

## МЕТОД ЗА ОЦЕНКА НА ЛИЧНОСТНИЯ ИНТЕГРИТЕТ

доц. д-р Михаил Проданов  
Бургаски свободен университет

## A METHOD OF ASSESSMENT OF PERSONALITY'S INTEGRITY

Mihail Prodanov  
Burgas Free University

**Abstract:** *The paper defines the construct integrity and its relation to counterproductive work behavior. A method for assessing personality's integrity is presented. The results of its validation on a sample of 145 respondents show good psychometric characteristics for reliability and validity. The convergent construct validity of the method is verified by the correlations of personality's integrity with the stages of moral development estimated according to the Lawrence Kohlberg's model.*

**Key words:** *integrity, counterproductive work behavior, personality integrity's method, moral development.*

### 1. Какво означава понятието „интегритет“?

Най-често, интегритетът се дефинира като поведение, което отразява общи ценности като честност(почтеност, искреност), безкористност и (благо) надеждност, макар да има определения, които разглеждат интегритета като нагласа или като личностна черта (диспозиция)[5]. Когато говорим за интегритета като поведение, немилюемо трябва да се обсъди взаимовръзката му с понятието „контрапродуктивно поведение“. Може да се каже, че контрапродуктивното поведение включва в себе си интегритета, но е по-обобщаващо и обхваща всички онези форми на делово поведение на членовете на дадена организация, които експлицитно (явно, недвусмислено и съзнателно) влизат в противоречие с декларираните организационни(фирмени) цели. Някои основни контрапродуктивни поведения са неоправданите отсъствия от работа, неконструктивното текучество, рисковото поведение (водещо до опасни инциденти и трудови злополуки), кражбите и присвояванията на работното място, употребата на психоактивни вещества(алкохол, наркотици) в работно време, сексуалният тормоз(от вербални намеци и предложения до физически действия), корупция [10]. Както се вижда от изброените случаи, някои от тях могат да бъдат мотивирани от фактори, различни от оценката за честността и безкористността на служителите. В този контекст се имат предвид, както крайните цели, така и средствата за реализацията им. Например, когато става дума за участие в действия, свързани с корпоративна корупция, даден служител може да бъде въввлечен в нея в следствие на упражнена върху него власт и влияние, дори да е честен и почтен човек. В този случай, средствата, които се определят от ситуацията или мениджмънта в организацията са незаконни, независимо от това, че може да има финансови или други ползи за тази организация, поради което те са контрапродуктивни, тъй като заплашват легитимното съществува-

не на организацията. В същото време, такива действия могат да се извършват и от служители с интегритет.

Все пак, връзката между интегритета и контрапродуктивното поведение е непосредствена: хората с висок интегритет с по-малка вероятност биха се държали контрапродуктивно в сравнение с тези, които са с нисък интегритет.

