

## РЕЦЕНЗИЯ

на дисертация за присъждане на образователната и научна степен „доктор“ по Професионално направление 3.2. Психология, специалност „Трудова психология“ на Яна Минкова Чакърва, докторант към катедра „Социална, трудова и педагогическа психология“, СУ „Св. Климент Охридски“

**Тема на дисертация:** Ценности и нагласи за превенция на корупцията в организационна среда

**Изготвил рецензията:** доц. д-р Ергюл Таир, Департамент Психология, ИИНЧ-БАН

Представеният от Яна Чакърва дисертационен труд разглежда проблем с изразена научна и научно-приложна стойност, който е обект не само на изследователски интерес, отразен в нарастващия брой академични публикации през последните години, но продължава да бъде актуален социален проблем както в България, така и в глобализиращото се общество, в което границите се размиват и корозиращият ефект на корупцията навлиза в икономическата, политическата и организационната среда. Предизвикателствата пред разбирането и преодоляването на неетичното поведение са значителни, предопределени от множество фактори, чието едновременно проявление на индивидуално, организационно и политическо-икономическо ниво усложняват ефективното справяне с корупцията. Предложеният труд е не само актуален, но също така се опитва да разшири традиционната изследователска перспектива чрез проследяване ролята на ценностите и нагласите за разбиране на неетичното поведение, чрез извеждане на индивидуалните и организационните фактори, които го определят, но и които могат да послужат за превенция и противодействие на корупцията в организационна среда.

Дисертацията е построена върху ясна концептуална основа, спазени са всички изисквания, касаещи както планирането и провеждането на психологически изследвания, така и разработването и представянето на този вид научни трудове. В структурно отношение работата е с обем от 209 страници, в които се включват увод, три глави, изводи

и заключение, библиографска справка и 2 приложения с инструментариума на изследването и емпирични данни. Литературните източници са 177, от които 48 на кирилица и 122 на латиница. В цитираната литература са отразени класически автори и съвременни изследователи на социалната и организационна среда, индивидуалните и организационни ценности, неетичното поведение и корупцията, социалното научаване и др. Трудът е илюстриран с помощта на множество таблици и фигури.

Уводът на дисертацията, който ни предлага Яна Чакърлова извежда актуалността на проблема и очертава необходимостта от нови, по-задълбочени психологически изследвания, които да предложат по-активен подход към определяне на факторите, формите и проявите на корупция в организационна среда. Докторантката очертава своя изследователски интерес по посока на етичния климат, ценностите и нагласите за превенция на корупцията, като акцентира върху превенцията и инструментите за повишаване на осведомеността на служителите и връзката между неетичното поведение и лошото изпълнение на работните задължения както на индивидуално, така и на организационно ниво.

В теоретичен план разработката започва с Глава първа „*Ценности и организационни измерения на корупцията*“, като се анализират същността и проявите на корупцията, връзките между ценностите на личността и корупционното поведение, факторите, които съдействат за проявите, но и които биха подпомогнали превенцията на корупционното поведение. Систематично са проследени дефинициите и формите на корупционно поведение, акцентът е върху проявите на корупцията в публичния сектор и нейните най-разпространени форми, като подкуп, комисионни, незаконно присвояване, двойствена политика, изнудване и др. Специално внимание се отделя на последиците от корупцията върху качеството на живот, социалните неравенства и отслабването на гражданското общество. Задълбочено са анализирани и връзките на ценностите на личността и корупционното поведение. В анализа са включени моделите на Ш. Шварц и В. Билски за структурата на ценностите въз основа на тяхната мотивационна ориентация, както и този на М. Рокич и промяната на ценностите, като се търси паралел между ценностите и служебните изисквания към служителите в публичния сектор. В теоретичната част са проследени и социокултурните и организационни фактори за корупционно поведение, като се приема модела за „взаимния детерминизъм“ или взаимодействието между факторите на

корупционната среда, личностните характеристики и проявата им в манифестираното поведение. По отношение ролята на личността се анализира профила на нелоялния служител, ролята на емоционалната незрялост, антисоциалния тип и др. При социалните фактори се акцентира върху неформалните социални норми, културната регулация и др. Специално внимание е отделено на възможностите за превенция на корупцията в организационна среда, като се проследява ролята на етичния климат и вземането на етични решения чрез различни теоретични модели. В анализа са включени редица организационни фактори като структура, размер и жизнен цикъл на организацията, технология, стратегии и фактори от външната среда, оказващи влияние върху етичния климат. Също така е отчетена детерминиращата роля на социокултурните, груповите и индивидуалните фактори за етичния климат. Представеният теоретичен обзор е доказателство за добро познаване на проблема от страна на Яна Чакърова и умелото разграничаване на специфичния аспект, който тя ще изследва чрез проучване на конкретни форми на корупция, включване на ценностите на личността при анализа на реализираното корупционно поведение, както и индивидуалните и организационни фактори, които го детерминират.

