorike që toleranca për korrupsionin është më e lartë kur kolegët ndajnë të njëjtën identitet grupi, ndërsa zyrtarët jashtë grupit janë më të prirur të ndëshkohen. Gjetjet e këtij studimi kanë rëndësi, sepse na ndihmojnë të kuptojmë lidhjen mes korrupsionit të brendshëm dhe besimit tek institucionet publike. Mbledhja e të dhënave është realizuar përmes eksperimentit gjysmë në terren ku subjekt studimi janë punonjës të administratës publike. Për realizimin e eksperimentit pjesëmarrësit u ndanë në dy grupe, grupi i eksperimentit dhe grupi i kontrollit. Atyre iu prezantua një skenar ku përshkruhej një rast favorizimi dhe korrupsioni. Faza e mbledhjes së të dhënave kishte të bënte me periudhat përpara eksperimentit, eksperimentin dhe pas eksperimentit, duke vlerësuar njohuritë e pjesëmarrësve mbi rregullat e integritetit, sjelljeve etike, rolin e grupit në raport me tolerancën ndaj korrupsionit. Rezultatet treguan se mes punonjësve të administratës publike, besnikëria ndaj grupit ndikon në tolerancën ndaj korrupsionit. Faktorët kyç që kontribuojnë në tolerancën ndaj korrupsionit janë: besimi se grupi (i) është zgjatim i familjes profesionale; (ii) është burim i suksesit profesional; (iii) zhvillon ndjenjën si udhëheqës i këtij grupi. Këto njohuri janë të rëndësishme për hartimin e strategjive për të luftuar korrupsionin në institucionet publike.

1. PARASHTRIMI DHE KUADRI TEORIK

Ky studim u fokusua në rolin e besnikërisë ndaj grupit në raport me tolerancën ndaj korrupsionit, mbështetur në premisën teorike se toleranca ndaj korrupsionit është më e lartë kur kolegët ndajnë të njëjtin identitet grupi. Për të arritur qëllimin e studimit, u zhvillua një eksperiment gjysmë në terren me anë të të cilit matet dhe analizohen: (i) lidhja mes besnikërisë ndaj grupit dhe tolerancës ndaj korrupsionit në administratën publike dhe (ii) arsyet që i bëjnë individët të pranojnë ose jo gjendjen aktuale të korrupsionit në mjedisin e punës. Eksperimenti u realizua me punonjës të institucioneve të ndryshme të administratës publike përfshirë këtu: Kuvendin e Shqipërisë, Komisionerin për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale, Këshillin e Lartë i Prokurorisë, Ministrinë e Drejtësisë, Ministrinë e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, Ministrinë e Brendshme, Ministrinë e Financave dhe Ekonomisë, Ministrinë e Kulturës, Departamentin e Administratës Publike, Drejtorinë e Përgjithshme të Tatimeve dhe Institutin e Shëndetit Publik. Për të garantuar anonimatit dhe konfidencialitetin e plotë të të anketuarve u ndoqën procedurat standarde eksperimentale. Në eksperiment morën pjesë 63 subjekte.

Për realizimin e qëllimit të studimit, u kryen matje dhe analiza të ndryshme, duke përfshirë në **fazën e parë** (i) nivelin e njohjes dhe dakordësisë së individëve me rregullat e etikës dhe integritetit, (ii) shkallën e tolerancës ndaj sjelljeve jo-etike dhe akteve korruptive. **Faza e dytë** e analizës u përqendrua në matjen dhe lidhjen mes rëndësisë që i japin punonjësit e administratës publike integritetit dhe shkallës së tolerancës ndaj korrupsionit, ndërsa **faza e tretë** lidhej me analizimin dhe përpunimin e të dhënave të mbledhura nga pyetësorët post-eksperiment, ku u mat roli i besnikërisë së grupit kundrejt tolerancës ndaj akteve korruptive. Gjetjet e studimit ofruan implikime të rëndësishme për të kuptuar marrëdhënien ndërmjet korrupsionit të brendshëm dhe besimit në institucionet publike.

1.1 BESNIKËRIA NDAJ GRUPIT DHE TOLERANCA NDAJ KORRUPSIONIT

Nocioni i besnikërisë ndaj grupit i ka rrënjët në teorinë e identitetit social¹. Sipas kësaj teorie, njerëzit priren të perceptojnë apo kategorizojnë veten dhe të tjerët përmes kategorive si *përkatësia etnike, gjuha, feja, gjinia, ideologjia ose forma të tjera të ndarjes në grup*, dhe shfaqin motivime të forta psikologjike për të mbështetur anëtarësimin që kanë në grup. Turner (1987) dhe kolegë të tij e kanë përshkruar këtë motivim si nevojën e anëtarëve të grupit "për t'i dalluar grupet e tyre në një dritë pozitive në krahasim me grupet e tjera me qëllim ngritjen e identitetit social pozitiv".² Duke u bërë pjesë e këtyre grupeve shoqërore, individët kanë disa përfitime psikologjike, të tilla si statusi, nderi, prestigji ose rritja e imazhit të vetvetes.³ Një gjë e tillë krijon besnikëri ndaj grupit, pra, trajtimin preferencial të anëtarëve të grupit krahasuar me ata jashtë grupit⁴.

Dëshmitë e fundit nga psikologët socialë dhe ekonomistët eksperimentalë në fushën e etikës së sjelljes sugjerojnë se, ndonëse shumica e njerëzve vetë-raportojnë se vlerësojnë ndershmërinë dhe ndëshkojnë sjelljen jo-etike të të tjerëve⁵, të dhënat tregojnë të kundërtën. Mospërputhja mes qëndrimeve dhe

1 Tajfel, H., J. C. Turner. 1979. "An integrative theory of intergroup conflict", *The social psychology of intergroup relations* 33; Tajfel, H. 1981. *Human groups and social categories: Studies in social psychology*, Kembrixh: Cambridge University Press.

2 Turner, J. C., et al. 1987. *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Basil Blackwell, f. 42.

3 Akerlof, G. A., R. E. Kranton. 2000. "Economics and identity." *Quarterly journal of Economics*.

4 Tajfel, H. 1981. *Human groups and social categories: Studies in social psychology*.

5 Aquino, K, A. Reed II. 2002. "The self-importance of moral identity", *Journal of personality and social psychology*.

sjelljes, e njohur edhe si "disonancë etike"⁶, shpesh është rezultat i besnikërisë ndaj grupit. Studimet të tjera⁷ tregojnë se besnikëria ndaj grupit rrit gatishmërinë për të falur shkeljet e normave shoqërore në vend që të ndëshkohen. Nga ana tjetër, ka autorë që vërtetojnë se këto efekte janë më të theksuara në mjediset konkurruese.⁸ Të tjera studime sugjerojnë se besnikëria ndaj grupit çon në gatishmëri për të falur sjellje jo-etike të anëtarëve të grupit, pasi ndëshkimi i një anëtari të grupit mund të ketë pasoja negative për shkelësin dhe ndëshkuesin për shkak të prishjes së kohezionit të grupit.⁹

6 Barkan, R. et al. 2012. "The pot calling the kettle black: Distancing response to ethical dissonance." *Journal of Experimental Psychology: General* 141.4.

7 Bernhard, F. et al. 2006. "Parochial altruism in humans." *Nature* 442.7105; Gino, F. et al. 2009, "Contagion or restitution? When bad apples can motivate ethical behavior." *Journal of Experimental Social Psychology* 45.6; Wright S. A., et al. 2013. "How group loyalties shape ethical judgment and punishment preferences." *Psychology & Marketing* 30(3).

8 Hildreth, G. A. D., et al. 2016. "Blind loyalty? When group loyalty makes us see evil or engage in it." *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 132.

9 Bernhard H. et al. 2006. "Parochial altruism in humans"; Wright S. A., et al. 2013. "How group loyalties shape ethical judgment and punishment preferences."

2. MODELI EKSPERIMENTAL

Është konstatuar se aplikimi i eksperimentit është metoda e duhur kur studiojmë fenomenin e korrupsionit apo sjelljeve jo-etike. Për të pasur një këndvështrim më të thellë të sjelljes korruptive, studiuesit duhej të përdornin eksperimente, duke qenë se subjekti i studimit fshihet nga sytë e studiuesit.¹⁰ Kësisoj, për të luftuar këtë fenomen, studiuesit e shkencave sociale kanë filluar të përdorin qasje alternative për të mbledhur të dhëna empirike mbi korrupsionin përmes eksperimentit.¹¹ Modeli i eksperimentit të përdorur në kuadër të këtij studimi mbështetet në supozimin se ka një *lidhje pozitive mes besnikërisë në grup dhe tolerancës ndaj korrupsionit* mes kolegëve që punojnë në administratën publike. Në këtë studim, koncepti i besnikërisë i referohet përparësisë që individët i japin besnikërisë ndaj kolegëve përkundër konsideratës etike.

2.1 ADMINISTRIMI I EKSPERIMENTIT

Pjesëmarrësit në eksperiment ishin punonjës të administratës publike. Ata u ndanë në mënyrë rastësore në dy grupe të barabarta dhe u vendosën në dy salla të ndryshme. Ndarja mes dy grupeve u realizua për të mundësuar krijimin e kushteve eksperimentale për të dy grupet. Grupi i kontrollit shërben për të vleftësuar krahasimin mes dy grupeve dhe për të evidentuar ndryshimin.

Eksperimenti u zhvillua në tre faza. Faza e parë kishte të bënte me plotësimin e të njëjtit pyetësor nga të dy grupet; në fazën e dytë u përcoll një informacion përmes një teksti për të dy grupet. Në këtë fazë u përdor i njëjti tekst si për grupin e eksperimentit ashtu dhe për atë të kontrollit. Në fazën e tretë u bë plotësimi i pyetësorit pas leximit të materialit (stimulit) për të dy grupet. Përpara nisjes së secilës fazë të eksperimentit, të dy grupeve iu komunikua në mënyrë të detajuar hapat që duhet të ndiqnin. Kalimi nga një fazë e eksperimentit në tjetrën u shoqërua me 10 (dhjetë) minuta pushim, por pa të drejtë daljeje nga salla dhe pa të drejtë komunikimi me pjesëmarrësit e tjerë në eksperiment. Gjatë zhvillimit të eksperimentit nuk u lejua përdorimi i telefonit dhe as komunikimi mes pjesëmarrësve në eksperiment. Të tre fazat e eksperimentit u zhvilluan në të njëjtën kohë dhe në të njëjtën mënyrë për të dy grupet. Ajo që dallon grupin e eksperimentit nga grupi i kontrollit lidhet me pyetjet e hartuara për fazën e pas-eksperimentit. Grupi i eksperimentit iu nënshtrua plotësimit të një sërë pyetjesh, të cilat nuk u ndanë me grupin e kontrollit. Pyetjet e përdorura në fazën e para-eksperimentit janë të njëjta për të dy grupet. Specifikimet e secilës fazë të eksperimentit jepen në mënyrë të hollësishme në nën-seksionet e mëposhtme.

