

KULTURA E HESHTJES
**Faktorët që Ndikojnë
Raportimin e Korrupsionit
në Administratën Publike**

RAPORT KËRKIMOR



Institute
for Democracy
and Mediation

KULTURA E HESHTJES
FAKTORËT QË NDIKOJNË
RAPORTIMIN E KORRUPSIONIT
NË ADMINISTRATËN PUBLIKE

RAPORT KËRKIMOR

**KULTURA E HESHTJES: FAKTORËT QË
NDIKOJNË RAPORTIMIN E 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 TEORIA E NORMALIZIMIT TË SJELLJEVE KORRUPTIVE DHE TEORIA E STRUKTURËS SOCIALE DHE ANOMISË	7
2. MODELI EKSPERIMENTAL	8
2.1 FAZA PARA NDËRHYRJES EKSPERIMENTALE	8
2.2 FAZA E NDËRHYRJES EKSPERIMENTALE	8
2.3 FAZA PAS NDËRHYRJES EKSPERIMENTALE	9
3. METODOLOGJIA DHE ANALIZA E TË DHËNAVE	10
3.1 ANALIZA PËRSHKRUESE. NJOHURITË, QËNDRIMET DHE PËRVOJAT (E PARA-NDËRHYRJES EKSPERIMENTALE)	11
3.1.1 SHKALLA E NJOHURIVE DHE NDËRGJEGJËSIMIT DHE PJESËMARRJA NË TRAJNIME	11
3.1.2 QËNDRIMET NDAJ SJELLJES ETIKE	12
3.1.3 PËRVOJAT DHE VËZHGIMET	13
3.1.4 KËSHILLIMI SI FORMË SIGURIE	13
3.2 NJOHURITË, QËNDRIMET, PËRVOJAT DHE SIGURIA NË RAPORT ME GATISHMËRINË PËR RAPORTIM: ANOVA (PAS-NDËRHYRJES EKSPERIMENTALE)	14
3.2.1 ANALIZA E LIDHJES MES NJOHURIVE ME GATISHMËRINË PËR TË RAPORTUAR	14
3.2.2 ANALIZA E LIDHJES MES QËNDRIMEVE NDAJ SJELLJES ETIKE DHE GATISHMËRISË PËR TË RAPORTUAR	15
3.2.3 ANALIZA E LIDHJES MES PËRVOJAVE TË MËPARSHME DHE GATISHMËRISË PËR TË RAPORTUAR	17
3.2.4 ANALIZA E LIDHJES MES SIGURISË DHE GATISHMËRISË PËR TË RAPORTUAR	18
3.3 FAKTORËT QË NDIKOJNË NË (MOS)RAPORTIMIN E RASTIT KORRUPTIV	18
4. PËRFUNDIME DHE REKOMANDIME	21
REFERENCAT	22
SHTOJCA I. PYETËSORI PARA EKSPERIMENTIT	23
SHTOJCA II. SKENARI A PËR GRUPIN E EKSPERIMENTIT. MUNDËSIA E RAPORTIMIT	25
SHTOJCA III. SKENARI B PËR GRUPIN E KONTROLLIT. KEQPËRDORIM I FONDEVE PUBLIKE	26
SHTOJCA IV. PYETËSORI PAS EKSPERIMENTIT PËR TË DY GRUPET	27
SHTOJCA V – TABELAT E ANALIZËS SË VARIANCËS	29

TABELA E GRAFIKËVE

Figura 1. Raporti mes nivelit të njohurive dhe gatishmërisë për raportim	15
Figura 2. Raporti mes sjelljeve etike dhe gatishmërisë për raportim	16
Figura 3: Prevalenca për të raportuar sjellje korruptive sipas përvojave personale të mëparshme të individëve.	17
Figura 4. Arsyet që motivojnë raportimin	19
Figura 5. Arsyet që ndikojnë në (mos)raportim	19

TABELA E TABELAVE

Tabela 1. Njohuritë dhe ndërgjegjësimi	12
Tabela 2. Qëndrimet ndaj sjelljes etike	12
Tabela 3. Përvojat dhe vëzhgimet	13
Tabela 4. Këshillimi si formë sigurie	14
Tabela 5. A e raportuat korrupsionin apo parregullsinë që zbuluat në institucionin tuaj?	14
Tabela 6. Strukturat këshilluese	18

PËRMBLEDHJE

Me anë të këtij studimi u provua përmes eksperimentit efektiviteti i sistemeve të raportimit në reduktimin e kulturës së heshtjes ndaj korrupsionit në administratën publike, duke theksuar rëndësinë e vullnetit të individëve për të raportuar. Duke u mbështetur në Teorinë e Normalizimit të Sjelljeve Korruptive dhe Teorinë e Strukturës Sociale dhe Anomisë në këtë studim u analizuan faktorët kryesorë që kontribuojnë në hartimin e strategjive edukative për të nxitur raportimin e rasteve korruptive tek punonjësit e administratës publike. Në faktorët e identifikuar bëjnë pjesë: (i) njohuritë për etikën dhe integritetin, (ii) qëndrimet ndaj sjelljeve jo-etike, (iii) përvojat e mëparshme të punonjësve; dhe (iv) këshillimi dhe siguria. Rezultatet treguan se punonjësit me qëndrime pozitive ndaj sjelljeve etike si dhe ata që kanë nivel më të lartë sigurie janë më të gatshëm të raportojnë, ndërkohë njohuritë dhe përvojat e mëparshme luajnë rol më të vogël.

Studimi identifikoi edhe faktorët që ndikojnë në mosraportimin e rasteve korruptive, si (i) frika nga hakmarrja dhe (ii) dëmtimi i marrëdhënieve të punës, duke ofruar perspektiva për përmirësimin e sistemeve të raportimit dhe reduktimin e kulturës së heshtjes. Ndërkohë, sistemi i raportimit në institucion nuk luan rol në rast se punonjësit kanë njohuri të kufizuara, qëndrime negative apo frikë. Për këtë arsye, ndërhyrjet që synojnë rritjen e ndërgjegjësimit dhe përmirësimin e njohurive mbi rregullat dhe integritetin mund të kenë ndikim pozitiv në gatishmërinë për të raportuar, ndonëse frika nga hakmarrja si dhe dëmtimi i marrëdhënieve profesionale mbeten pengesat kryesore.

Fjalë kyçe: *njohuri, etika, korrupsion, raportim, sistem raportimi*

1. PARASHTRIMI DHE KUADRI TEORIK

Efektet negative të korrupsionit mund të kuptohen më mirë nëse kuptojmë shkaqet e zhvillimit të sjelljes korruptive dhe krijimin dhe zhvillimin e instrumenteve kundër saj. Ndaj, nëpërmjet këtij studimi bëhet e mundur të kuptohen më mirë arsyet që çojnë në sjellje korruptive duke shqyrtuar vendimmarrjen e individëve në një mjedis eksperimental të korruptuar. Për hartimin e eksperimentit u përdorën Teoria e Normalizimit¹ të Sjelljeve Korruptive² dhe Teoria e Strukturës Sociale dhe Anomisë. Përmes deduksionit, u hartuan hapat e eksperimentit, nëpërmjet të cilave përftohen të dhëna mbi faktorët kryesorë që ndikojnë në nxitjen e raportimit përmes sistemeve të raportimit mes punonjësve të administratës publike, me qëllim luftimin e kulturës së heshtjes ndaj sjelljeve jo-etike dhe korruptive. Modeli eksperimental u bazua në supozimin se *njohuritë mbi etikën dhe rregullat e integritetit, qëndrimet ndaj sjelljeve jo-etike, përvojat e mëparshme si dhe këshillimi si formë që rrit sigurinë* të punonjësit e administratës publike nxisin gatishmërinë për të raportuar sjelljet jo-etike, përfshirë korrupsionin, në administratën publike.

Sipas literaturës së sotme, individët me nivel më të lartë njohurish mbi integritetin dhe etikën, me qëndrime pozitive ndaj sjelljeve etike, me përvoja të mëparshme të raportimit si dhe që këshillohen para se të marrin vendimin për të raportuar, janë më të gatshëm për të raportuar³. Në këtë kontekst, *eksperimenti synoi të vë në provë faktorët që nxisin gatishmërinë për të raportuar te punonjësit e administratës publike*. Studimi e përmbushi qëllimin e tij përmes dy fazave kryesore:

Faza e Parë - para ndërhyrjes eksperimentale

1. Vlerësimi i njohurive mbi integritetin dhe etikën në lidhje me rregullat dhe rregulloret në fuqi;
2. Vlerësimi i qëndrimeve të punonjësve të administratës publike ndaj sjelljeve jo-etike;
3. Përvojat e mëparshme të punonjësve të administratës publike me raste korruptive.

Faza e Dytë - pas ndërhyrjes eksperimentale

1. Mbledhja dhe analiza e të dhënave mbi gatishmërinë e punonjësve për të raportuar;
2. Testimi i lidhjes mes gatishmërisë për të raportuar dhe nivelit të njohurive;
3. Testimi i lidhjes mes gatishmërisë për të raportuar dhe qëndrimeve ndaj sjelljeve etike;
4. Testimi i lidhjes mes gatishmërisë për të raportuar dhe përvojave të mëparshme;
5. Testimi i lidhjes mes gatishmërisë për të raportuar dhe këshillimit ;
6. Identifikimi i faktorëve që ndikojnë në mosraportim.

1 Bandura, A. 1977. *Social Learning Theory*. General Learning Press, https://www.asecib.ase.ro/mps/Bandura_SocialLearningTheory.pdf

2 Merton, K. R. 1933. "Social Structure and Anomie". *American Sociological Association*. *American Sociological Review*, Vol. 3, Nr. 5.

3 Nguyen T. T. H., 2023. "Factors affecting corruption in the public sector: Evidence from Vietnam". *Journal of Liberty and International Affairs*, 9 (2).