В глава втора на дисертацията са представени теоретичната постановка и модела на изследването, като ясно са формулирани целта, задачите и хипотезите на емпиричното изследване. В емпиричния модел се поставя акцент върху етичния климат, ценностите и антикорупционните нагласи като детерминанти на корупционното поведение, формулирано чрез корупционните фактори, форми и практики, както и наличните организационни подходи и практики за превенция на корупционното поведение. Като цяло се допускат различия във формите и проявите на корупция в зависимост от индивидуалните и организационните характеристики, като се извеждат някои конкретни очаквания по отношение на типа организация, заемана позиция, нагласите и ценностите на служителите, тяхното образование и др. Допуска се също, че етичен климат, ориентиран към организационните правила и справедливост ще съдейства за прилагане на подходи за превенция на корупционното поведение в организацията. Проверката на издигнатите хипотези се реализира чрез помощта на конкретно формулирани 5 изследователски задачи.

В съответствие с целта и издигнатите хипотези е подбран подходящ набор от инструменти, включващи скали от въпросника за „Етичен модел за вземане на решение“ (Kelloway et al., 1999), от въпросника за предизвикателства към етичните стандарти на

работното място (Demke, 2004), въпроси за припознаване на корупционните практики и форми в организационна среда и др. Проследени са демографските и позиционните характеристики на изследваните лица. Осъществена е проверка на факторната структура на избраните методи, както и вътрешната консистентност на скалите, като психометричните характеристики на повечето от тях са приемливи за целите на изследването. По-конкретно, въз основа на осъществения факторен анализ са извеждат 7 фактора, определящи етичния климат в организацията, които не съответстват напълно на оригинално заложените, но в значителна степен се вместват в прогнозираните дименсии на Келовеи и сътрудници (Kelloway et al., 1999). В тази връзка заслужава да се отбележи, че са приети и фактори, чийто дял от обяснената дисперсия е под 5% (каквито са минималните изисквания) като напр. Личен интерес, Спазване на правилата и др., поради желанието на докторанта да постигне факторна структура близка до оригиналната. Същото така, вътрешна консистентност на айтемите, включени в тези скалите е относително ниска (от .31 до .43), въпреки високата надеждност на цялата скала за етичен климат ( $\alpha=.95$ ). В резултат на проведения факторен анализ се извеждат и 8 фактора, определящи индивидуалните ценности, като е налице известно разминаване с факторите за етичния климат, но вътрешната консистентност на скалите е напълно приемлива (от  $\alpha=.60$  до  $\alpha=.95$ ). Според настоящото изследване факторите, допринасящи за появата на корупция в организационна среда са два, първият с по-голяма тежест е социалната среда (с 47,7% от обяснената дисперсия), докато вторият се отнася до организационната среда. Антикорупционните нагласи се измерват чрез два обособени в изследването фактора „Съзнателност и принципност“ и „Социални и морални ограничения“, обясняващи 71% от вариацията в извадката. Наличните корупционни практики и организационни подходи за справяне с корупцията се измерват с помощта на две скали, като скалата за разпознаване на корупционните практики има по-слаба надеждност ( $\alpha=.41$ ), вероятно заради спецификата на изследваната проблематика, докато втората, свързана с ефективността на организационните подходи за справяне с корупцията е с по-висока надеждност ( $\alpha=.79$ ).

За реализиране целта на изследването е използвана случайна извадка от 303 лица от различни организации в активна трудова възраст. Представени са графични изображения за демографските и позиционните променливи, от които става ясно, че близо 60% от лицата са с висше образование, близо 61% са жени, с трудов стаж от 1 до над 25 г., от различни

организационни нива, като секторите – държавен (39%), корпоративен (43,6%) са относително равни и балансирани в сравнение с неправителствен (9,6%).