Моделът, който обяснява контрапродуктивното поведение на работниците и служителите в организацията трябва да калкулира всички фактори, които детерминират такива действия. Първият фактор е свързан с потребности, нагласи и черти на личността, които формират мотивационния потенциал, подбуждащ индивида за контрапродуктивно поведение. Една от чертите, за които има аргументи в този ракурс, е домейнът „съзнателност” в теорията за „Големите пет” в структурата на личността. Съществува позитивна корелация между „съзнателността”, от една страна, интегритета и позитивното делово поведение – от друга [7;8;9]. В друго изследване са констатирани статистически значими взаимовръзки между оценката за интегритета (дадена от психолози-експерти) на кандидати за полицията по време на интервютата за работа и някои от скалите на клиничния стандартизиран въпросник PAI. Най-високите значими корелации в извадка от 89 кандидати са със скалите „позитивно впечатление” (+0,203), „неконсистентност” (-0,274), „риск от агресия” (-0,279), „антисоциално поведение” (-0,220), „антисоциални черти” (-0,215), „суициден риск” (-0,274), „проблеми с наркотици” (-0,202) [1]. В обобщение, налице са личностни особености, които детерминират интегритета. Можем да ги обобщим в няколко категории: 1) личностни потребности – хората, които преживяват дефицити в удовлетвореността на базисни потребности са с относително по-нисък интегритет; основната причината за това е, че хроничният дефицит формира антисоциален потенциал; 2) личностни черти – определени черти на личността могат да мотивират контрапродуктивно поведение; един пример може да се даде с дисфункционалната импулсивност, която е предпоставка за необмислени действия и агресивно поведение при фрустрация; съчетанието на дисфункционалната импулсивност и чертата „търсене на усещания и сензации” може да бъде още по-контрапродуктивно; чертата „психопатност” също е негативно свързана с интегритета; 3) убежденията и нагласите – вероятно най-непосредствена е връзката между моралните убеждения и интегритета, защото именно в моралните норми най-пълно се проецират ценностите честност, надеждност и безкористност; този фактор за интегритета е най-релевантно да бъде етициран като „личностен интегритет”. Представеният метод има за цел да изследва именно този аспект. За да се опишат другите фактори, които предсказват наличието или отсъствието на контрапродуктивно поведение, би могла да се използва „теорията за планираното поведение” (theory of planned behavior) на Исак Ајзен. В модела на Ајзен, най-прекият предиктор на поведението е намерението. Но факторите, които определят дали ще се формира намерение за дадено поведение (освен нагласата), включват „субективната норма” и „възприятието за контрол”. Субективната норма обхваща представата на индивида за очакванията на значимите други, заедно с мотивацията му да се съобразява с тези очаквания. Що се отнася до възприятието за контрол, тук може да се диференцират две променливи – външен и вътрешен контрол. Докато вътрешния контрол се описва с конструкта „самоефикасност” (self-efficacy), то външния се определя от представите ни за това кои и колко са условията на средата, които чисто физически биха ни попречили да извършим съответното поведение [2]. Калкулирането на всички въздействия от средата – непосредственото обкръжение от приятели, близки, условията на деловата среда в организацията, както и всички останали со-

циални влияния (особено медийните) е нужно, за да се прогнозира поведението на индивида. В настоящата публикация е представен метод за изследване само на „личностния интегритет“.

## 2. Метод за оценка на личностния интегритет

### 2.1. Структура на въпросника

Представеният метод принадлежи към категорията на „откритите тестове за интегритет“ (overt integrity tests). Според К. Murphy те включват оценка за следните признаци: признание за извършване на нечестна постъпка или измама, склонността на индивида да спазва установените норми в деловата среда, убеждения за собствената честност и порядъчност, мнения за честността на другите, отношение към нечестното и непочтено поведение (доколко е осъдително то за дадения респондент и какви санкции той счита, че са релевантни в конкретните случаи)[9]. При конструирането на въпросника бяха формулирани айтеми, които съдържателно да отразяват посочените в литературата признаци за интегритет, като акцентът беше поставен върху убежденията и нагласите за спазване на деловите норми, за поведение, което отразява ценности като честност и безкористност, както в самооценъчен аспект, така и по отношение на другите колеги от организацията (фирмата). Първоначалният списък от айтеми включваше 25 твърдения, на които изследваните лица трябваше да отговорят в петстепенна скала от 1 до 5, в зависимост от своите мнения. Повечето от айтемите бяха формулирани така, че положителните отговори да бъдат индикативни за ниски равнища на личностен интегритет. Малка част от твърденията бяха негативно формулирани. Въпросникът съдържаше и твърдения, които целят да абсорбират тревожността и социалната желателност на изследваните лица, без да имат значение за крайните оценки (т.нар. „филтри“). След първоначалния айтем-анализ и проведените факторни анализи, бяха филтрирани 10 айтеми, които най-добре описват съдържателно и психометрично конструкта „личностен интегритет“.