2.2 FAZA E PARA-EKSPERIMENTIT

Para prezantimit me stimulim eksperimental u mblodhën të dhëna në lidhje me (i) karakteristikat demografike të pjesëmarrësve; (ii) nivelin e interesit për kodin e etikës dhe rregullat e integritetit në punë (iii) qëndrimet etike; (iv) dhe tolerancën ndaj korrupsionit. Për matjen e këtyre kategorive u hartuan pyetje që vlerësojnë perceptimet dhe sjelljet e pjesëmarrësve ndaj korrupsionit¹².

10 Olken, B. A. 2009. "Corruption Perceptions vs. Corruption Reality". *Journal of Public Economics*, 93 (7).

11 Abbink, K. 2006, "Laboratory experiments on corruption." në Rose-Ackerman, Susan (ed). *International handbook on the economics of corruption*. Edward Elgar Publishing.

12 Shtojca 1-Pyetësori para eksperimentit.

2.3 FAZA E EKSPERIMENTIT. NDËRHJRJA

Pas përfundimit të sondazhit të para-eksperimentit, të gjithë pjesëmarrësit u prezantuan me një skenar hipotetik korrupsioni që i përballte me një dilemë etike.¹³ Skenari përshkruan një proces jo-etik rekrutimi në një institucion shtetëror. Sipas skenarit, një punonjës, anëtar i komisionit të rekrutimit, përballlet me presionin nga eprori për të favorizuar një kandidat të pakualifikuar për një pozicion të rëndësishëm për shkak të lidhjeve politike që ka kandidati duke i premtuar se zgjedhja e këtij kandidati do të sillte favorizime për institucionin në të ardhmen.

2.4 FAZA E PAS-TRAJTIMIT

Në fazën e pas-trajtimit (pasi pjesëmarrësit kanë lexuar materialin që përshkruan situatën hipotetike), ata plotësuan pyetësorët e pas-eksperimentit. Fillimisht u plotësua pyetësori që mat nivelin e besnikërisë ndaj grupit, **vetëm për grupin e eksperimentit**¹⁴ dhe më pas u plotësuan pyetësorët¹⁵ mbi gatishmërinë e pjesëmarrësve për të mbrojtur kolegët e përfshirë në procesin e parregullt **nga të dy grupet**. Vlen të theksohet se grupit të eksperimentit iu dorëzuan në të njëjtën kohë të dy pyetësorët.

13 Shtojca 2- Skenarët e përdorur janë shkruar për qëllimin e këtij eksperimenti.

14 Shtojca 3- Pyetësori që mat nivelin e besnikërisë ndaj grupit, vetëm për grupin eksperimental.

15 Shtojca 3/a- Pyetësori që mat gatishmërinë për mbrojtjen e kolegëve në rast shkeljeje, për të dy grupet.

3. METODOLOGJIA DHE ANALIZA E TË DHËNAVE

3.1 PROFILE DHE ANALIZA E DY GRUPEVE EKSPERIMENTALE (FAZA E PARA-EKSPERIMENTIT)

Faza e parë e analizës është konceptuar mbi bazat e kategorive mbi të cilat është hartuar pyetëtori i para-eksperimentit. *Kjo analizë i kushtohet vetëm gjetjeve të përfuqara nga përpunimi dhe analizimi i të dhënave të mbledhura në fazën e para-eksperimentit, pra, përpara ekspozimit të të dy grupeve ndaj stimulit eksperimental.*

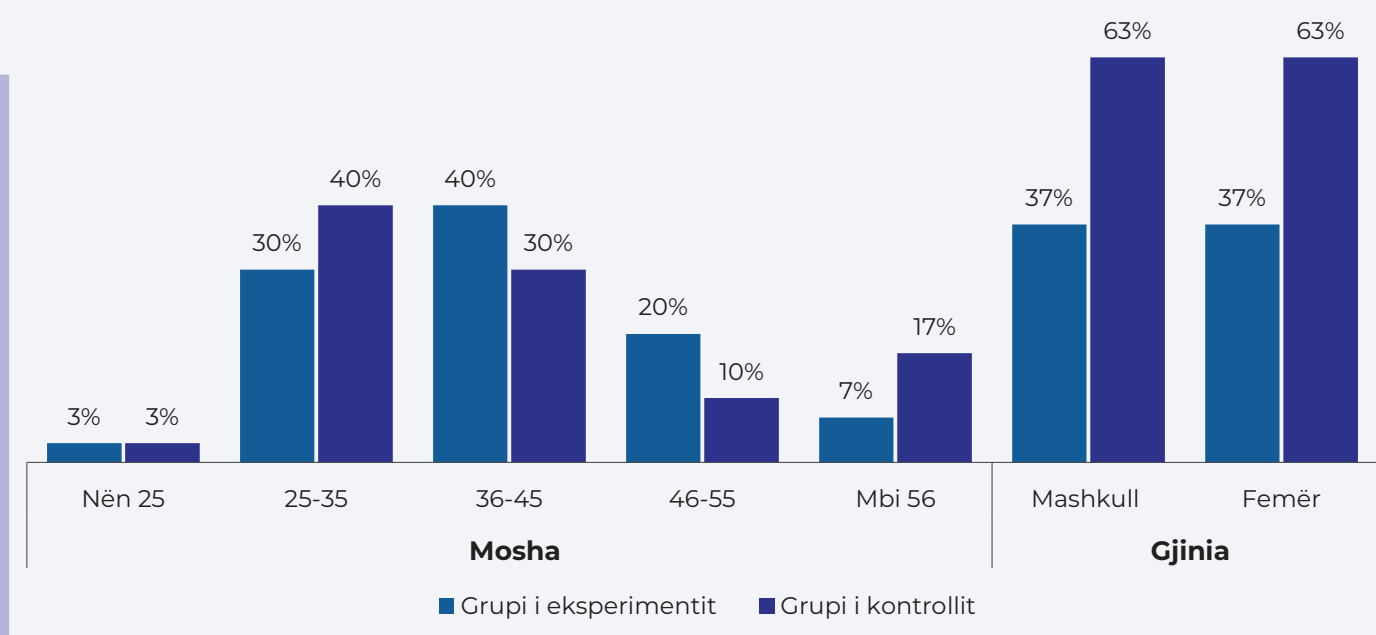
Qëllimi i kësaj analize është testimi i lidhjes mes variablave të pavarur (i) njohja e rregullave të integritetit dhe interesi për përfshirje në trajnime, (ii) gatishmëria për të raportuar shkeljet me variablin e varur toleranca ndaj korrupsionit. Për përmbushjen e këtij qëllimi u realizua:

1. Matja e shkallës së njohjes, dakordësisë dhe interesit të individëve lidhur me rregullat e etikës dhe integritetit;
2. Matja e shkallës së tolerancës ndaj sjelljeve jo-etike/akteve korruptive;
3. Analiza e lidhjes së interesit për integritet dhe etikë, trajnimeve, raportimit të shkeljeve me tolerancën ndaj korrupsionit

Këto matje u realizuan për të dy grupet me qëllim evidentimin e shkallës së njohjes dhe dakordësisë së punonjësve të administratës publike lidhur me **etikën në punë** dhe **tolerancën ndaj sjelljeve jo-etike**.

Në studim, morën pjesë 63 individë të ndarë në dy grupe, pa dallime statistikore në profilin demografik për të minimizuar ndikimin e këtyre faktorëve në rezultatet e eksperimentit. Përzgjedhja e pjesëmarrësve u realizua përmes metodës rastësore. Pjesëmarrësit e grupeve ishin në moshën 25-45 vjeç, me një përbërje prej 37% meshkuj dhe 63% femra (Figura 1).

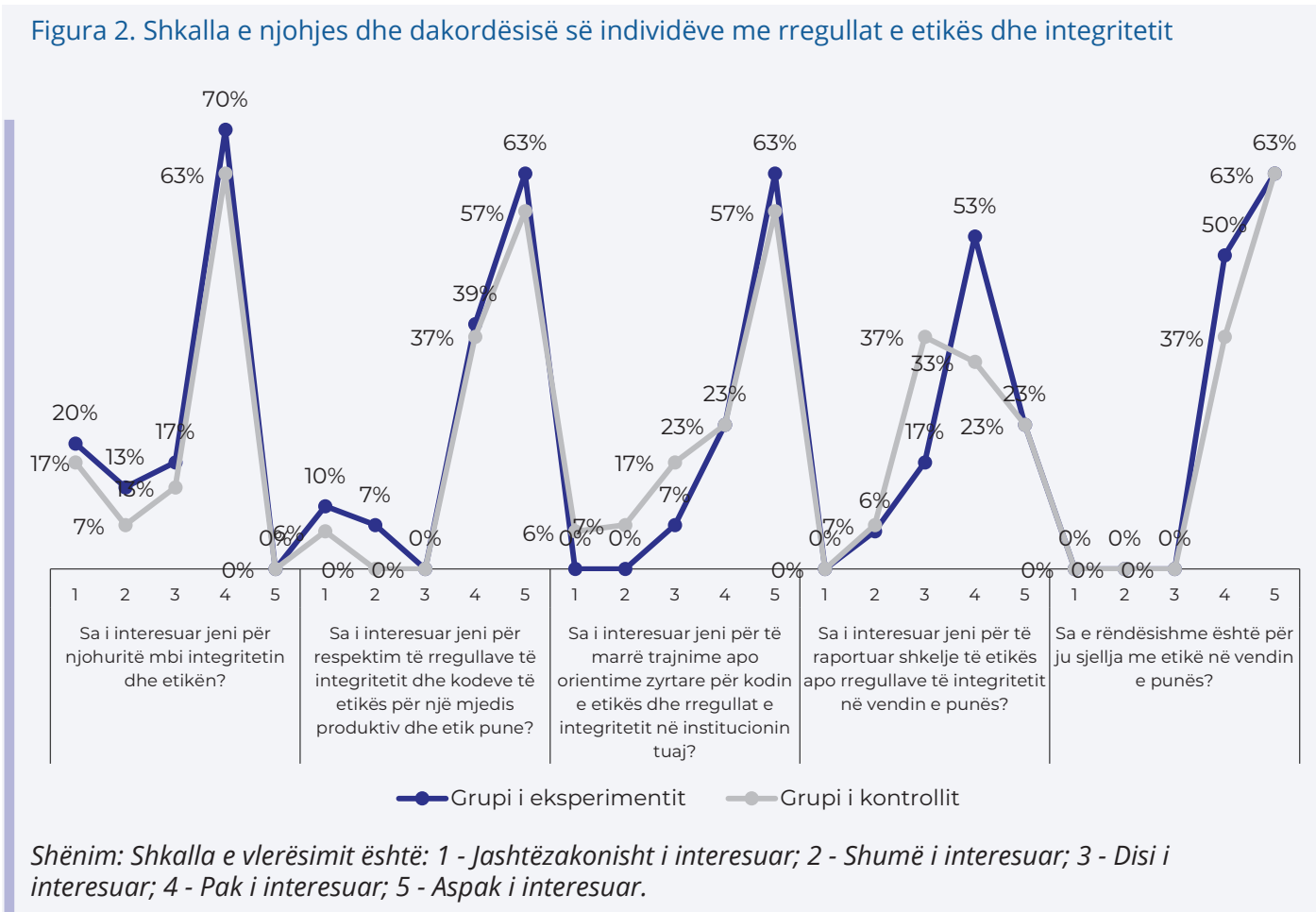
Figura 1. Moshë dhe gjinia e pjesëmarrësve në eksperiment