Në eksperiment u përfshinë gjashtëdhjetë e tre (63) nëpunës të administratës publike dhe u përdor modeli i eksperimentit të pjesshëm në terren. Pjesëmarrësit në eksperiment ishin punonjës të institucioneve të ndryshme shtetërore nga Kuvendi i Shqipërisë, Komisioneri për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale, Këshilli i Lartë i Prokurorisë, Ministria e Drejtësisë, Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, Ministria e Brendshme, Ministria e Financave dhe Ekonomisë, Ministria e Kulturës, Departamenti i Administratës Publike, Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve dhe Instituti i Shëndetit Publik.

1.1 TEORIA E NORMALIZIMIT TË SJELLJEVE KORRUPTIVE DHE TEORIA E STRUKTURËS SOCIALE DHE ANOMISË

Numri i veprimeve që kategorizohen si “akte korruptive” është i madh. Korrupsioni ndodh kur dy persona bashkëpunojnë për përfitime personale, duke dëmtuar një person të tretë. Këto veprime janë të paligjshme dhe personi i tretë ka të drejtë të kërkojë ndëshkim, por shpesh kjo është e kushtueshme për të. Megjithatë, për të ruajtur rregullat e bashkëpunimit në shoqëri, është e rëndësishme që individët të ndëshkohen shkelësit, edhe pse mund t’u kushtojë. Ky proces ndihmon në ruajtjen e normave të përgjegjshmërisë dhe bashkëpunimit në shoqëri.⁴ Në këtë mënyrë, individët që janë të gatshëm të ndëshkohen korrupsionin, ndihmojnë në forcimin e sistemit të raportimit dhe promovimin e etikës në mjedisin e punës.

Literatura sugjeron se kur individët janë të ekspozuar ndaj korrupsionit ose punojnë në një mjedis të korruptuar, mund të ndodhë normalizimi i sjelljeve korruptive. Kjo mund të rrisë tolerancën dhe prirjen për të justifikuar ose imituar sjelljet korruptive.⁵ Po ashtu, disa studime pohojnë se individët e korruptuar shpesh nuk e konsiderojnë veten si të tillë, sepse ata e kanë normalizuar sjelljen korruptive.⁶

Faktorët që kontribuojnë në normalizimin e korrupsionit janë:

1. **Institucionalizimi**, ku praktikat korruptive bëhen rutinë pa reflektuar për korrektësinë e tyre.
2. **Racionalizimi**, ku individët përdorin arsyetime të krijuara nga shoqëria për të justifikuar veprimet e tyre korruptive.
3. **Socializimi**, ku individët e rinj mësohen dhe pranojnë praktika korruptive.⁷

Përmes këtyre tre etapave, ***korruptioni institucionalizohet dhe praktikohet kolektivisht nga punonjësit, duke rrezikuar të zgjasë pafundësisht.*** Megjithatë, qëndrimet e njerëzve ndaj korrupsionit formësohen nga kushtet social-ekonomike, njohuritë mbi dëmet që sjell korrupsioni, nivelin e integritetit të tyre dhe përvojat e mëparshme.⁸ Për të inkurajuar individët të raportojnë akte korruptive, është me rëndësi të madhe të krijohet një kulturë ku ndëshkimi i shkelësve është i mundshëm dhe i pranuar edhe kur ndëshkimi ka kosto për raportuesit. Kjo ndihmon në reduktimin e kulturës së heshtjes dhe në promovimin e një atmosfere në të cilën individët ndihen të sigurt dhe të motivuar për të raportuar akte korruptive.⁹ Në këtë kuadër, ndërhyrjet nëpërmjet formave edukative duket se luajnë një rol të rëndësishëm në rritjen e gatishmërisë për të raportuar raste devijante brenda institucioneve publike.

4 Fehr, E., S. Gächter. 2002, “Altruistic Punishment in Humans”, Nature, 415. Bowles, S., H. Gintis, 2002. “Homo Reciprocans”, Nature, 415.

5 Dey, H. K. 1989. “The Genesis and Spread of Economic Corruption: A Microtheoretic Interpretation,” World Development, 17(4).

6 Sykes, G. M., D. Matza. 1957. “Techniques of neutralization: A theory of delinquency”. American Sociological Review, 22.

7 Ashforth, B. E., Anand, V. 2003. “The normalization of corruption in organizations”. Research in Organizational Behavior, 25.

8 Varvarigos, D. (2023). “Cultural persistence in corruption, economic growth, and the environment”. Journal of Economic Dynamics and Control, 147.

9 Farooqi, S., et al, 2017. “How bad it is to be good: Impact of organizational ethical culture on whistleblowing (the ethical partners)”. Arab Economic and Business Journal, 12(2).

2. MODELI EKSPERIMENTAL

Pjesëmarrësit në eksperiment ishin 63 punonjës të administratës publike. Ata u ndanë në mënyrë rastësore në dy grupe të barabarta (grupi eksperimental dhe ai i kontrollit) dhe u vendosën në dy salla të ndryshme. Ndarja mes dy grupeve mundësoi krijimin e kushteve eksperimentale të ndryshëm për të dy grupet, të cilat u përballën me faktorë eksperimentalë. Grupi i kontrollit shërbeu për të vleftësuar krahasimin mes dy grupeve dhe për të evidentuar ndryshimin. Me 'pjesëmarrës' të përfshirë në eksperiment u referohemi të gjithë punonjësve të administratës publike që morën pjesë në realizimin e eksperimentit.

Eksperimenti u zhvillua në tre faza. Përpara nisjes së secilës fazë, të dy grupeve iu komunikuan hollësitë dhe hapat që duhet të ndiqnin. Kalimi nga një fazë në tjetrën u shoqërua me 10 minuta pushim, pa të drejtë daljeje nga salla apo komunikimi. Nuk u lejua përdorimi i telefonit ose bashkëbisedimet që mund të ndikonin përqendrimin. Në fazën e parë, të dy grupet plotësuan të njëjtin pyetësor për të matur njohuritë, qëndrimet bazë mbi etikën dhe integritetin si dhe përvojat e tyre të mëparshme me raste korruptive. Në fazën e dytë, pjesëmarrësit u prezantuan me një skenar hipotetik korrupsioni në variant të shkruar, duke pasur mundësinë ta lexonin në heshtje pa ndikim të jashtëm. Përmbajtja e skenarit ishte e njëjtë për të dy grupet, me ndryshimin e vetëm që në skenarin e grupit të eksperimentit u prezantua një mekanizëm raportimi duke ruajtur anonimat. Në fazën e tretë, pas prezantimit të rastit korruptiv hipotetik, të dy grupet plotësuan të njëjtin pyetësor. ***Duke krahasuar përgjigjet e grupit të eksperimentit me ato të grupit të kontrollit, mundëm të vlerësojmë efektivitetin e sistemit të raportimit si dhe faktorët që ndikojnë në zbutjen e kulturës së heshtjes ndaj korrupsionit në administratën publike.***

2.1 FAZA PARA NDËRHJRJES EKSPERIMENTALE

Pjesëmarrësit në eksperiment (të dy grupet) iu përgjigjën tre grup pyetjeve të njëjta para prezantimit me stimul eksperimental. Grupi i parë i pyetjeve u përdor për të mbledhur informacion mbi shkallën e njohurive dhe ndërgjegjësimin lidhur me rregullat dhe rregulloret në fuqi që kanë të bëjnë me korrupsionin dhe integritetin në institucionet publike. Me grupin e dytë të pyetjeve u matën qëndrimet e pjesëmarrësve ndaj sjelljes jo-etike dhe raportimit/ denoncimit në vendin e punës. Me grupin e tretë të pyetjeve u mblodhën të dhëna mbi përvojat apo vëzhgimet e mëparshme të pjesëmarrësve për ngjarje korruptive në vendin e punës (Shih Shtojcën 1).

2.2 FAZA E NDËRHJRJES EKSPERIMENTALE

Pas plotësimit të pyetësorëve të para-eksperimentit, pjesëmarrësit u ballafaquan me një stimul eksperimental në formën e skenarëve të shkruar, të projektuar për qëllimet e këtij eksperimenti. Si në grupin e eksperimentit ashtu edhe në atë të kontrollit, pjesëmarrësve iu prezantua një skenar ku përshkruhet një situatë në të cilën një nëpunës publik zbulon prova të parregullsive dhe korrupsionit brenda institucionit të tij. Skenari ilustron dilemën etike dhe profesionale të punonjësve të administratës publike kur përballen me prova të keqpërdorimit të fondeve publike për përfitime personale nga kolegët e tyre, duke identifikuar mospërputhje financiare dhe transaksione të dyshimta që sugjerojnë se kemi të bëjmë me korrupsion në sistem, me pasoja për institucionin dhe interesin publik. Ky skenar ishte i njëjtë për të dy grupet, por vetëm grupit të eksperimentit iu ofrua një mundësi shtesë: ***të raportojnë këto parregullsi përmes një sistemi anonim të raportimit, i cili është krijuar për të lehtësuar dhe inkurajuar raportimin e korrupsionit pa frikë nga hakmarrja.*** Kështu mundëm të vlerësojmë ndikimin e sistemeve anonime të raportimit si një mekanizëm për reduktimin e kulturës së heshtjes dhe për promovimin e integritetit në administratën publike. Stimuli u prezantua në formën e tekstit të shkruar (të printuar), dhe pjesëmarrësit u inkurajuan ta lexojnë në qetësi. Tekstet e përdorura për secilin grup jepen në Shtojcën 2 (Skenari A. Grupi i eksperimentit) dhe Shtojcën 3 (Skenari B. Grupi i kontrollit).

2.3 FAZA PAS NDËRHJRJES EKSPERIMENTALE

Përmes vlerësimit të pas testit, me anë të pyetësorit (i njëjtë për të dy grupet) u mblodhën të dhëna (i) për të analizuar qëndrimet e pjesëmarrësve ndaj rastit korruptiv dhe gatishmërinë e tyre për të raportuar. Po ashtu, nëpërmjet analizimit të të dhënave të mbledhura nga pyetësori i pas eksperimentit synohet të kuptojmë: (ii) lidhjen mes gatishmërisë për të raportuar dhe nivelit të njohurive, qëndrimeve, dhe përvojave të individëve; (iii) arsyet që ndikuan në vendimin e tyre për të raportuar ose jo rastin. Ky manipulim eksperimental, duke diferencuar grupin e eksperimentit nga grupi i kontrollit, përfaqëson thelbin e modelit të kërkimit. (Për pyetjet e pas ndërhyrjes eksperimentale referojuni Shtojcës 4.)