### 2.2. Изследвани лица

Въпросникът е приложен върху няколко отделни независими извадки от изследователски тип. Общият брой на изследваните лица е 145. Всички са със средно и висше образование. Професионално са диференцирани по следния начин: 32 са банкови служители и счетоводители, 52 – социални работници, 10 – служители в рекламна агенция, 12 – учители от основно училище, 10 – служители в общинска администрация, 10 – сервитьори и готвачи и 19 – студенти, задочно обучение. Изследването е проведено доброволно и анонимно, като участниците бяха помолени да посочат пола и възрастта си. От всички респонденти, 115 са посочили пол и възраст. Разпределението им по признака възраст е нормално (проверено с теста Kolmogorov-Smirnov –  $Z = 1,008$ ; Asympt.sig. = 0,262). Минималната възраст е 20 години, а максималната – 68 г., при средна стойност от 40,4 г. По признака пол разпределението не е балансирано, като преобладават жените – 86 от всички изследвани, които са посочили пол, са жени (74,8%), а 29 – са мъже (25,2%).

## 2.3. Факторна структура на въпросника

Таблица 1

Проверка за адекватност на получените данни за извършване на факторен анализ

## KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,769
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	441,948
	df	45
	Sig.	,000

Както се вижда от Таблица 1 коефициентът Kaiser-Meyer-Olkin е 0,769 при минимални изисквания за този критерий от 0,500-0,600. Друг аргумент за адекватност на данните е тестът на Bartlett. Тези статистики дават основание за прилагане на факторния анализ върху получените от изследването данни. В Таблица 2 са резултатите от трифакторното решение, извлечено по метода на „Главните компоненти” с последваща ротация „Варимакс”.

Таблица 2

Трифакторно решение за варианта с 10 релевантни айтема на въпросника за личностен интегритет

	Компоненти		
	1	2	3
Айтем 1	,696		
Айтем 2			,770
Айтем 3	,790		
Айтем 4	,761		
Айтем 5	,676		
Айтем 6		,849	
Айтем 7		,845	
Айтем 8	,538		
Айтем 9			,702
Айтем 10			,604

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

При структуриране на отделните компоненти са взети само „факторните тегла”, които са над 0,500. Най-много айтеми от въпросника (5) са включени в първия компонент, който е и с най-голяма „собствена стойност” (eigenvalue). В Таблица 3 са отразени „собствените стойности” и процентът на обяснената вариация от данните за всеки от трите компонента в структурата на въпросника.

Таблица 3

## Проценти на обяснената вариация на данните за петте фактора

	Дял на обяснената вариация в %	Собствена стойност (eigenvalue)
Компонент 1	38,20%	3,819
Компонент 2	12,90%	1,290
Компонент 3	10,87%	1,087
Сумарно	<b>61,97%</b>	

Сумарната обяснена вариация от трите компонента е почти 62%, което е много добър показател предвид неголямата изследвана група. Айтемите, които са включени в първия компонент са следните: 1) „Служителят понякога трябва да използва забранени средства, за да си свърши добре работата”; 3) „Един служител не би могъл да бъде постоянно продуктивен, ако от време на време не заобикаля правилата”; 4) „Ако преценя, че няма друг начин това да бъде сторено, вероятно бих използвал непозволени средства, за да изпълня възложената ми работа”; 5) „Нормално е да проявиш „професионална чест”, като простиш на колега дребни нарушения на правилата” и 8) „В нашата работа е като в спорта: нормално е да направиш всичко, за да победиш, стига да изглежда, че правилата са спазени”. Семантично този компонент може да бъде етиктиран като „**нормативно делово поведение**” (трябва да се има предвид, че високите стойности са индикативни за нисък личностен интегритет). Вторият компонент има два айтема: 6) „За да оправдаеш някое свое действие, понякога се налага да преувеличиш вероятната причина” и 7) „Понякога е необходимо за един служител да излъже малко в писмен доклад или отчет, за да бъде достатъчно убедителен”. Този компонент съдържателно може да се определи като „**праволинейност**”. Третият компонент съдържа три айтема: 2) „Ако разбере, че е извършено нарушение от страна на колега, ще предприема конкретни действия, дори ако той/тя ми е приятел” (реверсивен); 9) „Не бих излъгал, за да спася работата си” (реверсивен) и 10) „Бих излъгал, за да спася от уволнение мой колега, особено ако той/тя ми е приятел”. Третият компонент може да се определи като „**честност**”. Следователно, личностният интегритет включва нагласи, принципи и убеждения, които са свързани с придържане към деловите норми, праволинейност и честност. В прагматичен ракурс, праволинейността и честността могат да мотивират поведения, които имат негативен ефект и да са против интересите на индивида. Те надхвърлят дефинициите за последователност и безкористност. В някои случаи това може да продуцира междуличностни конфликти и дисонанс, доколкото околните биха определили такива крайни форми на безкористност като наивност и непрактичност. Но съдържателно тези компоненти са необходими за да се завърши „профила” на личностния интегритет.