3.1.1 SHKALLA E NJOHJES, DAKORDËSISË DHE INTERESIT TË INDIVIDËVE PËR RREGULLAT E ETIKËS DHE INTEGRITETIN NË PUNË

Para përballjes me stimulën eksperimentale (skenari), për të dy grupet u vlerësua qasja ndaj etikës dhe integritetit institucional (pyetjet 5-9, Shtojca 1)¹⁶. Pjesëmarrësit iu përgjigjën pyetjes mbi **nivelin e interesit të tyre për njohuritë mbi integritetin**. Sipas analizës së të dhënave, 70% e individëve nga grupi i eksperimentit dhe grupi i kontrollit deklaruan një **shkallë të lartë interesi** për njohuri mbi integritetin dhe etikën, duke treguar një prevalencë të lartë të interesit në të dy grupet. Në lidhje me **interesin për të marrë pjesë në trajnime për kodin e etikës dhe rregullat e integritetit**, pjesëmarrësit raportuan nivele të larta interesi (63% e pjesëmarrësve në grupin e kontrollit dhe 57% e pjesëmarrësve në grupin e eksperimentit). Kur u pyetën se **sa të gatshëm janë të raportojnë raste të shkeljes së etikës**, individët shfaqën një **shkallë më modeste dakordësie**, ku 50% e të dy grupeve deklaruan se janë shumë dakord, ndërkohë 33% e grupit të kontrollit dhe 27% e grupit të eksperimentit deklaruan se janë disi dakord për të raportuar. Ndërkohë më shumë se 50% e individëve deklaruan se për ta është me rëndësi sjellja e etike në vendin e punës (Figura 2). Sipas të dhënave, të dy grupet shfaqën nivele të krahasueshme interesi dhe rëndësie për çështjet e etikës dhe integritetit, me ndryshime të vogla dhe të parëndësishme nga ana statistikore.

Figura 2. Shkalla e njohjes dhe dakordësisë së individëve me rregullat e etikës dhe integritetit



16 Pyetjet 5 deri në 9 (Shtojca 1) kanë informacion mbi (P. 5) interesin për shtim njohurish mbi integritetin dhe etikën, (P. 6) respektim të rregullave të integritetit për një mjedis produktiv dhe etik pune, (P. 7) interesin për trajnime mbi integritetin, (P. 8) interesin për raportim shkeljesh, dhe (P. 9) rëndësinë e sjelljes me etikë në vendin e punës.

3.1.2 TOLERANCA NDAJ SJELLJEVE JO-ETIKE/AKTEVE KORRUPTIVE TEK PUNONJËSIT E ADMINISTRATËS PUBLIKE

Përmes përgjigjeve të dhëna nga individët, të mbledhura në fazën e parë të eksperimentit - para ndërhyrjes eksperimentale - u mat niveli i tolerancës ndaj sjelljeve jo-etike në mjedisin e punës (pyetjet 10-14, Shtojca 1)¹⁷. Sipas të dhënave, **një në dy persona raporton për përvoja jo-etike/korruptive në vendin e punës**, duke dëshmuar një prevalencë të barabartë të përvojave jo-etike mes dy grupeve, por me një ndryshim të qartë në raportim (70% e rasteve raportohen, krahasuar me 33% te grupit të kontrollit, siç shihet në Tabelën 1). Këto të dhëna nënvizojnë nevojën për ndërhyrje për përmirësim e kulturën së raportimit, pasi mes dy grupeve ekziston një hendek i dukshëm në gatishmërinë për të raportuar sjelljet jo-etike. Ky dallim sugjeron praninë e faktorëve të tjerë ndikues, si edukimi i mëparshëm, qëndrimet ndaj integritetit, apo ekspozimi ndaj politikave të etikës, të cilët ndikojnë në sjelljen e raportimit para ndërhyrjes. Studime të mëtejshme duhet të thellohen në këto aspekte për të kuptuar më mirë këtë fenomen.

Individët raportuan edhe për **ndjesitë e tyre lidhur me raportimin** e sjelljeve të kolegëve, ku shumica ndihen 'as mirë e as keq' (43% për grupin e eksperimentit dhe 60% për grupin e kontrollit). Pjesëmarrësit në eksperiment shprehën, gjithashtu, **mospajtim ose kundërshtim të plotë me tolerancën ndaj korrupsionit** për të mirën e ekipit apo kolegëve (63% për grupin e eksperimentit, 64% për grupin e kontrollit- përqindjet si rezultat i përgjigjeve 'nuk jam dakord dhe 'aspak dakord'). Gati një në dy pjesëmarrës nga të dy grupet do të përballej me një koleg që kryen sjellje jo-etike apo akt korruptiv, ndërsa shumica e atyre që nuk do të ndërhyjnë në raste të tilla është shumë e vogël (3% për grupin e eksperimentit, 7% për grupin e kontrollit). **Këto përgjigje identifikojnë një shkallë të ulët të tolerancës ndaj korrupsionit, pavarësisht nga arsytimi për të mirën e ekipit apo kolegëve** (Tabela 1).

Tabela 1. Shkalla e tolerancës ndaj sjelljeve jo-etike/akteve korruptive

Pyetjet	Kategoria e përgjigjeve	Grupi i eksperimentit -Shpeshtësia (në %)	Grupi i kontrollit - Shpeshtësia (në %)
A keni parë ndonjëherë sjellje jo-etike në vendin tuaj të punës (p.sh., favorizime, ryshfete, keqpërdorim të burimeve)?	Po	50%	53%
Nëse keni parë raste të sjelljes jo-etike, a i keni raportuar ato?	Po	70%	33%
Si do të ndjeheshit po të raportoni tek eprorët raste të sjelljeve jo-etike të ndonjë kolegu?			
	Shumë mirë	23%	3%
	Mirë	7%	17%
	As mirë as keq	43%	60%
	Keq	20%	17%
	Shumë keq	7%	3%

17 Pyetjet 10 deri në 14 (shtojca 1) kanë informacion mbi (P. 10) rastet e njohura të sjelljeve jo-etike në vendin e punës, (P. 11) raportimin e rasteve jo-etike, (P. 12) ndjesinë pas raportimit, (P. 13) dakordësinë mbi: a. Tolerancën e shkeljes në të mirë të ekipit apo kolegëve; b. pjesëmarrjen në akte korruptive nëse kjo ndihmon kolegët, (P. 14) veprimet që do të ndërmerrnin në rast se një koleg përfshihet në një rast korruptiv.

Pyetjet	Kategoria e përgjigjeve	Grupi i eksperimentit -Shpeshtësia (në %)	Grupi i kontrollit - Shpeshtësia (në %)
Besoj se shkelja e lehtë etike në vendin e punës është e pranueshme nëse është në të mirë të ekipit apo kolegëve tanë.			
	Plotësisht dakord	3%	0%
	Dakord	10%	10%
	Neutral	23%	27%
	Nuk jam dakord	53%	57%
	Aspak dakord	10%	7%
Do të isha i gatshëm të merrja pjesë, ose të bëja një sy qorr ndaj akteve korruptive, nëse kjo gjë i ndihmon kolegët ose drejtorinë ku punoj të arrijnë qëllimet e tyre.			
	Plotësisht dakord	0%	0%
	Dakord	0%	0%
	Neutral	10%	13%
	Nuk jam dakord	37%	37%
	Aspak dakord	53%	50%
Një koleg përfshihet në një skandal korrupsioni. Çfarë veprimesh do të ndërmerrnit?			
Do ta raportoja tek eprori apo komisioni i etikës.	Po	47%	37%
Do të përballesha drejtpërdrejtë me kolegun.	Po	47%	43%
Do të kërkoja këshillë nga një koleg i besuar.	Po	37%	30%
Nuk do të bëja asgjë, por do të prisja dikë tjetër të merrej me të.	Po	3%	7%
Do ta mbështesja dhe mbroja kolegun e përfshirë.	Po	0%	3%

3.1.1 TESTIMI I LIDHJES SË INTERESIT PËR INTEGRITET DHE ETIKË, TRAJNIMEVE, RAPORTIMIT TË SHKELJEVE ME TOLERANCËN NDAJ KORRUPSIONIT

Për të kuptuar lidhjen ose ndikimin që ka interesi dhe rëndësia e integritetit dhe etikës në raport me shkallën e tolerancës ndaj korrupsionit mes punonjësve të administratës publike u përdor analiza ANOVA.¹⁸ Për realizimin e kësaj analize u krijua indeksi 'shkalla e tolerancës ndaj akteve korruptive'¹⁹ i cili shërbeu si variabël i varur. Ndërkohë si variabla të pavarur shërbyen pyetjet 5-8, shtojca 1: (i) interesi për t'u informuar mbi integritetin dhe etikën; (ii) respektimi i rregullave të integritetit dhe kodeve të etikës; (iii) pjesëmarrja në trajnime për kodin e etikës dhe integritetit; (iv) gatishmëria për të raportuar shkelje.