3. METODOLOGJIA DHE ANALIZA E TË DHËNAVE

Hulumtimi u mbështet në supozimin bazë se: *Punonjësit e administratës publike që kanë njohuri më të thella dhe qëndrime më pozitive ndaj etikës dhe integritetit në vendin e punës si dhe kanë përvoja të mëparshme me korrupsionin janë më të prirur të raportojnë aktet korruptive në krahasim me ata që kanë njohuri më të pakta dhe qëndrime më negative.*

Ndaj, në këtë studim u provuan këto nën-hipoteza:

Nën-Hipoteza 1: Punonjësit e administratës publike që kanë njohuri për rregullat dhe rregulloret që lidhen me korrupsionin dhe integritetin në institucionet publike janë më të gatshëm të raportojnë rastet korruptive.

Nën-Hipoteza 2: Qëndrimet pozitive të punonjësve ndaj sjelljes etike ndikojnë pozitivisht në gatishmërinë e tyre për të raportuar aktet korruptive në vendin e punës.

Nën-Hipoteza 3: Punonjësit e administratës publike që kanë pasur përvoja ose vëzhgime të mëparshme të korrupsionit janë më të gatshëm të raportojnë.

Nën-Hipoteza 4: Punonjësit e administratës publike me shkallë të lartë sigurie janë më të gatshëm të raportojnë rastet korruptive.

Variabli i varur: **Gatishmëria për të raportuar** (Pyetja 1, Shtojca 4)¹⁰

Variablat e pavarur:

1. Shkalla e njohurive dhe ndërgjegjësimit (Pyetjet 4-5/Shtojca 1)¹¹,
2. Qëndrimet ndaj sjelljes etike dhe raportimit (Pyetjet 6-7, Shtojca 1)¹²,
3. Përvojat dhe vëzhgimet e mëparshme (Pyetjet 8 dhe 10, Shtojca 1)¹³.
4. Konsultimi si formë sigurie (Pyetja 4/Shtojca 4)¹⁴

Mbledhja dhe përpunimi i këtij informacioni në fazën e parë ishin me rëndësi për të kuptuar sa më shumë kontekstin fillestar, i cili më pas krahasohet me rezultatet e fazës së dytë të analizës, duke lejuar vlerësimin e ndikimit dhe efektivitetit të ndërhyrjes (stimulit) në promovimin e raportimit të korrupsionit dhe reduktimin e kulturës së heshtjes.

10 P. 1: 1. A do ta raportoni korrupsionin/ parregullsinë që zbuluat në institucionin tuaj? (Shtojca 4)

11 P. 4: Sa të familjarizuar jeni me rregullat dhe rregulloret në fuqi në lidhje me korrupsionin dhe integritetin në institucionin publik ku punoni? P. 5: A keni marrë pjesë në ndonjë trajnim zyrtar ose keni marrë informacione për rregullat e etikës dhe integritetit në vendin tuaj të punës?

12 P. 6: Sipas mendimit tuaj, sa e rëndësishme është sjellja etike në vendin e punës? P. 7: Sa mirë (rehat) ndjeheni për raportimin e një sjelljeje jo-etike apo korrupsioni që mund të keni parë në vendin e punës?

13 P. 8: A keni vënë re apo përjetuar ndonjëherë personalisht ndonjë formë korrupsioni në institucionin publik ku punoni? P. 10: A keni qenë ndonjëherë në djeni të ndonjë kolegu që ka raportuar (denoncuar) sjellje jo-etike ose korrupsion në institucionin tuaj?

14 P. 4: A kërkuat udhëzime apo këshilla nga të tjerë para se të merrnit vendimin?

Në fazën e dytë, u identifikuan dy grupe: **Raportuesit** (pjesëmarrësit që zgjodhën të raportojnë rastin korruptiv) dhe **Heshtësit** (pjesëmarrësit që vendosën të mos raportojnë), me qëllim sigurimin e një baze fillestare të gatishmërisë për raportim mes pjesëmarrësve. Vetëm pas këtij vlerësimi, përmes ANOVA-s¹⁵ u analiza ndërveprimi midis nivelit të njohurive, qëndrimeve, përvojave të mëparshme dhe sigurisë me gatishmërinë për raportim. Së fundmi, përmes analizës përshkruese, u identifikuan faktorët që motivuan ose penguan raportimin e rasteve korruptive nga punonjësit e administratës publike që morën pjesë në eksperiment.

3.1 ANALIZA PËRSHKRUESE. NJOHURITË, QËNDRIMET DHE PËRVOJAT (E PARA-NDËRHYRJES EKSPERIMENTALE)

3.1.1 SHKALLA E NJOHURIVE DHE NDËRGJEGJËSIMIT DHE PJESËMARRJA NË TRAJNIME

Pyetjet lidhur me rregullat dhe rregulloret në fuqi që lidhen me korrupsionin dhe integritetin në institucionin publik ku punojnë prodhuan rezultate që nxjerrin në pah dallime të dukshme mes pjesëmarrësve në grupin e eksperimentit dhe në atë të kontrollit. Rezultatet tregojnë se ekzistojnë dallime të rëndësishme mes dy grupeve për sa i përket njohurive dhe ndërgjegjësimit për rregullat dhe rregulloret që lidhen me korrupsionin dhe integritetin. Grupi i eksperimentit ka një përqindje më të lartë të pjesëmarrësve që janë “shumë të familjarizuar” me këto rregulla (54.8%) krahasuar me grupin e kontrollit (48.4%). Ky nivel fillestar njohurish sugjeron një diferencë të vogël që nuk ndikon në sjelljen e tyre në situata ku kërkohet të denoncohet/ raportohet korrupsioni. **Të dy grupet u shfaqën në të njëjtin nivel (38.7%) kur u përgjigjën se janë “disi të familjarizuar”, duke treguar nivel të njëjtë njohurish për rregullat në fuqi.**

Nga ana tjetër, një përqindje më e lartë e pjesëmarrësve të grupit të kontrollit (12.9%) pohuan se “janë të pafamiljarizuar” me rregullat në fuqi, krahasuar me grupin e eksperimentit (6.5%). Ky tregues mund të nxjerrë në pah mungesa të njohurive fillestare ose vëmendjes ndaj rregullave të integritetit në grupin e kontrollit, çka mund të jetë një faktor kyç që ndikon në aftësinë për të kuptuar pengesat për raportimin apo denoncimin e korrupsionit.

Në lidhje me pyetjen nëse kanë marrë pjesë në ndonjë trajnim zyrtar ose kanë marrë informacione për rregullat e etikës dhe integritetit në vendin e punës, të dhënat para ndërhyrjes eksperimentale kanë evidentuar dy momente kryesore: (i) Përqindja e pjesëmarrësve që kanë *marrë pjesë në trajnime është relativisht e ulët në të dy grupet*. Konkretisht, (35.5%) pjesëmarrës nga grupi i eksperimentit dhe (38.7%) nga grupi i kontrollit; (ii) *një diferencë të dukshme mes dy grupeve në përgjigjen “jo, nuk kam marrë pjesë”*. Në këtë rast, 25.8% e pjesëmarrësve nga grupi i eksperimentit dhe 16% e pjesëmarrësve nga grupi i kontrollit kanë raportuar se nuk kanë marrë pjesë në ndonjë trajnim ose informacion për rregullat e etikës dhe integritetit.

Përqindja e pjesëmarrësve që kanë marrë pjesë në trajnime është relativisht e ngjashme në të dy grupet, duke sugjeruar se niveli i informimit për rregullat e etikës dhe integritetit është i ngjashëm para eksperimentit. Megjithatë, ky informacion është i një rëndësie të madhe për të kuptuar se sa mirë janë të informuar pjesëmarrësit për rregullat dhe politikat që lidhen me raportimin e korrupsionit dhe etikën në punë. Ndërkohë, diferenca e evidentuar mes dy grupeve në përgjigjen “jo, nuk kam marrë pjesë” mund të ndikojë te rezultatet e eksperimentit, pasi niveli i informacionit dhe njohurive për rregullat dhe etikën mund të ndikojë në gatishmërinë e individëve për të raportuar korrupsionin.

15 ANOVA (Analysis of Variance) – analiza e variancës

Tabela 1. Njohuritë dhe ndërgjegjësimi

	Kategoritë e përgjigjeve	Grupi i eksperimentit	Grupi i kontrollit
<i>Sa të familjarizuar jeni me rregullat dhe rregulloret në fuqi në lidhje me korrupsionin dhe integritetin në institucionin publik ku punoni?</i>			
	Shumë i familjarizuar	54.80%	48.40%
	Disi i familjarizuar	38.70%	38.70%
	I pafamiljarizuar	6.50%	12.90%
<i>A keni marrë pjesë në ndonjë trajnim zyrtar ose keni marrë informacione për rregullat e etikës dhe integritetit në vendin tuaj të punës?</i>			
	Po, menjëherë pas rekrutimit	25.80%	16.10%
	Po, në trajnime të vazhdueshme	35.50%	38.70%
	Jo, nuk kam marrë pjesë në trajnime zyrtare	29.00%	45.20%

3.1.2 QËNDRIMET NDAJ SJELLJES ETIKE

Sipas të dhënave të tabelës 2, të dy grupet kanë një perceptim të ngjashëm për rëndësinë e sjelljeve etike në vendin e punës. Të dy grupet kanë raportuar një përqindje prej (54.8%) për përgjigjen "Jashtëzakonisht e rëndësishme", ndërsa për përgjigjen "Shumë e rëndësishme", grupi i eksperimentit ka raportuar (45.2%) dhe grupi i kontrollit (41.9%). Këto përqindje sugjerojnë se punonjësit e administratës publike kanë një ndërgjegjësim të lartë për rëndësinë e sjelljeve etike, duke reflektuar një vetëdije të përbashkët për standardet morale dhe etike në ambientin e punës.