Корелациите между трите компоненти са очаквано големи и значими, което доказва тяхната семантична близост: между първия и втория компонент линейната

корелация(Pearson) е 0,461; между първия и третия – 0,409; между втория и третия – 0,742. Като цяло, факторният анализ показва относителна диференциация в измервания конструкт „личностен интегритет”, която не е ортогонална. Това дава основания да се направи извод за интегрираност и сходство в отделните компоненти.

#### 2.4. Надеждност на въпросника

##### Таблица 4

##### Надеждност (вътрешна консистентност) на въпросника

	Cronbach's Alpha	Средна стойност на корелациите между айтемите	Средна стойност на корелациите между айтемите и общия бал
Въпросник за личностен интегритет	<b>0,807</b>	0,297	0,606

Стойността на коефициента  $\alpha$  на Кронбах за вътрешната консистентност (съгласуваност) на въпросника е в диапазона на отличните показатели за сравнително неголямата скала от 10 айтема. Трябва да се каже, че това са теоретичните минимални стойности за надеждност. Средната на интер-корелациите между айтемите е в диапазона между 0,2 и 0,4, което покрива изискванията, като се има предвид значително по-високите стойности на средната на корелациите на айтемите с общия бал от въпросника – 0,606. Тези статистики доказват надеждността на конструирувания метод.

#### 2.5. Валидност на въпросника за личностен интегритет

За проверка валидността на въпросника са използвани два подхода. Първия е свързан с оценка на съответствието между теоретичната дефиниция на понятието личностен интегритет и семантичната структура на метода. В голяма степен, данните от факторния анализ могат да се посочат като доказателство за такова съответствие. Вторият подход е проверка на конструктната конвергентна валидност. Това е реализирано, като са изчислени корелациите между данните от въпросника с данните от изследване на моралното развитие на част от респондентите. За целта беше използван модифициран метод за индивидуална оценка на моралното съзнание по модела на Лоурънс Колберг. Колберг счита, че по правило хората се развиват прогресивно в морално отношение, въпреки наличието на отделни случаи на регрес, които той нарича „специфични”. Неговата теория има когнитивен характер и в голяма степен е повлияна от идеите на Жан Пиаже. Колберг и негови колеги провеждат мащабни изследвания за верификация на концепцията и на базата на емпиричните данни формулира общо шест етапа(стадии) на „морално мислене”, групирани в три равнища – доконвенционално, конвенционално и постконвенционално. Всяко от равнищата тразира фундаментална промяна в социално-моралната ориентация и перспектива на човешкия индивид. Същевременно, в рамките на дадено равнище има динамика и преминаване от един етап към друг. Диференциацията на отделните етапи се оценява чрез доминиращата социално-морална ориентация. Тя се определя от основния принцип, който стои зад моралните съждения на съответния индивид за това кое е добро и правилно (респективно, кое е лошо и неправилно). Етапите имат следните основни морални принципи: първи етап – „покорство и подчинение”; втори етап – „индиви-