18 ANOVA (Analysis of Variance) – analiza e variancës

19 Variabli i varur 'shkalla e tolerancës ndaj akteve korruptive'. Për të krijuar një indeks të tillë u përdor analiza faktoriale, e cila realizon tringulimin e pyetjeve (12-14, Shtojca 1) në një variabël të vetëm që vlerëson shkallën e interesit dhe të rëndësisë si kombinim linear të përgjigjeve të marra. Pyetjet 12 deri në 14 (Shtojca 1) kanë informacion mbi (P. 12) ndjesinë pas raportimit, (P. 13) dakordësinë mbi: a. Tolerancën e shkeljes në të mirë të ekipit apo kolegëve; b. Pjesëmarrjen në akte korruptive nëse kjo ndihmon kolegët, (P. 14) veprimet që do të ndërmerrnin në rast se një koleg përfshihet në një rast korruptiv.

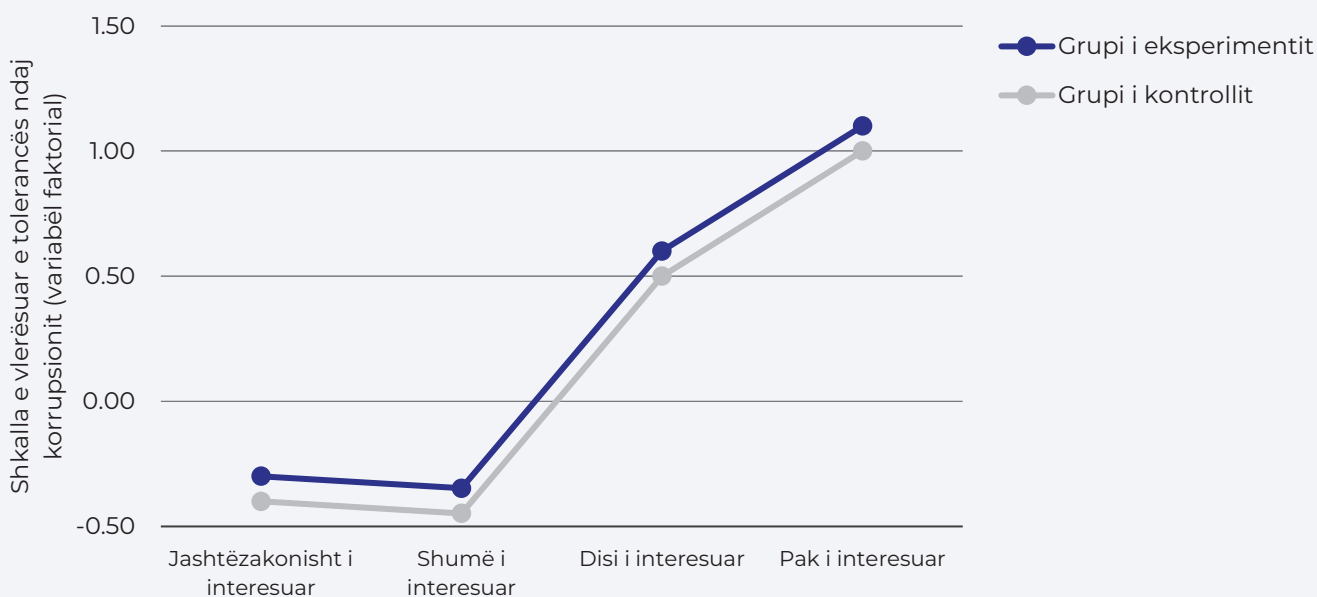
Rezultati i analizës ANOVA tregoi se shkalla e tolerancës ndaj sjelljeve jo-etike dhe akteve korruptive ndikohet (statistikisht i besueshëm) nga interesi i punonjësve për të njohur koncepte mbi integritetin dhe etikën, interesin për t'i respektuar, interesin për të marrë trajnime, dëshirës për raportim dhe raportimeve që ata kanë bërë (Shtojca 4, Tabela 2).

Në mënyrë të detajuar analiza sugjeron se **interesi për njohuritë mbi integritetin dhe etikën ndikon dukshëm në tolerancën ndaj korrupsionit** (ETA .303). Rezultatet tregojnë se rreth 30% e ndryshimeve në qëndrimin ndaj korrupsionit mund të shpjegohen nga ky interes. Kjo do të thotë se sa më shumë interes të ketë dikush për integritetin dhe etikën, aq më pak tolerant do të jetë ndaj korrupsionit. Gjithashtu, **respektimi i rregullave të integritetit dhe kodit të etikës ndikon pak në tolerancën ndaj sjelljeve jo-etike** (ETA .289). Kjo sugjeron se edhe pse ndikimi është më i ulët (29%), ende ekziston një lidhje e rëndësishme mes respektimit të etikës dhe qëndrimit ndaj sjelljeve korruptive. **Trajnimet për kodin e etikës luajnë një rol të madh në uljen e tolerancës ndaj korrupsionit** (ETA .357), duke shpjeguar rreth 36% të ndryshimeve në këtë qëndrim. Kjo tregon se edukimi në etikë mund të ketë një efekt pozitiv në uljen e tolerancës ndaj sjelljeve korruptive. Për më tepër, **gatishmëria për të raportuar shkeljet e etikës ka një ndikim shumë të madh në uljen e tolerancës ndaj korrupsionit** (ETA .755). Kjo tregon se sa më të gatshëm të jenë individët për të raportuar shkeljet, aq më pak të prirur janë për të toleruar korrupsionin. Së fundmi, **raportimi i sjelljeve jo-etike ka një ndikim edhe më të madh**, duke shpjeguar rreth 82% të ndryshimeve në tolerancën ndaj sjelljeve korruptive. Kjo nënkupton se raportimi i sjelljeve korruptive është ndër faktorët më të fortë që ndihmon në zvogëlimin e tolerancës ndaj korrupsionit.

Për të vlerësuar nëse ka ndonjë dallim mes grupit të eksperimentit dhe grupit të kontrollit lidhur me analizën e mësipërme, u shqyrtua variacioni i tolerancës ndaj korrupsionit dhe gatishmëria për të raportuar shkeljet. Sipas paraqitjes grafike (Figura 3), të dy grupet shfaqin dallime të vogla, por të konsiderueshme në aspektin statistikor. Grafiku tregon se punonjësit e administratës publike që kanë më pak interes për të raportuar shkeljet e etikës dhe rregullave të integritetit në vendin e punës kanë një tolerancë më të lartë ndaj korrupsionit (kjo vlen për të dy grupet).

Figura 3. Variacioni i tolerancës ndaj korrupsionit

Toleranca ndaj korrupsionit sipas interesit për të raportuar sjelljet jo-etike në punë



Sa i interesuar jeni për të raportuar shkelje të etikës apo rregullave të integritetit në vendin e punës?

3.2 ANALIZA E TË DHËNAVE PAS STIMULIT EKSPERIMENTAL

Në analizën e fazës së dytë të punimit shqyrtohet ndikimi që ka përkatësia në grup në tolerancën ndaj sjelljeve jo-etike në ambientin e punës, pas prezantimit të stimulit. Për përmbushjen e qëllimit kryesor të fazë së dytë u realizuan këto objektiva:

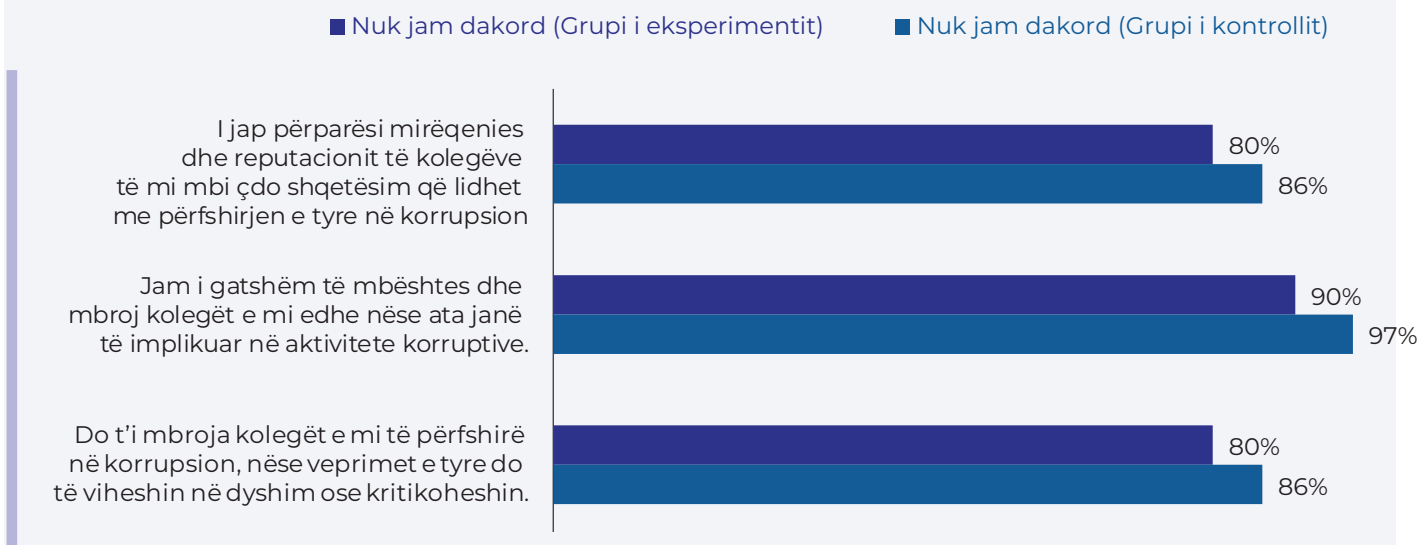
1. Analizimi i gatishmërisë për të toleruar sjelljet korruptive në të dy grupet, duke përfshirë grupin e eksperimentit dhe atë të kontrollit.
2. Matja e nivelit të besnikërisë ndaj grupit, vetëm në grupin e eksperimentit.
3. Testimi i lidhjes mes ndjenjës së përkatësisë në grup ne raport me tolerancën ndaj sjelljeve jo-etike.