Nga ana tjetër, në lidhje me pyetjen "Sa mirë ndjeheni për raportimin e një sjelljeje jo-etike apo korrupsioni që mund të keni parë në vendin e punës?", përqindja më e lartë e përgjigjeve është arritur për alternativën "as mire as keq", 45.2% për grupin e eksperimentit dhe 22.6 % për grupin e kontrollit. Këto të dhëna sugjerojnë një tendencë për mosraportim, duke theksuar nevojën për mekanizma më efektive që mund të nisin dhe mbështesin raportimin e sjelljeve jo-etike.

Tabela 2. Qëndrimet ndaj sjelljes etike

	Kategoritë e përgjigjeve	Grupi i eksperimentit	Grupi i kontrollit
<i>Sipas mendimit tuaj, sa e rëndësishme është sjellja etike në vendin e punës?</i>			
	Jashtëzakonisht e rëndësishme	54.80%	54.80%
	Shumë e rëndësishme	45.20%	41.90%

	Kategoritë e përgjigjeve	Grupi i eksperimentit	Grupi i kontrollit
	Disi e rëndësishme	0.00%	3.20%
	Pak e rëndësishme	0.00%	0.00%
	Aspak e rëndësishme	0.00%	0.00%
<i>Sa mirë (rehat) ndjeheni për raportimin e një sjelljeje jo-etike apo korrupsioni që mund të keni parë në vendin e punës?</i>			
	Shume mire	12.90%	29.00%
	Disi mirë	19.40%	16.10%
	As mirë as keq	45.20%	22.60%
	Disi keq	9.70%	16.10%
	Shumë keq	12.90%	16.10%

3.1.3 PËRVOJAT DHE VËZHGIMET

Nga të dhënat e tabelës 3 rezulton se shumica e punonjësve të administratës publike nuk kanë pasur përvoja të mëparshme me raste të ngjashme të korrupsionit. Grupi i eksperimentit është përgjigjur 'jo' në masën prej 74.2%, ndërsa grupi i kontrollit në masën 83.3%.

Tabela 3. Përvojat dhe vëzhgimet

	Kategoritë e përgjigjeve	Grupi i eksperimentit	Grupi i kontrollit
<i>A keni vënë re apo përjetuar ndonjëherë personalisht ndonjë formë korrupsioni në institucionin publik ku punoni?</i>			
	Po	25.80%	16.70%
	Jo	74.20%	83.30%
<i>A keni qenë ndonjëherë në dijeni të ndonjë kolegu që ka raportuar (denoncuar) sjellje jo-etike ose korrupsion në institucionin tuaj?</i>			
	Po	13.30%	23.30%
	Jo	86.70%	76.70%

3.1.4 KËSHILLIMI SI FORMË SIGURIE

Të dhënat e tabelës 4 më poshtë tregojnë se 1 nga 2 punonjës të administratës publike, pjesë e grupit të eksperimentit janë konsultuar para se të vendosin të raportojnë rastet e mëparshme. Ndërkohë që 37% nga grupi i kontrollit kanë pohuar se janë konsultuar parë se të marrin vendime.

Tabela 4. Këshillimi si formë sigurie

	Kategoritë e përgjigjeve	Grupi i eksperimentit	Grupi i kontrollit
<i>A kërkuat udhëzime apo këshilla nga të tjerë para se të merrnit vendimin?</i>			
	Po	50%	37.9%
	Jo	50%	62.1%

3.2 NJOHURITË, QËNDRIMET, PËRVOJAT DHE SIGURIA NË RAPORT ME GATISHMËRINË PËR RAPORTIM: ANOVA (PAS-NDËRHYRJES EKSPERIMENTALE)

Në këtë nënkapitull¹⁶ provohet lidhja e gatishmërisë për raportim me: (i) nivelin e njohurive mbi rregullat dhe rregulloret që lidhen me korrupsionin, (ii) qëndrimet ndaj sjelljeve jo-etike, dhe (iii) përvojave të mëparshme. Sipas të dhënave të tabelës 4, shumica e pjesëmarrësve kanë deklaruar gatishmëri për raportim, me 74.20% nga grupi i eksperimentit dhe 89.70% nga grupi i kontrollit. Pra, pas prezantimit me stimulim eksperimental (skenarin), pjesëmarrësit kanë marrë vendimin për ta raportuar rastin duke na mundësuar vijimin e analizave të mëtejshme.

Për të testuar lidhjen mes *gatishmërisë për të raportuar* dhe faktorëve të mësipërm u përdor analiza ANOVA. Rezultatet e kësaj analize tregojnë se ka një lidhje statistikisht të rëndësishme mes gatishmërisë për raportim dhe faktorëve të përmendur, ku besueshmëria e modelit ($F = 37.6$, vlera $p. = 0.000$)¹⁷ konfirmon se ekziston një ndryshim domethënës në gatishmërinë për të raportuar shkeljet mes dy grupeve të studiuara. Të dhënat e modelit dëshmojnë se stimuli eksperimental ka pasur ndikim.

Tabela 5. A e raportuat korrupsionin apo parregullsinë që zbuluat në institucionin tuaj?

	Kategoritë e përgjigjeve	Grupi i eksperimentit	Grupi i kontrollit
<i>A do ta raportoni korrupsionin/ parregullsinë që zbuluat në institucionin tuaj?</i>			
	Po	74.20%	89.70%
	Jo	25.80%	10.30%

3.2.1 ANALIZA E LIDHJES MES NJOHURIVE ME GATISHMËRINË PËR TË RAPORTUAR

Rezultatet e kësaj analize na ndihmojnë të kuptojmë ndryshimet në sjelljen e individëve midis dy grupeve për shkak të stimulit me të cilin janë ekspozuar. Analiza e lidhjes mes njohurive me gatishmërinë për të raportuar rastin korruptiv është një lidhje jo e fortë ($ETA. .035$). Megjithatë, ANOVA ka treguar se ka një lidhje të rëndësishme dhe të drejtë mes këtyre dy faktorëve. Paraqitja grafike (figura 1) sugjeron se kur ballafaqohen me stimulim, të dy grupet ndryshojnë sjelljen në mënyra të ndryshme. *Shkalla e raportimit për të dy grupet është thujse e njëjtë, por mbi mesatare* kur deklarojnë

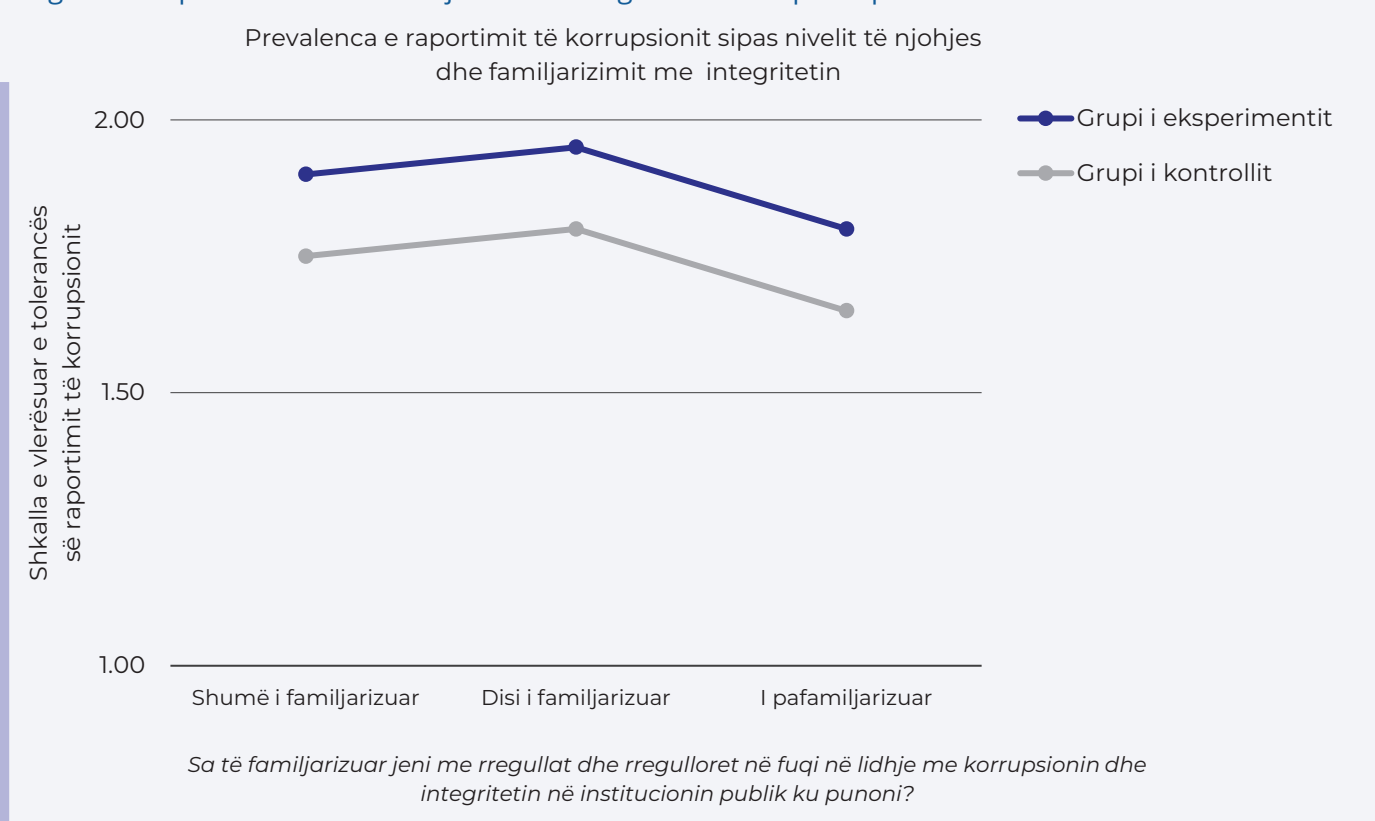
16 Në këtë nënkapitull përpunohen të dhënat e mbledhura nga pyetëtori i shpërndarë te pjesëmarrësit në eksperiment pas prezantimit të stimulit eksperimental (shih Shtojcën 4).