дуализъм, инструментализъм и взаимен обмен”; трети етап – „добър човек, добри отношения”; четвърти етап – „законност и ред”; пети етап – „обществен договор” и шести етап – „универсална справедливост”. Всъщност, по-късно Колберг се отказва от шестия етап, защото твърде малко от изследваните лица попадат в тази категория. Емпиричният метод за кодифициране на респондентите по съответните равнища и етапи е изключително евристичен – той включва различни казуси тип морални дилеми, в които главните герои нарушават установени правни норми, поставени в извънредни ситуации. След представяне на съответните казуси, Колберг и колегите му провеждат структурирани интервюта с респондентите, чрез които вникват в социално-моралната им ориентация и ги кодифицират в съответния стадий [3;4]. В конкретния случай бяха използвани само два казуса тип „морални дилеми” – в единия главният герой открадва скъпоструващо лекарство, което не може да си позволи да купи, с което да излекува болната си съпруга, а в другия баща отнема против волята на собственика автомобил, за да транспортира до болницата пострадалия си при злополука син. След прочитането на историите, изследваните лица бяха помолени да отговорят на три въпроса: 1) „Според Вас, правилно ли е постъпил (съответният персонаж)?”; 2) „Нарушил ли е той правата на (персонажите, които са претърпели някакви щети от събитието)?”; 3) „Как би трябвало да отсъди съдията, когато (главният персонаж) бъде задържан и обвинен за постъпката си?” След това отговорите бяха обработени, според модела на Колберг, като всички лица получиха индивидуални оценки, еквивалентни на етапа на морално развитие за всеки. В това изследване участваха 110 респонденти.

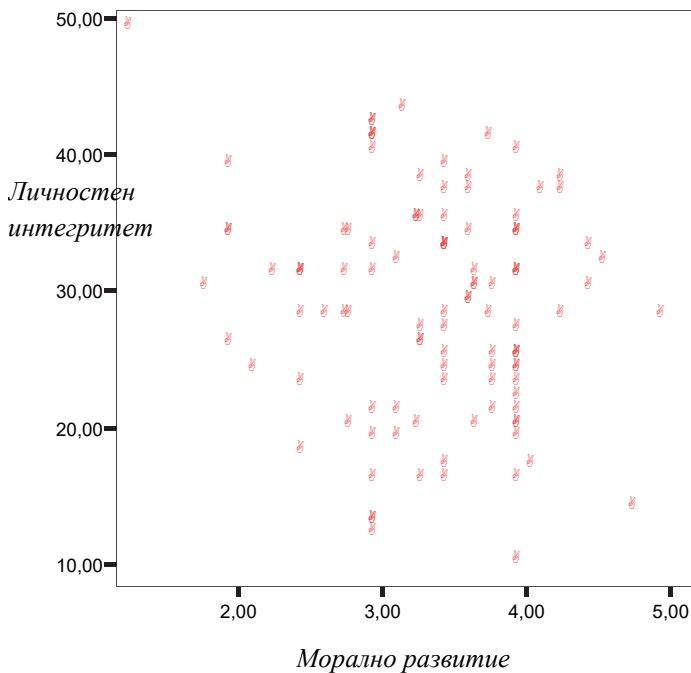
**Таблица 5**

**Линейни корелации между общия бал „личностен интегритет”, трите компонента на конструкта „личностен интегритет” от факторното решение и „моралното развитие”(по Колберг)**

	Морално съзнание	
	Линейни корелации (Пийърсън)	Значимост
<i>Личностен интегритет (общ бал)</i>	- 0,160	0,09
<i>Личностен интегритет (компонент 1: нормативно делово поведение)</i>	<b>- 0,206</b>	<b>0,03</b>
<i>Личностен интегритет (компонент 2: праволинейност)</i>	- 0,026	0,79
<i>Личностен интегритет (компонент 3: честност)</i>	- 0,077	0,42

В Таблица 5 са отразени корелациите между оценките на етапите на морално развитие (морално съзнание) и резултатите от въпросника за личностния интегритет. На Фигура 1 тази взаимовръзка е представена графично. Всички корелации на лич-