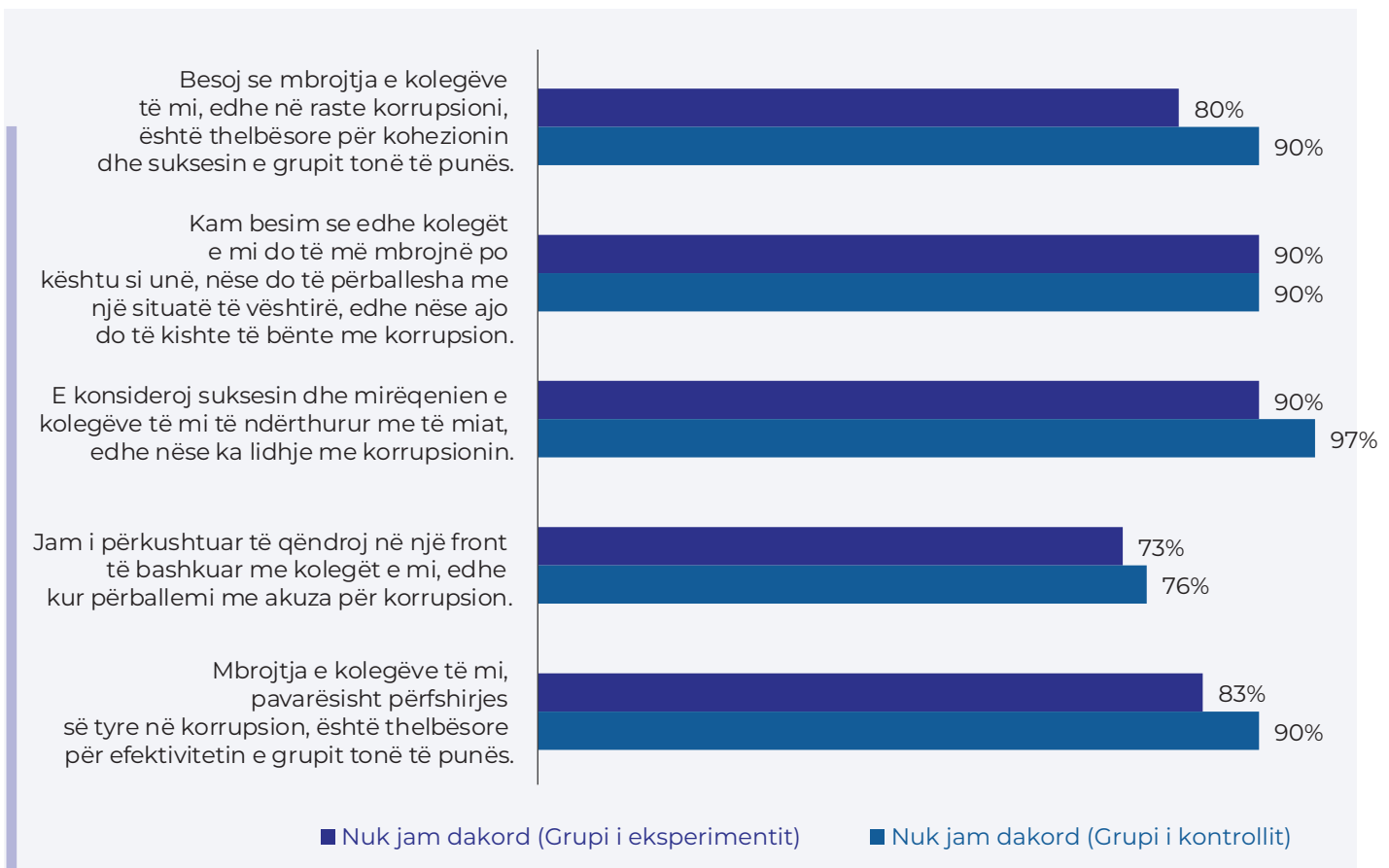
3.2.1 GATISHMËRIA PËR TË TOLERUAR SJELLJET KORRUPTIVE

Për të kuptuar sa të gatshëm janë punonjësit e administratës publike të tolerojnë sjelljet korruptive, u analizuan të dhënat e mbledhura nga një pyetësor që u plotësua pas një stimulimi eksperimental nga të dy grupet. Nga të dhënat e mbledhura u mat shkalla e dakordësisë me një sërë pohimesh që përfshijnë situata ku individët duhet të zgjedhin nëse do të mbështesnin kolegët e tyre në rastet e sjelljeve korruptive, ose do t'i refuzonin këto sjellje. (Shih Shtojcën 3.a për pyetjet e përbashkëta për të dy grupet pas eksperimentit.)

Në një analizë të përgjithshme (shih Figurën 4), të dy grupet pjesëmarrëse në eksperiment shfaqin një nivel të lartë të mosdakordësisë me pohimet, duke treguar se **punonjësit do të zgjidhnin të qëndronin në anën e të drejtës dhe etikës**, pavarësisht pasojave për kolegët, punën dhe objektivat e përbashkëta të një departamenti. Kjo qasje mbetet e njëjtë edhe kur punonjësit konsiderojnë raste ku zgjedhja e tyre do të ishte në kundërshtim me interesat personale apo do të shkaktonte humbjen e mbështetjes nga kolegët. Sipas të dhënave, 90% e grupit të eksperimentit dhe 97% e grupit të kontrollit shprehin një prirje të fortë për t'i dhënë përparësi sjelljes etike. Përqindja e ngjashme në të dy grupet (rreth 90%) tregon se individët mendojnë se edhe kolegët nuk do të ishin të gatshëm t'i mbrojnë në situata të ngjashme. Edhe pse diferencat mes përqindjeve të dy grupeve janë të vogla, ato mbeten statistikiisht të rëndësishme. Megjithatë, në shumicën e rasteve, grupi i kontrollit shfaq një mospërputhje më të madhe, duke treguar një qëndrim më të vendosur kundër tolerancës së sjelljeve korruptive krahasuar me grupin e eksperimentit.

Figura 4. Përkatësia ndaj grupit dhe qëndrimi ndaj sjelljeve korruptive

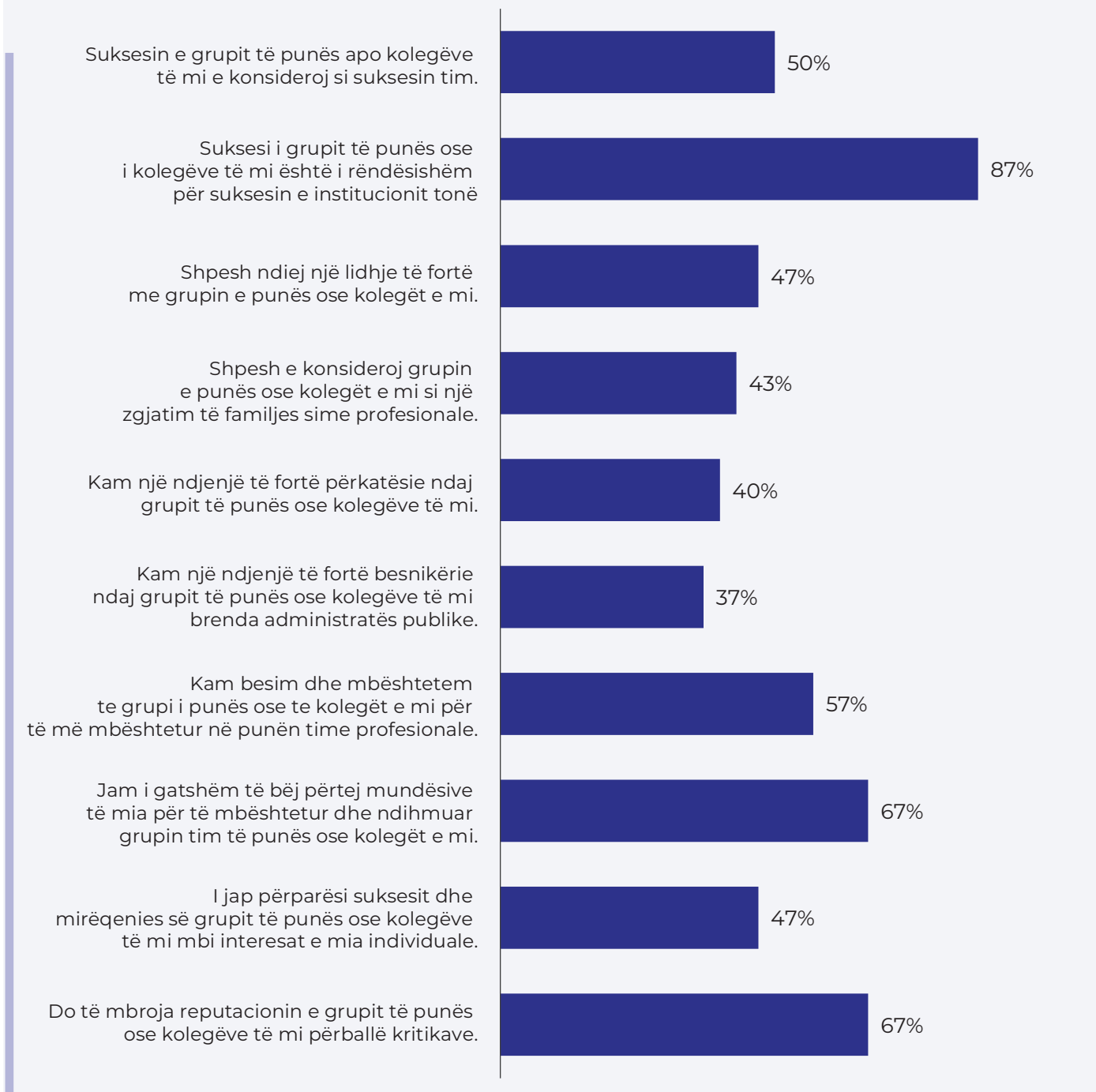




3.2.2 MATJA E NIVELIT TË PÛRKATËSISË NË GRUP (VETËM PËR GRUPIN E EKSPERIMENTIT)

Pas përballjes me stimulën (skenarin), grupit të eksperimentit iu vu në dispozicion një pyetësor (pyetjet 1-10, Shtojca 3) dhe ju kërkua të shprehnin dakordësinë e tyre me deklaratat që vlerësojnë përkatësinë në grup. Sipas paraqitjes grafike (Figura 5), **përkatësia si përkatësi profesionale** e lidhur me suksesin e punës së individëve dhe grupit konfirmohet në një masë të lartë prej 50%. **Përkatësia shoqërore** konfirmohet në masën 47%. Ndërkohë, përkatësia si **ndjenjë zgjatimi e familjes profesionale** konfirmohet në masën 43% duke e përkufizuar grupin si një familje profesionale ose si një shenjë të lartë besnikërie. Kjo ndjenjë përkatësie është e dukshme edhe në përpjekjet për të **mbështetur grupin në raste kritikash** (67%). Ndërkohë punonjësit e administratës publike pohojnë se janë të **gatshëm të punojnë dhe jashtë** mundësive të tyre për të garantuar suksesin e grupit (67%). Këto të dhëna konfirmojnë edhe një herë se punonjësit e administratës publike të përfshirë në studim kanë zhvilluar ndjenjën e përkatësisë në grup. Kjo e dhënë krijon mundësinë që të matim dhe testojmë nëse përkatësia e grupit luan rol në tolerancën ndaj sjelljeve korruptive mes punonjësve të administratës publike.