17 Referojuni tabelës në Shtojcën 5.

se janë “shumë të familjarizuar” me rregullat dhe rregulloret (1.5 për grupin e eksperimentit dhe 1.6 për grupin e kontrollit nga 2 që është vlera maksimale). Ndërkohë, kur të dy grupet deklarojnë se janë “disi të familjarizuar”, *shkalla e gatishmërisë për të raportuar fillon të rritet ndjeshëm* (1.75 për grupin e eksperimentit dhe 1.5 për grupin e kontrollit). Kur të dy grupet pohuan se janë të “pafamiljarizuar” me rregullat, *gatishmëria për të raportuar rastin korruptiv të paraqitur në skenar filloi të bjerë* (1.6 për grupin e eksperimentit dhe 1.3 për grupin e kontrollit, siç tregohet në Grafikonin 1). Nëse i referohemi të dhënave të tabelës 1, grupi i kontrollit shfaqte shkallë më të ulët të nivelit të njohjeve (12.90%) krahasuar me grupin e eksperimentit (6.5%), rezultat i cili vërteton dhe një herë lidhjen midis nivelit të njohjes dhe gatishmërisë për raportim.

Në çdo rast pjesëmarrësit që kanë deklaruar se kanë njohuri me rregullat dhe rregulloret në fuqi (‘shumë i familjarizuar’ dhe ‘disi i familjarizuar’) janë më të gatshëm të raportojnë krahasuar me ata që janë ‘të pafamiljarizuar’. Faktori “shkalla e njohurive” luan një rol kyç në gatishmërinë për të raportuar, duke mbështetur nën-hipotezën se punonjësit e administratës publike që kanë njohuri mbi rregullat që lidhen me korrupsionin dhe integritetin janë më të gatshëm të raportojnë rastet korruptive. ***Gjithashtu, të dhënat sugjerojnë se shkalla e gatishmërisë për të raportuar në grupin e eksperimentit, të cilët kishin mundësinë e raportimit përmes sistemit anonim, mbetet në çdo rrethanë më e lartë se shkalla e gatishmërisë për të raportuar në grupin e kontrollit.***

Figura 1. Raporti mes nivelit të njohurive dhe gatishmërisë për raportim



3.2.2 ANALIZA E LIDHJES MES QËNDRIMEVE NDAJ SJELLJES ETIKE DHE GATISHMËRISË PËR TË RAPORTUAR

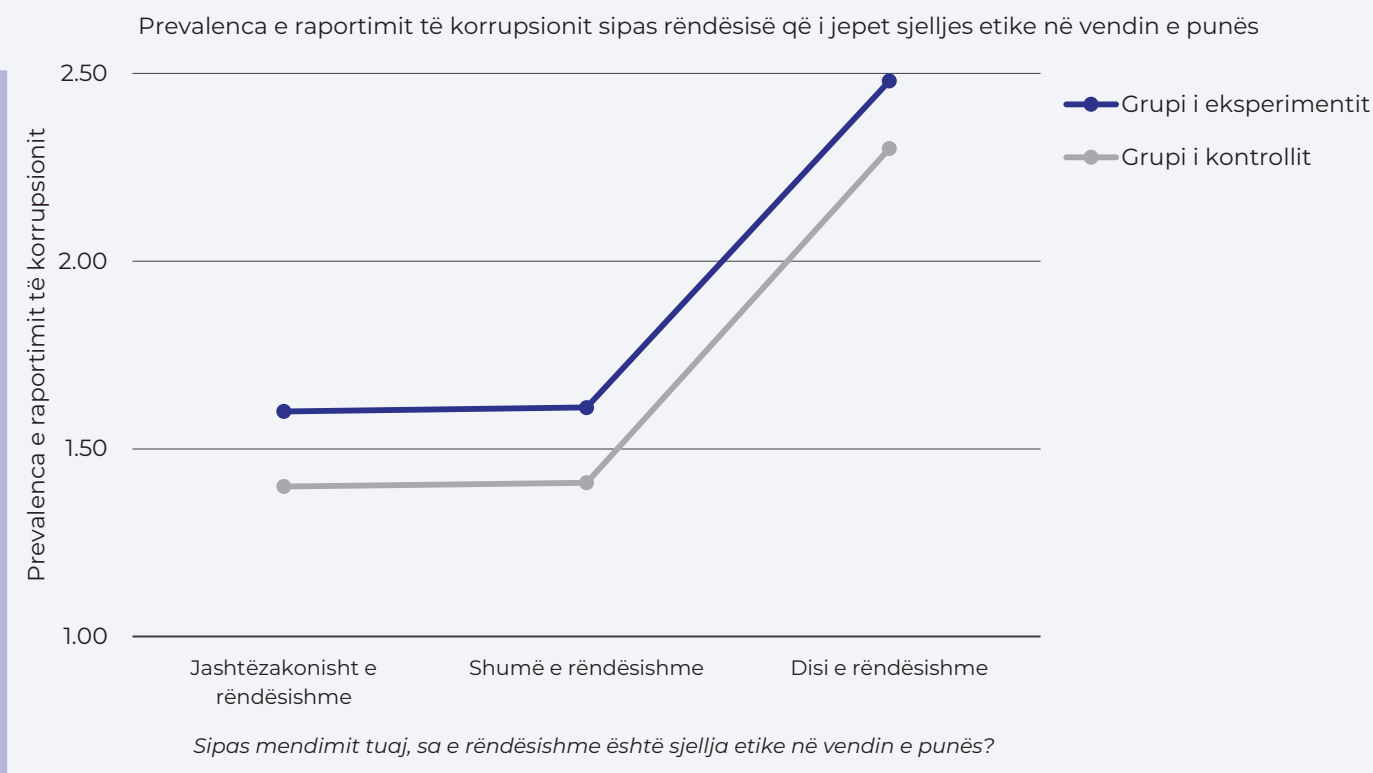
Sipas rezultateve të analizës (Grafiku 2) ekziston një dallim mes grupit të eksperimentit dhe atij të kontrollit në lidhje me qëndrimet e pjesëmarrësve ndaj sjelljes etike dhe gatishmërisë për të raportuar rastet korruptive në vendin e punës. Rezultatet e analizës ANOVA tregojnë se lidhja mes faktorëve “qëndrimet e pjesëmarrësve ndaj sjelljes etike dhe raportimit” është një lidhje me besueshmëri të

lartë statistikore (ETA .143**)18. Kjo vlerë sugjeron se besimet dhe qëndrimet që kanë punonjësit e administratës publike ndaj sjelljeve etike në vendin e punës e rrit me 14% gatishmërinë për të raportuar rastet korruptive.

Sipas rezultateve të fazës së parë të analizës, (shih Tabelën 2), të dy grupet, grupi i eksperimentit dhe ai i kontrollit, deklarojnë se sjellja etike në vendin e punës është “jashtëzakonisht e rëndësishme” dhe “shumë e rëndësishme” por ky besim përkon me një gatishmëri më të ulët për të raportuar (0.5 për grupin e eksperimentit dhe 1.6 për grupin e kontrollit, Figura 2) krahasuar kur të dy grupet e perceptojnë sjelljen etike si “disi të rëndësishme”, ku gatishmëria për të raportuar rritet ndjeshëm (2.3 për grupin e eksperimentit dhe 2.5 për grupin e kontrollit). Megjithatë, në secilin rast analiza ANOVA vërteton se ka një lidhje të fortë dhe pozitive mes qëndrimeve të pjesëmarrësve dhe gatishmërisë për të raportuar rastet korruptive. Ky rezultat pohon nën-hipotezën 2, që supozonte se qëndrimet pozitive ndaj sjelljes etike ndikojnë pozitivisht në gatishmërinë për të raportuar aktet korruptive. Analiza konfirmon se besimi tek integriteti dhe sjellja etike është më e rëndësishme se njohja dhe familjarizimi me to si koncepte praktike.

Sipas të dhënave të grafikut, dallimi mes grupeve tregon se ndërhyrja e stimuluar në eksperiment ka lënë ndikimin e saj, megjithatë, *shkalla e gatishmërisë për të raportuar në grupin e eksperimentit, të cilët kishin mundësinë e raportimit përmes sistemit anonim është më e ulët se shkalla e gatishmërisë për të raportuar në grupin e kontrollit.*