Статистическата обработка на данните е съобразена с целите на изследването като са приложени дескриптивна статистика, дисперсионен, корелационен и регресионен анализ. Богатият инструментариум предполага и множество резултати, които са логично и последователно представени в 6 отделни параграфа, като се следват хипотезите на изследването. Получените резултати в значителна степен потвърждават хипотезите на изследването, като се установяват значими различия в определени аспекти на етичния климат, индивидуалните ценности и антикорупционните нагласи в зависимост от индивидуалните и позиционните характеристики. По-конкретно, типа организация и стажът, както и възрастта, полът, семейното положение и др. определят в значителна степен отношението към корупционното поведение. Например, по-младите служители (до 24 г.) ценят климат, основан на организационните правила и независимост, докато тези на възраст 35-44 г. дават предпочитания на етичен климат, съчетаващ лична независимост и контрол, и организационни правила за кариерно развитие и грижа за служителите. В съответствие с полово-ролевите очаквания, жените представят ценностни предпочитания по посока на категории като сигурност, конформност и доброжелателност и придават по-голяма значимост на правилата и справедливостта, на личния контрол, грижата и лидерското поведение в сравнение с мъжете. Стажът в организацията повлиява върху предпочитания етичен климат, като в съответствие с други изследвания се потвърждава, че по-продължителния престой, свързан с идентификация и привързаност към организацията, затруднява нарушаването на правилата и може да се разглежда като барисра пред осъществяването на корупционно поведение.

От една страна, налице е значимо влияние на етичния климат върху корупционното поведение, включително и върху организационните подходи за неговото преодоляване, като липсата на грижа от страна на организацията за своите подчинени, неясните правила за кариерно развитие, както и усещането за безнаказаност са предпоставки за корупционно поведение в организацията. В същото време, наличието на организационен климат, предполагащ грижа за другите, възможност за екипна работа, в която членовете могат да вземат решения, основани на етичните им вярвания значително понижават готовността за корупционно поведение. По-конкретно, когато организационните ръководители действат

съобразно етичния кодекс на поведение, корупционните практики се разпознават и не се проявяват при служителите. От друга страна, значителна част от изследваните организационни практики за превенция на корупцията като ротация на персонала, тестове за интегритет и лоялност, етични кодекси за поведение и обучение на персонала са много слабо или напълно нефективни, като например ротацията на персонала, която се оказва, че не корелира с почти всички типове етичен климат. В допълнение, практики като подбор на персонала, засилен контрол над служителите и разпределение на функциите и отговорностите между служителите съдействат слабо до умерено за превенция на корупцията. Въз основа на получените резултати може да се обобщи, че обучението на персонала има ефект върху превенцията на корупцията само при наличие на етичен климат, ориентиран към лидерското поведение, личния контрол и личния интерес. Ангажираността и работата в екип създават етичен климат и работна среда, които ограничават появата на корупция. От изследването може да се приеме, че ценностите и нагласите на личността определят в значителна степен корупционното поведение, като ценностите справедливост, спазване на правилата, грижа за другите, личен контрол и независимост ограничават корупционните практики. От своя страна, личностните нагласи, основани на съзнателност, личните принципи, моралните и социалните ограничения съдействат отново за намаляване на корупцията.

Заслужава да се посочат някои съществени приноси на настоящата работа, като разработването на теоретико-емпиричен модел за изследване на ценностите и нагласите за превенция на корупция, но най-вече значимите практически приноси, свързани с обосноваването на необходимост от прилагането на комплексен организационен подход за превенция на корупцията, включващ подбор и обучение на персонала, ясно разпределение на функциите и засилен контрол на тяхното изпълнение. Този подход не би бил успешен, ако се пренебрегне водещата роля на лидерското поведение, справедливостта и спазването на правилата за формиране на етичен климат, който намалява вероятността за корупция.

Представеният автореферат адекватно отразява дисертационната разработка като включва и приносите и публикационната активност на докторанта, която впечатлява със седем публикации (самостоятелни и в съавторство) от национални и международни научни форуми, от които пет по темата на дисертацията.

В заключение, смятам, че дисертацията е по актуална и значима тема, представя способностите на докторанта да планира, организира и проведе научно изследване, чиито резултати подходящо да анализира и интерпретира. Всичко това ми дава основание с пълна увереност да предложа на Уважаваното Научно Жури да оцени дисертационния труд положително и гласувам с „Да“ за присъждането на Яна Мипкова Чакърва на образователната и научна степен „доктор“.

26. 09. 2016 г.

Рецензент:

(доц. д-р Ергюл Таир)