ността интегритет и неговите компоненти с моралното съзнание са отрицателни, но само една е статистически значима на равнище  $p < 0,05$ . Това е линейната корелация между първия, базисен компонент на личностния интегритет (нормативно делово поведение) и моралното развитие(съзнание). Близка до статистическата значимост е връзката между общия бал и оценките за моралното развитие – 0,09. Тези резултати могат да бъдат интерпретирани от няколко аспекта. Първо, при оценяването на моралното развитие на респондентите са използвани само два казуса – морални дилеми, което може да не е достатъчно, за да се постигне обективна преценка; второ, вторият и третият компонент на личностния интегритет – „праволинейност” и „честност”, са свързани с поведения, които биха могло да мотивират индивида да извърши действия против собствените си интереси. Това може да се определи и като недостатъчна гъвкавост и адаптивност. В същото време, моралните дилеми от казусите описват поведения, при които главните персонажи извършват нередни неща в името на някакви по-висши принципи: те проявят гъвкавост и не биха могли да бъдат определени като праволинейни и наивни хора. Следователно, ригидната честност и праволинейност невинаги може да се възприеме позитивно, като висша форма на нравствено поведение. Но тези характеристики са предпоставка за минимизиране на контрапродуктивните действия на даден служител или работник, поради което са включени в структурата на личностния интегритет.



**Фигура 1:** Двумерно пространствено разположение на респондентите, според данните за „личностен интегритет” и „морално развитие”



## 2. Заключение

Резултатите от валидирането на метода за оценяване на личностния интегритет доказват неговата надеждност и валидност. Това е аргумент за използването му при реализация на различни цели, свързани с поведението на служителите и работниците в бизнес организациите и административните структури. Методът би могъл да се приложи като скрийнинг при подбор на персонал, а така също за целите на атестирането и промотирането. Трябва да се вземе предвид специфичността на конструкта „личностен интегритет“ и да се контролират тенденции като социалната желателност и тактиките за позитивно себепредставяне, които могат да продуцират недостоверни резултати. Затова е уместно да се съчетае 10-айтемния въпросник със скала за оценка на социалната желателност. Възможно е във въпросника да се включат дистрактори (филъри), които да „абсорбират“ подобни тенденции при отговаряне. Друг вариант за използване на айтемите е като се включат в контекста на полуструктурирано интервю, от което опитният изследовател може да получи достатъчно обективна информация за нагласите на изследваното лице. Предимство на интервюто е възможността за оценка на невербалните, паравербалните и проксемичните аспекти на поведението на интервюирания.

## Литература:

1. Проданов, М. Морал и корупция, София, АМБР, 2008, стр.102
2. Ajzen, I. The theory of planned behavior // *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1991, 50/2, p.179-211
3. Colby, A., Kohlberg, L. *The measurement of Moral Judgment*, Vol.1, N.Y., Cambridge University Press, 2011
4. Kohlberg, L. *The psychology of moral development: The Nature and Validity of Moral Stages*, San Francisco, Harper and Row, 1984
5. Mullins, M. Integrity at Work. In: Rogelberg, S. (Ed.) *The SAGE Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*, California, SAGE Publ., 2017, p.727-730
6. Murphy, K. Integrity testing. In: Rogelberg, S. (Ed.) *The SAGE Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*, California, SAGE Publ., 2017, p.730-733
7. Murphy, K. *Honesty in the Workplace*, California, Brooks/Cole Publ., 1993
8. Murphy, K., Lee, S. Does Conscientiousness explain the relationship between Integrity and Job Performance? // *International Journal of Selection and Assessment*, 1994, Vol.2/2, p.226-233
9. Murphy, K. What constructs underlie measures of Honesty or Integrity? In: Goffin, R. et al.(Eds) *Problem and Solutions in Human Assessment*, N.Y., Springer Science&Business Media, 2000, p.265-283
10. Jex, St., Britt, Th. *Organizational Psychology*, N.J., Willey, 2008, p.167-198