Figura 5. Përkatësia ndaj grupit (pas eksperimentit)²⁰



3.2.2 SHKALLA E TOLERANCËS NDAJ SJELLJEVE JO-ETIKE DHE ROLI I PËRKATËSISË NË GRUP

Pasi të dhënat kanë treguar se pjesëmarrësit në studim janë të prirur të qëndrojnë në anën e integritetit kur përballen me një rast jo-etik në vendin e punës, por njëkohësisht janë dhe besnikë ndaj grupit, u testua nëse ndjenja e përkatësisë në grup ndikon në nivelin e tolerancës ndaj sjelljeve jo-etike. Për të

20 Krahasimi është realizuar duke përdorur shkallën e dakordësisë (shumë dakord; plotësisht dakord; dhe jashtëzakonisht dakord) dhe pyetje të ngjashme të hartuara para dhe pas stimulit të eksperimentit.

matur rolin e grupit ndaj sjelljeve jo-etike në vendin e punës, përmes analizës faktoriale, është krijuar treguesi 'ndjenja e përkatësisë'.²¹ Ky tregues është i ndërtuar nga katër faktorë (Shtojca 6), të cilët luajtën rolin e variablave të pavarur²². Emërtimi i tyre është bërë në përputhje me arsyet për të cilat deklarohet përkatësia dhe besnikëria ndaj grupit. Secili prej këtyre katër faktorëve shërbeu si katër variabla të thjeshtë të pavarur.

Duke marrë parasysh shpërndarjen e pyetjeve për secilin faktor, këta faktorë janë: (Shtojca 6)

1. **Grupi si zgjatim i familjes profesionale:** Faktori i parë mbledh pyetjet që përshkruajnë përkatësinë ndaj grupit si një ndjenjë familjare ose shoqërore.
2. **Grupi si burim besimi dhe sukcesi profesional:** Faktori i dytë reflekton një përkatësi ndaj grupit të ndërtuar mbi besimin dhe mundësitë për të arritur sukses dhe objektiva personale ose profesionale.
3. **Grupi si mbrojtje dhe mbështetje:** Faktori i tretë përfaqëson përkatësinë që reflekton nevojën për mbrojtje dhe mbështetje të ndërsjellë.
4. **Udhëheqje grupi:** Faktori i katërt përfaqëson një ndjenjë të përkatësisë në lidhje me udhëheqjen dhe drejtimin e grupit.

Ndërkohë, dhe variabli i varur 'toleranca ndaj korrupsionit' është krijuar përmes analizës faktoriale (shih nënkreun 3.1.3).

Për të testuar premisën se ka një lidhje të fortë mes **ndjenjës së përkatësisë** ndaj grupit dhe **tolerancës ndaj sjelljeve jo-etike**, u ndërtuan katër hipotezat e mëposhtme:

HP1: Ka një lidhje të fortë mes konsiderimit të kolegëve si shokë dhe tolerancës ndaj sjelljeve jo-etike.

HP2: Ka një lidhje të fortë mes konsiderimit të kolegëve si burim besimi dhe sukcesi profesional dhe tolerancës ndaj sjelljeve jo-etike.

HP3: Ka një lidhje të fortë mes konsiderimit të kolegëve si mbrojtje dhe mbështetje dhe tolerancës ndaj sjelljeve jo-etike.

HP4: Ka një lidhje të fortë mes ndjenjës si udhëheqës të grupit dhe tolerancës ndaj sjelljeve jo-etike.

21 Treguesi 'ndjenja e përkatësisë'. Për të krijuar këtë variabël u përdor analiza faktoriale, e cila realizon triangulimin e pyetjeve (1-10, Shtojca 3 dhe 1-8, Shtojca 3.a) në një variabël të vetëm që vlerëson shkallën e interesit dhe të rëndësisë si kombinim linear të përgjigjeve të marra.

22 Treguesi i krijuar 'ndjenja e përkatësisë' përmes triangulimit ka identifikuar katër faktorë që luajtën rolin e variablave të pavarur: #Grupi si zgjatim i familjes profesionale, #Grupi si burim besimi dhe sukcesi profesional, #Grupi si mbrojtje dhe mbështetje, #Udhëheqje grupi. Faktori i katërt përfaqëson një ndjenjë të përkatësisë në lidhje me udhëheqjen dhe drejtimin e grupit (shih Shtojcën 6).

Analiza e të dhënave tregoi se: (Shtojca 5)

Përkatësia ndaj një grupi si aleancë dhe për të siguruar sukses profesional, sidomos kur pjesëmarrësit kanë ndjenjën e përkatësisë në lidhje me udhëheqjen dhe drejtimin e grupit. (udhëheqje grupi), ndikon në tolerancën ndaj veprimeve jo-etike (koeficienti i influencës ETA 0.955 dhe 0.832). Këta koeficientë tregojnë se përkatësia ndaj një grupi që synon suksesin profesional dhe përforcimin e udhëheqjes rrit tolerancën ndaj akteve korruptive gati dy herë. (Shtojca 5, Tabela 3). Këto të dhëna konfirmojnë HP2 dhe HP4. **Përkatësia në grup ku individ ndihet i afërt dhe familjar** rrit tolerancën ndaj akteve jo-etike (koeficienti i influencës ETA 0.26). Kjo vlerë tregon se kur individët ndihen të afërt dhe kanë një ndjenjë familjare brenda grupit, tolerojnë sjelljet korruptive (Shtojca 5, Tabela 3). Kjo e dhënë konfirmon HP1. Ndërkohë, **përkatësia në grup si formë e kërkimit të mbështetjes apo mbrojtjes** nuk rezulton të ketë ndikim të rëndësishëm ndaj tolerancës së sjelljeve jo-etike. Kështu, HP3 nuk konfirmohet.

4. PËRFUNDIME DHE REKOMANDIME

Në analizën fillestare (faza para ndërhyrjes eksperimentale) u provuan *lidhja mes interesit për etikë dhe integritet, përfshirja në trajnime, gatishmëria për të raportuar shkeljet me tolerancën ndaj korrupsionit*, duke krijuar kështu një panoramë të plotë lidhur me sfidat dhe mundësitë për përmirësimin e kulturës etike në administratën publike. Gjetjet kryesore të studimit për fazën para ndërhyrjes eksperimentale treguan se të dy grupet, ai i eksperimentit dhe ai i kontrollit, shfaqën interes të lartë **për njohuritë mbi etikën dhe integritetin në vendin e punës si dhe për pjesëmarrjen në trajnime dedikuar kodit të etikës.**

Në lidhje me **tolerancën ndaj sjelljeve jo-etike dhe akteve korruptive**, të dhënat dëshmuar se, ndonëse prevalenca e përvojave jo-etike në vendin e punës është e barabartë te të dy grupet, ekziston një ndryshim i qartë në raportimin e tyre (70% në grupin e eksperimentit dhe 33% në grupin e kontrollit). Kjo nënvizon nevojën për ndërhyrje në përmirësimin e kulturës së raportimit dhe sugjeron domosdoshmërinë e studimeve të mëtejshme për të analizuar faktorët si edukimi, qëndrimet ndaj integritetit, dhe ekspozimi ndaj politikave të etikës, të cilët mund të ndikojnë në sjelljen e raportimit.

Për të kuptuar më mirë **faktorët që ndikojnë në mostolerimin e korrupsionit** mes punonjësve të administratës publike në vendin e punës, në studim u përdor analiza ANOVA faktoriale. Sipas ANOVA-s, faktorët kyç që ndikojnë në uljen e tolerancës ndaj korrupsionit janë: (i) *interesimi për njohuri mbi integritetin dhe etikën*; (ii) *respektimi i rregullave të etikës*; (iii) *trajnimi për kodin e etikës*; dhe (iv) *gatishmëria për të raportuar shkeljet*. Lidhja më e fortë u vu re mes **gatishmërisë për të raportuar shkeljet dhe tolerancës ndaj korrupsionit**, duke sugjeruar se raportimi aktiv i sjelljeve korruptive dhe jo-etike është me rëndësi tepër të madhe për uljen e tolerancës ndaj korrupsionit.

Analiza e fazës së dytë (pas stimulit eksperimental) u fokusua në ndikimin që ka ndjenja e përkatësisë në grup mbi tolerancën ndaj sjelljeve jo-etike dhe korruptive në ambientin e punës. Fillimisht, u analizua gatishmëria për të toleruar sjelljet korruptive në të dy grupet dhe me pas u mat niveli i besnikërisë ndaj grupit vetëm për grupin e eksperimentit, për të kuptuar se si ndjenja e përkatësisë ndikon në tolerancën ndaj sjelljeve jo-etike.

Gjetjet kryesore të studimit për fazën e pas ndërhyrjes eksperimentale tregojnë se të dy grupet, preferojnë të qëndrojnë në anën e integritetit dhe të mos e tolerojnë procesin e parregullt të rekrutimit, edhe kur kjo ndikon negativisht në qëllimet e përbashkëta të drejtorisë. Në lidhje me **nivelin e besnikërisë ndaj grupit (vetëm për grupin e eksperimentit)**, pjesëmarrësit kanë shprehur një ndjenjë të lartë përkatësie dhe besnikërie ndaj grupit, e cila përfshin përkatësinë profesionale (50%), shoqërore (47%) dhe familjare (43%) kur kolegët konsiderohen si zgjatim i familjes profesionale. Kjo ndjenjë e fortë e përkatësisë dhe besnikërisë ndaj grupit është e lidhur ngushtë me mbështetjen e ndërsjellë dhe përpjekjet për të garantuar suksesin e grupit. Ndërkohë, **analiza e lidhjes mes përkatësisë në grup dhe tolerancës ndaj sjelljeve jo-etike** tregon se ndjenja e **përkatësisë në grup si aleancë dhe për të siguruar sukses profesional, sidomos kur pjesëmarrësit kanë ndjenjën e përkatësisë në lidhje me udhëheqjen dhe drejtimin e grupit, rrit tolerancën ndaj sjelljeve jo-etike**. Po ashtu, edhe ndjenja e afërsisë shoqërore brenda grupit (mes kolegëve që kanë krijuar miqësi) rrit tolerancën ndaj sjelljeve jo-etike dhe korruptive.

Duke u mbështetur te rezultatet e analizës, mund të hartohen disa strategji dhe instrumente ndërhyrëse që mund të ndihmojnë në uljen e nivelit të tolerancës ndaj sjelljeve jo-etike dhe akteve korruptive nga punonjësit e administratës publike. Disa prej rekomandimeve jepen si më poshtë:

1. Të forcohen trajnimet për etikën dhe integritetin përmes organizimit të trajnimeve të vazhdueshme që fokusohen në rëndësinë e etikës dhe integritetit në punë. Institucionet duhet të rrisin numrin e trajnimeve dhe fushatave të edukimit për etikën dhe integritetin, duke u fokusuar jo vetëm në njohuritë teorike, por edhe në zbatimin praktik të rregullave në mjedisin e punës. Trajnimet duhet të kenë edhe skenarë të jetës reale dhe strategji për raportimin e sjelljeve jo-etike.