Figura 2. Raporti mes sjelljeve etike dhe gatishmërisë për raportim



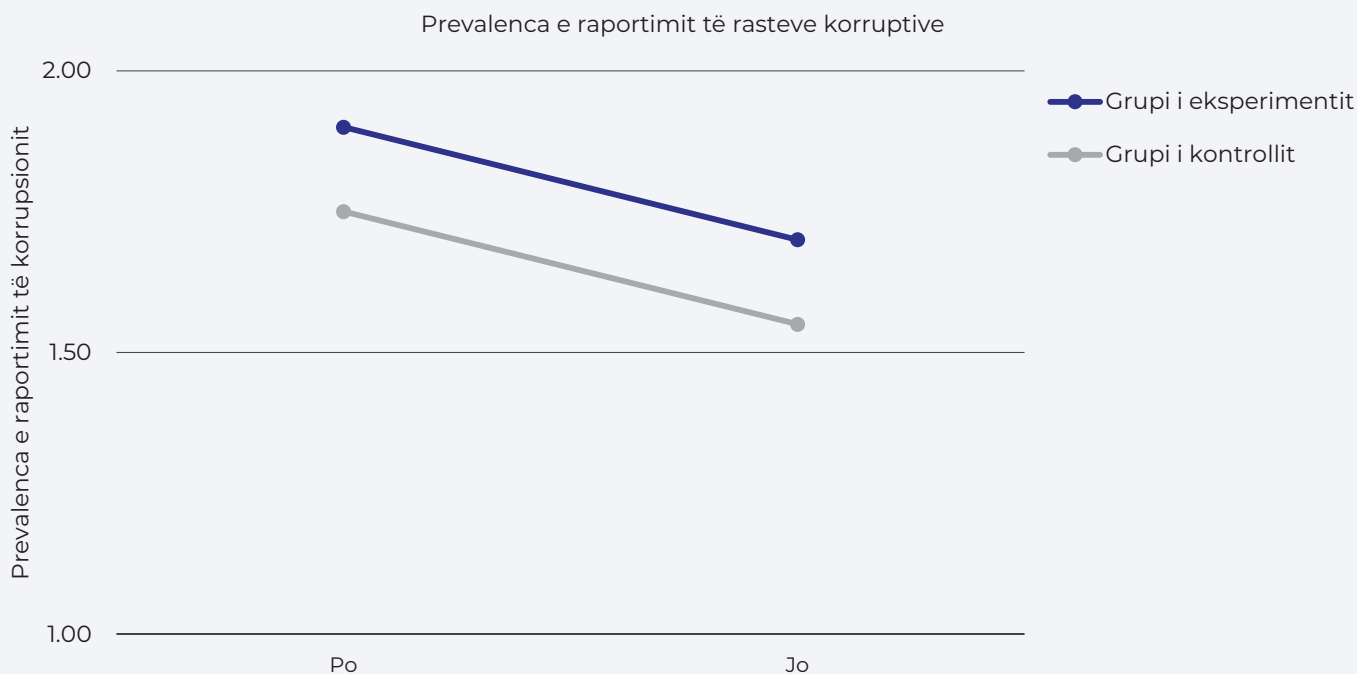
18 Referohu tabelës – Shtojca 5

3.2.3 ANALIZA E LIDHJES MES PËRVOJAVE TË MËPARSHME DHE GATISHMËRISË PËR TË RAPORTUAR

Rezultatet e ANOVA tregojnë se gatishmëria për të raportuar raste korruptive është e ndikuar nga përvojat e mëparshme, si dëshmitë apo përjetimet e rasteve të korrupsionit në institucionin ku punojnë pjesëmarrësit. Megjithatë, ky ndikim nuk ka besueshmëri të lartë statistikore (ETA . 041, shih shtojcën 5). Arsyeja pse lidhja mes përvojave të mëparshme dhe prevalencës për të raportuar sjelljet korruptive humbet besueshmëri statistikore lidhet me shkallën e ulët të deklarimeve për raste të tilla. Pjesëmarrësit shpesh deklarojnë se nuk janë të informuar ose nuk kanë përjetuar situata të ngjashme (shih Tabelën 3). Këto të dhëna sugjerojnë se ka një prirje për të minimizuar ose mohuar përvojat korruptive, e cila konfirmon një kulturë të heshtjes në institucionet publike.

Megjithatë, analiza ANOVA ka treguar se ka një lidhje të drejtpërdrejtë mes këtyre dy variablave. Kur pjesëmarrësit në grupin e eksperimentit dhe grupin e kontrollit raportojnë se kanë përjetuar më parë përvoja me korrupsionin, ata shfaqin një shkallë të lartë të gatishmërisë për të raportuar (1.8 për grupin e eksperimentit dhe 1.98 për grupin e kontrollit, ku 2 është vlera maksimale). Kjo tregon se përvojat e mëparshme mund të ndikojnë pozitivisht në gatishmërinë për të raportuar sjelljet e tilla. Pjesëmarrësit që kanë pasur kontakte me situata korruptive janë më të prirur të japin informacion mbi këto raste, duke e parë raportimin si një mënyrë për të parandaluar përsëritjen e ngjarjeve të ngjashme në të ardhmen. Këto rezultate mbështesin nën-hipotezën 3 që pohon se punonjësit që kanë pasur përvoja ose vëzhgime të mëparshme të korrupsionit janë më të gatshëm të raportojnë. Dhe në këtë rast, grupi i eksperimentit, të cilit iu prezantua mekanizmi i raportimit anonim, nuk shfaqti gatishmëri më të lartë për të raportuar krahasuar me grupin e kontrollit (Grafiku 3). Kjo tregon se ekzistenca e sistemit raportues në institucionet publike nuk është domosdoshmërisht garanci për rritjen e numrit të raportimit.

Figura 3: Prevalenca për të raportuar sjellje korruptive sipas përvojave personale të mëparshme të individëve.



A keni vënë re apo përjetuar ndonjëherë personalisht ndonjë formë korrupsioni në institucionin publik ku punoni?

3.2.4 ANALIZA E LIDHJES MES SIGURISË DHE GATISHMËRISË PËR TË RAPORTUAR

Pjesëmarrësit u pyetën nëse ishin konsultuar para marrjes së vendimit për të raportuar rastet që lidhen me përvojën e tyre personale. Analiza ANOVA tregon se këshillimi me struktura mbështetëse luan një rol të rëndësishëm në gatishmërinë për të raportuar sjellje jo-etike. Rezultatet tregojnë se individët që kanë pasur mundësi të konsultohen prirën më shumë të raportojnë raste korrupsioni (ETA 0.20**; shih Shtojcën 5). Ky trend sugjeron se sa më të sigurt dhe të mbrojtur të ndihen individët, aq më shumë rritet mundësia për të raportuar. Kur individi ndihet i sigurt, mundësia që ai të raportojë rritet me 20%.

Sipas të dhënave, familja ka një rol të rëndësishëm në këtë kontekst. Plot 32% e të pjesëmarrësve në të dy grupet deklaruan se janë konsultuar me familjen, 20% e tyre pohuan se janë konsultuar me kolegët, 20% me shokë ose miq dhe 16% me eprorin e tyre. Ky rezultat sugjeron se këshillimi me individë të ndryshëm ka një ndikim të rëndësishëm në vendimin për të raportuar rastet korruptive. Ky studim nuk kishte si qëllim të kuptojë apo analizojë këto zgjedhje. Gjithsesi, studimi është një e dhënë e rëndësishme që hap shtigje për studime të mëtejshme në lidhje me nivelin e besimit të punonjësve të administratës publike kundrejt strukturave të brendshme të institucionit ku punojnë.

Tabela 6. Strukturat këshilluese

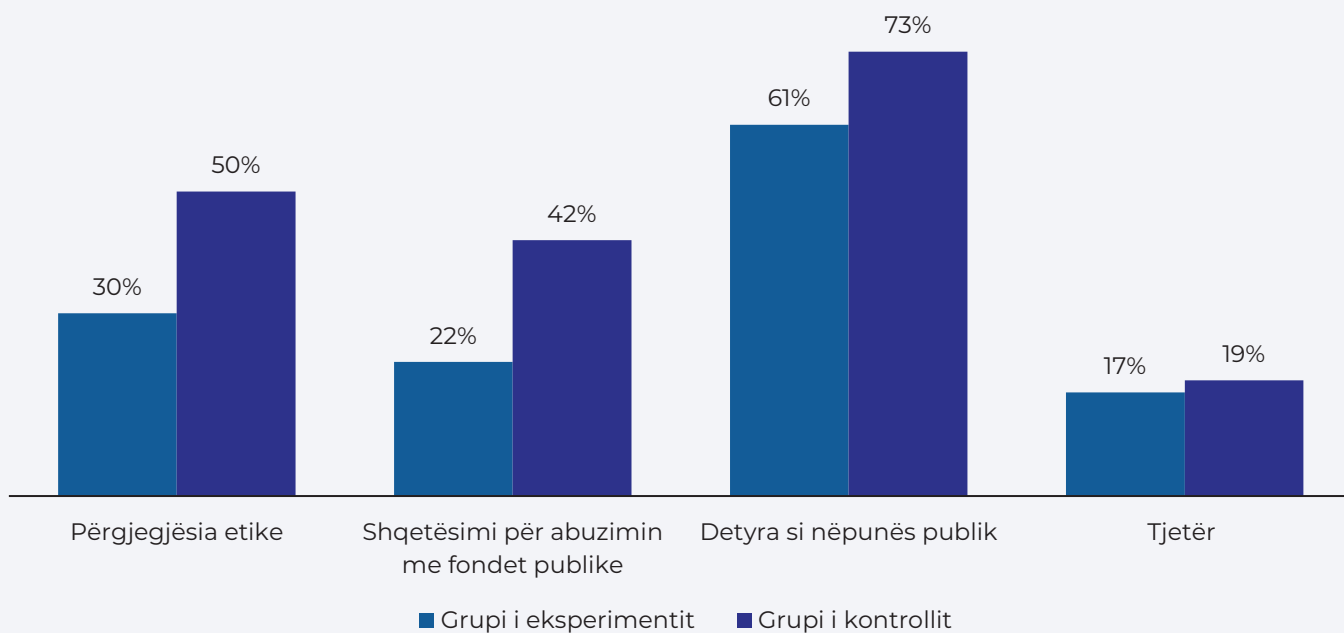
Kategoria	Shpeshtësia
Eprori	16%
Familja	32%
Kolegu	20%
Këshillimi	8%
Shoku/Miqte	20%
Sinjalizuesi	4%

3.3 FAKTORËT QË NDIKOJNË NË (MOS)RAPORTIMIN E RASTIT KORRUPTIV

Sipas grafikut 4, dhe pse me diferencë të vogël, duket se punonjësit e administratës publike në të dy grupet e shohin *detyrën si nëpunës publik* si një element të rëndësishëm që motivon gatishmërinë për të raportuar. Plot 61% e pjesëmarrësve të grupit të eksperimentit dhe 73% e grupit të kontrollit, duke e renditur si arsyen kryesore për raportimin e rastit korruptiv të paraqitur në stimulimin eksperimental. Faktori i dytë më i rëndësishëm është përgjegjësia etike, e cila u zgjodh nga 30% e grupit të eksperimentit dhe 50% e grupit të kontrollit, duke treguar ndikimin e saj në vendimin për të trajtuar rastet korruptive. Dhe në analizën e mësipërme ANOVA sjelljet etike rezultuan si një ndër faktorët me ndikimin më të lartë në gatishmërinë për të raportuar, e dhënë e cila rikonfirmohet dhe në këtë fazë të analizës.