2. Të nxitet raportimi për sjelljet jo-etike përmes krijimit të mekanizmave të besueshëm dhe anonimë për raportimin e sjelljeve jo-etike.
3. Të promovohet kultura e transparencës dhe përgjegjshmërisë përmes zbatimit të politikave që mbështesin ndarjen e informacionit dhe vendimmarrjen e hapur.
4. Të rishikohen dhe përforcohen rregullat dhe politikat e brendshme përmes përforcimit të masave ndëshkimore për ata që shkelin rregullat e integritetit.
5. Të krijohet një sistem monitorimi që vlerëson vazhdimisht përputhshmërinë me kodin e etikës në institucion.
6. Të krijohen grupe pune dhe rrjete mbështetëse që ofrojnë këshillim dhe ndihmë për çështjet etike.

REFERENCAT

- Abbink, Klaus. 2006. "Laboratory experiments on corruption." Në: Rose-Ackerman, Susan (ed). International handbook on the economics of corruption: Edward Elgar Publishing, f. 418-38.
- Akerlof, George A., dhe Rachel E. Kranton. 2000. "Economics and identity." Quarterly journal of Economics: 715-753.
- Aquino, Karl, dhe Americus Reed II. 2002. "The self-importance of moral identity." Journal of personality and social psychology 83.6: 1423.
- Barkan, Rachel, Ayal, Shahar, Gino, Francesca, & Ariely, Dan. 2012. "The pot calling the kettle black: Distancing response to ethical dissonance." Journal of Experimental Psychology: General 141.4: 757.
- Bernhard, Helen, Urs Fischbacher, dhe Ernst Fehr. 2006. "Parochial altruism in humans." Nature 442.7105: 912-915.
- Gino, Francesca, Jun Gu, dhe Chen-Bo Zhong. 2009. "Contagion or restitution? When bad apples can motivate ethical behavior." Journal of Experimental Social Psychology 45.6: 1299-1302.
- Hildreth, John Angus D., Francesca Gino, dhe Max Bazerman. 2016. "Blind loyalty? When group loyalty makes us see evil or engage in it." Organizational Behavior and Human Decision Processes 132: 16-36.
- Olken, B. A. 2009. Corruption Perceptions vs. Corruption Reality. Journal of Public Economics, 93(7), 950-964.
- Tajfel, Henri, dhe John C. Turner. 1979. "An integrative theory of intergroup conflict." The social psychology of intergroup relations 33.47-74.
- Tajfel, Henri. 1981. Human groups and social categories: Studies in social psychology. Kembrixh: Cambridge University Press.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., & Wetherell, M. S. 1987. Rediscovering the social group: A self-categorization theory. Basil Blackwell.
- Wright, Scott A., John B. Dinsmore, dhe James J. Kellaris. 2013. "How group loyalties shape ethical judgment and punishment preferences." Psychology & Marketing 30(3): 203-210.

SHTOJCA I. PYETËSORI I PARA-EKSPERIMENTIT

1. ÇFARË MOSHE KENI?

- 1 Nën 25
- 2 25-35
- 3 36-45
- 4 46-55
- 5 Mbi 56

2. CILA ËSHTË GJINIA JUAJ?

- 1 Mashkull
- 2 Femër
- 3 Tjetër (lutemi përcaktojeni) _____

3. CILA ËSHTË VENDLINDJA JUAJ:

4. SA VITE KENI QË PUNONI NË SHËRBIMIN PUBLIK/ CIVIL?

5. SA I INTERESUAR JENI PËR NJOHURITË MBI INTEGRITETIN DHE ETIKËN?

- 1 Jashtëzakonisht i/e interesuar
- 2 Shumë i/e interesuar
- 3 Disi i/e interesuar
- 4 Pak i/e interesuar
- 5 Aspak i/e interesuar

6. SA I INTERESUAR JENI PËR RESPEKTIM TË RREGULLAVE TË INTEGRITETIT DHE KODEVE TË ETIKËS PËR NJË MJEDIS PRODUKTIV DHE ETIK PUNE?

- 1 Jashtëzakonisht i/e interesuar
- 2 Shumë i/e interesuar
- 3 Disi i/e interesuar

- 4 Pak i/e interesuar
- 5 Aspak i/e interesuar

7. SA I INTERESUAR JENI PËR TË MARRË TRAJNIME APO ORIENTIME ZYRTARE PËR KODIN E ETIKËS DHE RREGULLAT E INTEGRITETIT NË INSTITUCIONIN TUAJ?

- 1 Jashtëzakonisht i/e interesuar
- 2 Shumë i/e interesuar
- 3 Disi i/e interesuar
- 4 Pak i/e interesuar
- 5 Aspak i/e interesuar

8. SA I INTERESUAR JENI PËR TË RAPORTUAR SHKELJE TË ETIKËS APO RREGULLAVE TË INTEGRITETIT NË VENDIN E PUNËS?

- 1 Jashtëzakonisht i/e interesuar
- 2 Shumë i/e interesuar
- 3 Disi i/e interesuar
- 4 Pak i/e interesuar
- 5 Aspak i/e interesuar

9. SA E RËNDËSISHME ËSHTË PËR JU SJELLJA ME ETIKË NË VENDIN E PUNËS?

- 1 Jashtëzakonisht e rëndësishme
- 2 Shumë e rëndësishme
- 3 Disi e rëndësishme
- 4 Pak e rëndësishme
- 5 Aspak e rëndësishme

10. A KENI PARË NDONJËHERË SJELLJE JO-ETIKE NË VENDIN TUAJ TË PUNËS (P.SH., FAVORIZIME, RYSHFETE, KEQPËRDORIM TË BURIMEVE)?

- 1 Po
- 2 Jo

11. NËSE KENI PARË RASTE TË SJELLJES JO-ETIKE, A I KENI RAPORTUAR ATO?

- 1 Po
- 2 Jo

12. SI DO TË NDJEHESHIT PO TË RAPORTONIT TEK EPRORËT RASTE TË SJELLJEVE JO-ETIKE TË NDONJË KOLEGU?

- 1 Shumë mirë
- 2 Mirë
- 3 As mirë as keq
- 4 Keq
- 5 Shumë keq

13. LUTEMI NA THONI SA DAKORD JENI ME POHIMET E MËPOSHTME:

a. Besoj se shkelja e lehtë etike në vendin e punës është e pranueshme, nëse është në të mirë të ekipit apo kolegëve tanë.

- 1 Plotësisht dakord
- 2 Dakord
- 3 Neutral
- 4 Nuk jam dakord
- 5 Aspak dakord

b. Do të isha i gatshëm të merrja pjesë, ose të bëja një sy qorr, ndaj akteve korruptive, nëse kjo gjë i ndihmon kolegët ose drejtorinë ku punoj të arrijnë qëllimet e tyre.

- 1 Plotësisht dakord
- 2 Dakord
- 3 Neutral
- 4 Nuk jam dakord
- 5 Aspak dakord

14. IMAGJINONI NJË SKENAR KU NJË KOLEG PËRFSHIHET NË NJË SKANDAL KORRUPSIONI. ÇFARË VEPRIMESH DO TË NDËRMERRNIT? (ZGJIDHNI TË GJITHA PËRGJIGJET QË VLEJNË PËR JU).

- 1 Do ta raportoja tek eprori apo komisioni i etikës.
- 2 Do të përballesha drejtpërdrejtë me kolegun.
- 3 Do të kërkoja këshillë nga një koleg i besuar.
- 4 Nuk do të bëja asgjë, por do të prisja dikë tjetër të merrej me të.
- 5 Do ta mbështesja dhe mbroja kolegun e përfshirë.

15. SI E PERCEPTONI NDIKIMIN E KORRUPSIONIT NË EFEKTIVITETIN DHE REPUTACIONIN E DREJTORISË TUAJ?

- 1 Jashtëzakonisht negativ
- 2 Shumë negativ
- 3 Disi negativ
- 4 Pak negativ
- 5 Aspak negativ

16. A DËSHIRONI TË NA THONI DIÇKA TJETËR NË LIDHJE ME TOLERANCËN NDAJ KORRUPSIONIT NË VENDIN TUAJ TË PUNËS?

SHTOJCA II. SKENARI PËR TË DY GRUPET

E gjeni veten në një situatë të vështirë në vendin tuaj të punës në një institucion shtetëror. Drejtoria/institucioni juaj është në proces rekrutimi të një punonjësi të ri për një pozicion të rëndësishëm. Si punonjës i përkushtuar dhe me etikë, gjithmonë keni menduar se duhet të zgjidhen kandidatët më të kualifikuar për të siguruar efektivitetin dhe integritetin e institucionit. Pra, ju e kuptoni rëndësinë e respektimit të transparencës, drejtësisë dhe meritokracisë në procesin e rekrutimit.

Megjithatë, situata merr një kthesë të papritur kur eprori juaj, i cili ka një post të rëndësishëm në institucion, ju udhëzon që të trajtoni me preferencë një kandidat të caktuar. Ky kandidat rezulton se është i lidhur ngushtë me një zyrtar të lartë të qeverisë, fakt që e thekson edhe eprori juaj. Nga ana tjetër, kandidatit në fjalë i mungojnë kualifikimet dhe përvoja që zakonisht janë të nevojshme për këtë pozicion pune. Nga jetëshkrimi i kandidatit dhe rezultatet e intervistës evidentohen mangësi të mëdha për sa i përket aftësive dhe njohurive të nevojshme për një punë cilësore në këtë pozicion. Gjithsesi, eprori juaj këmbëngul në përzgjedhjen e kandidatit pavarësisht mangësive të tij/saj të dukshme. Eprori e arsyeton qëndrimin e tij duke vënë në pah lidhjen e fortë mes kandidatit dhe zyrtarit të lartë të qeverisë. Eprori thekson përfitimet e mundshme që vijnë nga përmbushja e dëshirave të zyrtarit, si ngritja në detyrë dhe trajtimi i favorshëm në institucion.

SHTOJCA III. PAS EKSPERIMENTIT. MATJA E NIVELIT TË BESNIKËRISË (VETËM PËR GRUPIN E EKSPERIMENTIT)

1. SA DAKORD JENI ME SECILIN POHIM SIPAS SHKALLËS NGA 1 (ASPAK DAKORD) NË 7 (PLOTËSISHT DAKORD). QARKONI NJË PËRGJIGJE NGA 1 DERI NË 7, PËR SECILIN POHIM.

		Aspak dakord						Plotësisht dakord
1	Kam një ndjenjë të fortë besnikërie ndaj grupit të punës ose kolegëve të mi brenda administratës publike.	1	2	3	4	5	6	7
2	I jap përparësi suksesit dhe mirëqenies së grupit të punës ose kolegëve të mi mbi interesat e mia individuale.	1	2	3	4	5	6	7
3	Jam i gatshëm të bëj përtej mundësive të mia për të mbështetur dhe ndihmuar grupin tim të punës ose kolegët e mi.	1	2	3	4	5	6	7
4	Shpesh ndiej një lidhje të fortë me grupin e punës ose kolegët e mi.	1	2	3	4	5	6	7
5	Suksesin e grupit të punës apo kolegëve të mi e konsideroj si suksesin tim.	1	2	3	4	5	6	7
6	Do të mbroja reputacionin e grupit të punës ose kolegëve të mi përballë kritikave.	1	2	3	4	5	6	7
7	Kam besim dhe mbështetem te grupi i punës ose te kolegët e mi për të më mbështetur në punën time profesionale.	1	2	3	4	5	6	7
8	Kam një ndjenjë të fortë përkatësie ndaj grupit të punës ose kolegëve të mi.	1	2	3	4	5	6	7
9	Suksesi i grupit të punës ose i kolegëve të mi është i rëndësishëm për suksesin e institucionit sonë	1	2	3	4	5	6	7
10	Shpesh e konsideroj grupin e punës ose kolegët e mi si një zgjatim i familjes sime profesionale.	1	2	3	4	5	6	7

SHTOJÇA III.A. PAS EKSPERIMENTIT. GATISHMËRIA PËR TË MBROJTUR KOLEGËT (PËR TË DY GRUPET)

1. SA DAKORD JENI ME SECILIN POHIM SIPAS SHKALLËS NGA 1 (ASPAK DAKORD) NË 7 (PLOTËSISHT DAKORD). QARKONI NJË PËRGJIGJE NGA 1 DERI NË 7, PËR SECILIN POHIM.

		Aspak dakord						Plotësisht dakord
1	I jap përparësi mirëqenies dhe reputacionit të kolegëve të mi mbi çdo shqetësim që lidhet me përfshirjen e tyre në korrupsion.	1	2	3	4	5	6	7
2	Jam i gatshëm të mbështes dhe mbroj kolegët e mi edhe nëse ata janë të implikuar në aktivitete korruptive.	1	2	3	4	5	6	7
3	Do t'i mbroja kolegët e mi të përfshirë në korrupsion, nëse veprimet e tyre do të viheshin në dyshim ose kritikoheshin.	1	2	3	4	5	6	7
4	Besoj se mbrojtja e kolegëve të mi, edhe në raste korrupsioni, është thelbësore për kohezionin dhe suksesin e grupit tonë të punës.	1	2	3	4	5	6	7
5	Kam besim se edhe kolegët e mi do të më mbrojnë po kështu si unë, nëse do të përballesha me një situatë të vështirë, edhe nëse ajo kishte të bënte me korrupsion.	1	2	3	4	5	6	7
6	E konsideroj suksesin dhe mirëqenien e kolegëve të mi të ndërthurur me të miat, edhe nëse ka lidhje me korrupsion.	1	2	3	4	5	6	7
7	Jam i përkushtuar të qëndroj në një front të bashkuar me kolegët e mi, edhe kur përballemi me akuza për korrupsion.	1	2	3	4	5	6	7
8	Mbrojtja e kolegëve të mi, pavarësisht përfshirjes së tyre në korrupsion, është thelbësore për efektivitetin e grupit tonë të punës.	1	2	3	4	5	6	7

SHTOJCA IV. ANOVA (NDIKIMI I INTEGRITETIT DHE ETIKËS NË SHKALLËN E TOLERANCËS NDAJ SJELLJEVE KORRUPTIVE)

Tabela 2. Rezultatet e analizës ANOVA (univariate) mbi ndikimin e integritetit dhe etikës në shkallën e tolerancës ndaj sjelljeve korruptive

Variabli i varur: Shkalla e tolerancës ndaj korrupsionit (analiza faktoriale)						
Burimi	Shuma e Katrorëve	df	Mesatarja e Katrorëve	F – Statistikore	Vlera P	ETA e pjeshme katrore
Model	50.628	14	3.616	19.579	.000	.910***
Grupi i eksperimentit kundrejt grupit të kontrollit	5.327	2	2.663	14.420	.000	.516***
Sa i interesuar jeni për njohuritë mbi integritetin dhe etikën?	2.165	2	1.082	5.861	.008	.303**
Sa i interesuar jeni për respektim të rregullave të integritetit dhe Kodeve të Etikës	2.027	2	1.014	5.488	.010	.289**
Sa i interesuar jeni për të marrë trajnime apo orientime zyrtare për kodin e etikës dhe rregullat e integritetit	2.765	2	1.383	7.486	.003	.357**
Sa i interesuar jeni për të raportuar shkelje të etikës apo rregullave të integritetit në vendin e punës	15.375	3	5.125	27.747	.000	.755***
Sa e rëndësishme është për ju sjellja me etikë në vendin e punës	.058	1	.058	.316	.579	.012
A keni parë ndonjëherë sjellje jo-etike në vendin tuaj të punës	.355	1	.355	1.923	.177	.066
Nëse keni parë raste të sjelljes jo-etike, a i keni raportuar ato	22.556	1	22.556	122.120	.000	.819***
Gabim	4.987	27	.185			
Gjithsej	55.615	41				
R katror = .910 (R katror e përshtatur = .864)						

SHTOJCA V. TOLERANCA NDAJ KORRUPSIONIT DHE NDJENJA E PËRKATËSISË

Tabela 3. Lidhja e tolerancës ndaj korrupsionit me ndjenjën e përkatësisë ndaj grupit

Variabli i Varur: Toleranca ndaj korrupsionit						
Burimi	Tipi I. Shuma e Katrorëve	df	Mesatarja e Katrorëve	F	Sig.	ETA e pjeshme katrore
Modeli	23.951	4	5.988	173.34	.000	.964***
Përkatësia Ndaj Grupit						
Shoqërore/Familjare	.329	1	.329	9.521	.005	.268**
Besimi dhe suksesi profesional	19.180	1	19.18	555.23	.000	.955***
Mbrojtje/mbështetje	.009	1	.009	.274	.605	.010
Udhëheqje Grupi	4.433	1	4.433	128.332	.000	.832***
Gabim	.898	26	.035			
Gjithsej	24.849	30				
R katror = .964 (R katror e përshtatur = .958)						

SHTOJCA VI. ANALIZA FAKTORIALE E VARIABLIT TË PËRKATËSISË SË GRUPIT

Tabela 4. Analiza faktoriale e variablit të përkatësisë së grupit

	Faktor 1 Ndjenjë Përkatësie Grupi Shoqërore	Faktor 2 Ndjenjë Përkatësie Grupi me Bazë Besimin/ Suksesin	Faktor 3 Ndjenjë Përkatësi Grupi Mbrojtje	Faktor 4 Ndjenjë Përkatësie Udhëheqës Grupi
Kam një ndjenjë të fortë besnikërie ndaj grupit të punës ose kolegëve të mi brenda administratës publike.	1.256	.142	-.856	.207
I jap përparësi suksesit dhe mirëqenies së grupit të punës ose kolegëve të mi mbi interesat e mia individuale.	.743	-1.010	1.237	.151
Jam i gatshëm të bëj përtej mundësive të mia për të mbështetur dhe ndihmuar grupin tim të punës ose kolegët e mi.	.734	-.154	.568	-.688
Shpesh ndiej një lidhje të fortë me grupin e punës ose kolegët e mi.	1.405	.094	-.578	-.329
Suksesin e grupit të punës apo kolegëve të mi e konsideroj si suksesin tim.	1.367	-.864	.493	.476
Do të mbroja reputacionin e grupit të punës ose kolegëve të mi përballë kritikave.	1.012	-.047	-.031	.301
Kam besim dhe mbështetem te grupi i punës ose te kolegët e mi për të më mbështetur në punën time profesionale.	1.136	-.890	-.026	.143
Kam një ndjenjë të fortë përkatësie ndaj grupit të punës ose kolegëve të mi.	1.434	-.294	-.496	-.142
Suksesi i grupit të punës ose i kolegëve të mi është i rëndësishëm për suksesin e institucionit sonë	.600	-.542	.661	-.653
Shpesh e konsideroj grupin e punës ose kolegët e mi si një zgjatim i familjes sime profesionale.	1.673	-.021	-.512	.074
I jap përparësi mirëqenies dhe reputacionit të kolegëve të mi mbi çdo shqetësim që lidhet me përfshirjen e tyre në korrupsion.	.153	.543	.675	1.115
Jam i gatshëm të mbështes dhe mbroj kolegët e mi edhe nëse ata janë të implikuar në aktivitete korruptive.	.249	.401	.309	.252
Do t'i mbroja kolegët e mi të përfshirë në korrupsion nëse veprimet e tyre do të viheshin në dyshim ose kritikoheshin.	.732	1.203	.429	-.220

	Faktor 1 Ndjenjë Përkatësie Grupi Shoqërore	Faktor 2 Ndjenjë Përkatësie Grupi me Bazë Besimin/ Suksesin	Faktor 3 Ndjenjë Përkatësi Grupi Mbrojtje	Faktor 4 Ndjenjë Përkatësie Udhëheqës Grupi
Besoj se mbrojtja e kolegëve të mi, edhe në raste korrupsioni, është thelbësore për kohezionin dhe suksesin e grupit tonë të punës.	.412	.725	.478	-.143
Kam besim se edhe kolegët e mi do të më mbrojnë po kështu si unë nëse do të përballesha me një situatë të vështirë, edhe nëse ajo kishte të bënte me korrupsion.	.292	.326	.117	.203
E konsideroj suksesin dhe mirëqenien e kolegëve të mi të ndërthurur me të miat, edhe nëse ka lidhje me korrupsion.	.268	.865	.222	-.629
Jam i përkushtuar të qëndroj në një front të bashkuar me kolegët e mi, edhe kur përballemi me akuza për korrupsion.	.677	1.736	.003	.434
Mbrojtja e kolegëve të mi, pavarësisht përfshirjes së tyre në korrupsion, është thelbësore për efektivitetin e grupit tonë të punës.	.658	1.077	.489	-.377