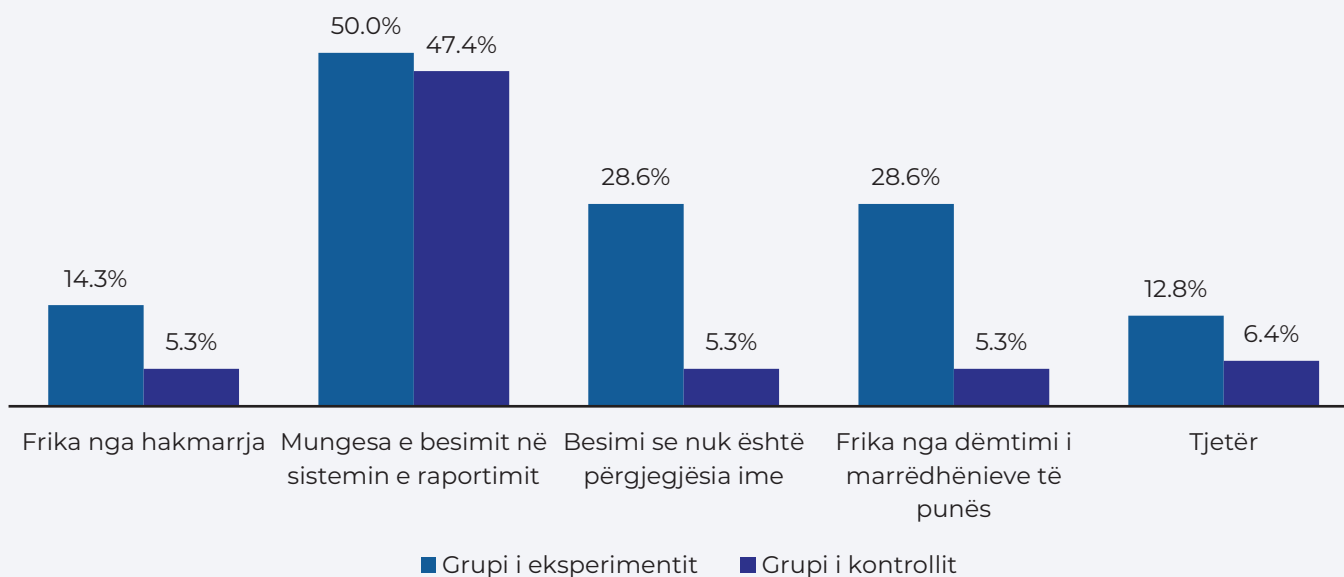
Qëllimi i kësaj analize nuk është të vlerësojë efektivitetin e sistemit të raportimit të prezantuar në stimulimin eksperimental për grupin e eksperimentit, por të identifikojë faktorët që nxisin punonjësit e administratës publike të raportojnë rastet korruptive.

Figura 4. Arsyet që motivojnë raportimin



Sipas grafikut 5, arsyet kryesore për mosraportimin e rasteve korruptive në administratën publike lidhen kryesisht me mungesën e besimit në sistemin e raportimit, e cila është identifikuar nga pothuajse 50% e pjesëmarrësve në të dy grupet. Faktorë të tjerë që ndikojnë përfshijnë perceptimin se raportimi 'nuk është përgjegjësia personale' dhe 'frika nga dëmtimi i marrëdhënieve të punës', të cilat u përzgjedhën nga 28.6% e pjesëmarrësve të grupit të eksperimentit dhe 5.3% të grupit të kontrollit. Frika nga hakmarrja është një tjetër faktor i rëndësishëm, i raportuar nga 14.3% e grupit të eksperimentit dhe 5.3% e grupit të kontrollit.

Figura 5. Arsyet që ndikojnë në (mos)raportim



Këto të dhëna sugjerojnë se perceptimet personale rreth përgjegjësisë dhe rrezikut kanë ndikuar në motivimin dhe sjelljen e punonjësve në raportimin e korrupsionit. Vlen të theksohet se grupi i eksperimentit kishte në dispozicion një mekanizëm për të raportuar rastet e korrupsionit në mënyrë anonime, gjë që teorikisht duhej të rriste besimin në procesin e raportimit dhe të ulte frikën nga hakmarrja apo dëmtimi i marrëdhënies të punës. Megjithatë, rezultatet treguan të kundërtën. Nga analiza e mësipërme ANOVA u konfirmua se sistemi i raportimit nuk luan një rol të rëndësishëm në rritjen e gatishmërisë për të raportuar, gjetje e cila mbështetet nga të dhënat e këtij nënkapitulli, të cilat treguan mungesën e besimit në këtë sistem. Ndaj, sistemi i raportimit anonim nuk rezultoi të jetë një nxitës i fortë për raportimin.

4. PËRFUNDIME DHE REKOMANDIME

Me anë të këtij studimi u identifikuan disa faktorë kyçë që ndikojnë në gatishmërinë për të raportuar raste korruptive në administratën publike. Ndërgjegjësimi dhe njohuritë për rregullat e integritetit janë të rëndësishëm, por lidhja mes njohurive dhe raportimit nuk është shumë e fortë, duke sugjeruar se informimi është i nevojshëm, por jo i mjaftueshëm për të ndikuar plotësisht në sjelljen raportuese.

Sjelljet etike në vendin e punës ndikojnë në gatishmërinë për të raportuar korrupsionin, duke treguar se vlerësimi i etikës ka një ndikim më të madh sesa njohuritë teknike. Përvojat personale me korrupsionin ndihmojnë në formësimin e gatishmërisë për të raportuar. Pjesëmarrësit që kanë pasur përvoja të mëparshme me raste korrupsioni shfaqin një gatishmëri më të lartë për të raportuar, pasi ato përvoja shërbejnë si katalizatorë për veprim. Megjithatë, ndikimi i këtyre përvojave nuk është shumë i fortë statistikisht, ndoshta për shkak të prirjes për të minimizuar ose mohuar kontaktet me korrupsionin, duke konfirmuar kulturën e heshtjes në administratën publike. Konsultimi para raportimit është një faktor kyç në rritjen e gatishmërisë për të raportuar. Familja është struktura mbështetëse më e besuar për këshillim, ndërsa eprorët janë më pak të preferuar.

Rezultatet e analizës theksojnë se arsyet kryesore për raportimin e rasteve korruptive mes punonjësve të administratës publike janë përkushtimi ndaj detyrës si nëpunës publikë dhe përgjegjësia etike. Këto motive janë identifikuar si arsyet kryesore për raportimin nga pjesëmarrësit në të dy grupet e studimit, duke rikonfirmuar ndikimin e madh të qëndrimeve ndaj sjelljeve etike në gatishmërinë për të raportuar korrupsionin.

Nga ana tjetër, mungesa e besimit në sistemet e raportimit mbetet një pengesë kryesore për mosraportimin. Perceptimet se raportimi 'nuk është përgjegjësi personale' dhe frika nga dëmtimi i marrëdhënieve të punës apo hakmarrja janë faktorë të rëndësishëm që frenojnë raportimin e sjelljeve korruptive. Edhe pse grupi eksperimental kishte mundësinë e raportimit anonim, ky mekanizëm nuk ka arritur të rrisë besimin në proces dhe të ulë frikën nga hakmarrja, duke treguar një efektivitet të kufizuar.

Mbështetur në gjetjet e studimit, më poshtë jepen disa rekomandime që synojnë përmirësimin e kulturës së heshtjes dhe nxitjen e raportimit të rasteve korruptive në administratën publike:

1. Të organizohen e zbatohen programe të rregullta trajnimi për etikën dhe rregullat e integritetit për të gjithë punonjësit.
2. Të nxiten sjelljet etike duke promovuar dhe shpërblyer shembujt e mirë. Të dhënat e analizës treguan se qëndrimet ndaj etikës kanë ndikim më të madh se njohuritë teknike, kështu që mbështetja dhe shembujt janë të rëndësishëm.
3. Të krijohen sisteme raportuese të lehta për t'u përdorur. Këto sisteme duhet të jenë të besueshme dhe të krijojnë ndjenjën e sigurisë për punonjësit që raportojnë.
4. Të rritet transparenca rreth procesit të raportimit dhe masave që merren pas raportimeve.
5. Të ofrohen mundësi për konsultim dhe mbështetje për punonjësit që përballen me dilema etike.
6. Të hartohen politika të qarta dhe të zbatueshme për mbrojtjen e raportuesve, duke përfshirë garanci kundër hakmarrjes dhe dëmtimit të marrëdhënieve të punës.
7. Të hartohen module trajnimi të specializuar që të trajtojnë në mënyrë specifike çështjet e korrupsionit dhe ndikimin e tij në ambientin e punës. Këto module ndihmojnë të përmirësohen njohuritë si dhe ofrojnë udhëzime për identifikimin dhe raportimin e rasteve korruptive.
8. Të përmirësohet komunikimi dhe bashkëpunimi mes administratës publike dhe sektorit civil për të forcuar llogaridhënie dhe mbikëqyrjen e veprimtarisë publike.

REFERENCAT

- Ashforth, B. E., & Anand, V. 2003. "The normalization of corruption in organizations". *Research in Organizational Behavior*, 25, 1-52.
- Bandura, A. 1977. "Social Learning Theory". General Learning Press. https://www.asecib.ase.ro/mps/Bandura_SocialLearningTheory.pdf
- Bowles, S. and H. Gintis. 2002. "Homo Reciprocans", *Nature*, 415, 125-128.
- Dey, H. K. 1989. "The Genesis and Spread of Economic Corruption: A Microtheoretic Interpretation," *World Development*, 17(4), 503-511.
- Farooqi, S., Abid, G., & Ahmed, A. 2017. How bad it is to be good: Impact of organizational ethical culture on whistleblowing (the ethical partners). *Arab Economic and Business Journal*, 12(2), 69-80.
- Fehr, E and S. Gächter. 2002. "Altruistic Punishment in Humans", *Nature*, 415, 137-140.
- Merton, K. R. 1933. "Social Structure and Anomie". American Sociological Association. *American Sociological Review*, Vol. 3, Nr. 5 (Tetor, 1938), 672-682.
- Nguyen Thi Thu, H., Nguyen Thi, T., & Nguyen Nghi, T. (2023). Factors affecting corruption in the public sector: Evidence from Vietnam. *Journal of Liberty and International Affairs*, 9(2), 50-73. Institute for Research and European Studies - Bitola.
- Sykes, G. M., & Matza, D. 1957. "Techniques of neutralization: A theory of delinquency". *American Sociological Review*, 22, 664-670.
- Varvarigos, D. 2023. Cultural persistence in corruption, economic growth, and the environment. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 147, 104590.

SHTOJCA I. PYETËSORI PARA EKSPERIMENTIT

1. CILA ËSHTË GJINIA JUAJ?

- 1 Mashkull
- 2 Femër
- 3 Tjetër (lutemi përcaktojeni)
- 4 Parapëlqej të mos e them

2. ÇFARË MOSHE KENI?

3. SA VITE PËRVOJË KENI NË INSTITUCIONIN PUBLIK KU PUNONI AKTUALISHT?

4. SA TË FAMILJARIZUAR JENI ME RREGULLAT DHE RREGULLORET NË FUQI NË LIDHJE ME KORRUPSIONIN DHE INTEGRITETIN NË INSTITUCIONIN PUBLIK KU PUNONI?

- 1 Shumë i familjarizuar
- 2 Disi i familjarizuar
- 3 I pafamiljarizuar

5. A KENI MARRË PJESË NË NDONJË TRAJNIM ZYRTAR OSE KENI MARRË INFORMACIONE PËR RREGULLAT E ETIKËS DHE INTEGRITETIT NË VENDIN TUAJ TË PUNËS? ZGJIDHNI TË GJITHA PËRGJIGJET QË VLEJNË.

- 1 Po, menjëherë pas rekrutimit
- 2 Po, në trajnime të vazhdueshme
- 3 Jo, nuk kam marrë pjesë në trajnime zyrtare

6. SIPAS MENDIMIT TUAJ, SA E RËNDËSISHME ËSHTË SJELLJA ETIKE NË VENDIN E PUNËS?

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

7. SA MIRË (REHAT) NDJEHENI PËR RAPORTIMIN E NJË SJELLJEJE JO-ETIKE APO KORRUPSIONI QË MUND TË KENI PARË NË VENDIN E PUNËS?

- 1 Shumë mirë
- 2 Disi mirë
- 3 As mirë as keq
- 4 Disi keq
- 5 Shumë keq

8. A KENI VËNË RE APO PËRJETUAR NDONJËHERË PERSONALISHT NDONJË FORMË KORRUPSIONI NË INSTITUCIONIN PUBLIK KU PUNONI?

- 1 Po
- 2 Jo

9. NËSE PO, JU LUTEMI PËRSHKRUAJENI SHKURTIMISHT SITUATËN.

10. A KENI QENË NDONJËHERË NË DIJENI TË NDONJË KOLEGU QË KA RAPORTUAR (DENONCUAR) SJELLJE JO-ETIKE OSE KORRUPSION NË INSTITUCIONIN TUAJ?

- 1 Po
- 2 Jo

11. NËSE PO, JU LUTEMI PËRSHKRUAJENI REZULTATIN OSE PASOJAT E RAPORTIMIT/DENONCIMIT, NËSE KENI DIJENI PËR TO.

12. A KA NDONJË GJË TJETËR QË DËSHIRONI TË NDANI ME NE NË LIDHJE ME KORRUPSIONIN, ETIKËN OSE RAPORTIMIN NË VENDIN TUAJ TË PUNËS?

SHTOJCA II. SKENARI A PËR GRUPIN E EKSPERIMENTIT. MUNDËSIA E RAPORTIMIT

Jeni një nëpunës publik i përkushtuar dhe me ndërgjegje të lartë që punoni në administratën publike. Një ditë prej ditësh, zbuloni prova bindëse të parregullsive ose korrupsionit që mund të jetë duke u bërë në institucionin tuaj. Në të implikohet pikërisht kolegu juaj i zyrës, dora vetë. Këto parregullsi lenë të kuptohet se ka keqpërdorim të mundshëm të fondeve publike për përfitime personale. Keni vënë re se ka mospërputhje të mëdha të dhënash financiare, transaksione të pamiratuara dhe të paplanifikuara dhe tendenca të çuditshme të shpenzimeve, që hedhin hije dyshimi mbi aktivitetet e institucionit. Ju ofrohet mundësia ta raportoni rastin përmes një sistemi raportimi anonim. Ky sistem ju bën të mundur të raportoni shqetësimet që keni për këto parregullsi, pa zbuluar identitetin tuaj. Sistemi është krijuar në mënyrë strategjike për të nxitur dhe lehtësuar raportimin e praktikave korruptive.

SHTOJCA III. SKENARI B PËR GRUPIN E KONTROLLIT. KEQPËRDORIM I FONDEVE PUBLIKE

Jeni një nëpunës publik i përkushtuar dhe me ndërgjegje të lartë që punoni në administratën publike. Një ditë prej ditësh, zbuloni prova bindëse të parregullsive ose korrupsionit që mund të jetë duke u bërë në institucionin tuaj. Në të implikohet pikërisht kolegu juaj i zyrës, dora vetë. Këto parregullsi lenë të kuptohet se ka keqpërdorim të mundshëm të fondeve publike për përfitime personale. Keni vënë re se ka mospërputhje të mëdha të dhënave financiare, transaksione të pamiratuara dhe të paplanifikuara dhe tendenca të çuditshme të shpenzimeve, që hedhin hije dyshimi mbi aktivitetet e institucionit.

SHTOJCA IV. PYETËSORI PAS EKSPERIMENTIT PËR TË DY GRUPET

1. A DO TA RAPORTONIT KORRUPSIONIN/ PARREGULLSINË QË ZBULUAT NË INSTITUCIONIN TUAJ?

1 Po 2 Jo

2. NËSE PO, CILI ISHTE MOTIVI JUAJ KRYESOR PËR TA RAPORTUAR KORRUPSIONIN/ PARREGULLSINË?

- 1 Përgjegjësia etike
- 2 Shqetësimi për abuzimin me fondet publike
- 3 Detyra si nëpunës publik
- 4 Tjetër (lutemi përcaktojeni):

3. NËSE ZGJODHËT TË MOS E RAPORTONIT KORRUPSIONIN/ PARREGULLSINË, CILAT ISHIN ARSYET KRYESORE PËR TË QËNDRUAR NË HESHTJE?

- 1 Frika nga hakmarrja
- 2 Mungesa e besimit në sistemin e raportimit
- 3 Besimi se nuk është përgjegjësia ime
- 4 Frika nga dëmtimi i marrëdhënieve të punës
- 5 Tjetër (lutemi përcaktojeni)

4. A KËRKUAT UDHËZIME APO KËSHILLA NGA TË TJERË PARA SE TË MERRNIT VENDIMIN?

1 Po 2 Jo

5. NËSE KËRKUAT UDHËZIME APO ORIENTIME, ME KË U KËSHILLUAT (P.SH., EPRORIN, NJË SHOK, NJË ANËTAR TË FAMILJES) DHE ÇFARË NDIKIMI KANË PASUR KËSHILLAT E TYRE NË VENDIMIN TUAJ?

6. A ISHIT NË DIJENI TË POLITIKAVE APO MEKANIZMAVE TË MBROJTJES SË SINJALIZUESVE NË INSTITUCIONIN TUAJ PËRPARA SE TË MERRNIT VENDIMIN?

1 Po 2 Jo

7. NËSE KENI QENË NË DIJENI TË POLITIKAVE TË MBROJTJES SË SINJALIZUESVE, A KANDEKUR KY FAKT NË VENDIMIN TUAJ PËR TË RAPORTUAR APO PËR TË HESHTUR?

1 Për të raportuar 2 Për të heshtur

8. SA I/E SIGURT JENI SE VENDIMI JUAJ ISHTE I DUHURI, DUKE PASUR PARASYSH RRETHANAT?

1 Shumë i/e sigurt


2 Disi i/e sigurt

3 Pak i/e sigurt

4 Aspak i/e sigurt

SHTOJCA V – TABELAT E ANALIZËS SË VARIANCËS

A do ta raportonit korrupsionin/ parregullsinë që zbuluat në institucionin tuaj?						
	Shuma e Katrorëve	df	Mesatarja e Katrorëve	F – Statistikor	Vlera P-	ETA e pjeshme katrore
Modeli	84.095	20	4.205	37.686	.000	.956***
Grupi i eksperimentit kundrejt grupit të kontrollit	.269	1	.269	2.412	.1029	.064*
Shkalla e familjarizimit me integritetin dhe etiken	.143	2	.071	.640	.534	.035
Shkalla e rëndësisë të integritetit/ etikës	.652	2	.326	2.920	.067	.143**
Sa mirë (rehat) ndjeheni për raportimin e një sjelljeje jo-etike	.346	4	.086	.775	.549	.081
A keni vënë re apo përjetuar ndonjëherë ndonjë formë korrupsion?	.167	1	.167	1.499	.229	.041
A keni qenë ndonjëherë në dijeni të ndonjë kolegu që ka raportuar (denoncuar) sjellje jo-etike?	.010	1	.010	.086	.770	.002
A kërkuat udhëzime apo këshilla nga të tjerë para se të merrnit vendimin?	.998	1	.998	8.949	.005	.204**
A ishit në dijeni të politikave apo mekanizmave të mbrojtjes së sinjalizuesve?	.012	1	.012	.103	.750	.003
Sa i/e sigurt jeni se vendimi juaj ishte i duhuri, duke pasur parasysh rrethanat?	1.121	3	.374	3.349	.030	.223**
Variablat e përbashkët						
Gjinia	.047	1	.047	.424	.519	.012
Mosha	.037	1	.037	.328	.571	.009
Eksperienca në punë	.047	1	.047	.417	.523	.012
R katror = .956 (R katror i përshtatur = .930)						



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