

PROBLEMA ABORDĂRILOR ALE ETICII CONDUCERII

MAFTEI Vitalie, lector universitar

Universitatea Tehnică a Moldovei

Abstract: *La momentul de față în domeniul conducerii un interes special este acordat nivelului moral a conducătorilor, specializați într-un domeniu sau altul. Orice conducător indiferent de domeniul de activitate, trebuie să posede abilități de a lucra cu personalul, întotdeauna să ia în considerare factorul uman în luarea deciziilor de ordin administrativ, în linii generale trebuie să posede o conștiință morală. În ceea ce privește principiile morale de conducere ele vizează raportul conducătorului cu personalul organizației, cu partenerii de afaceri, clienții (consumatorii), concurenții, autoritățile publice locale sau centrale, ONG-urile, mass media, etc.*

Cuvinte cheie: *etica conducerii, abordarea utilitară, abordarea individualistă, abordarea moral-legală și concepția de justiție.*

Este evident că nu putem percepe la momentul de față actul conducerii în afara normelor și principiilor morale. Mai mult chiar, lipsa principiilor etice în actul de conducere cauzează generează perturbații sociale, economice, legale și individuale. În linii generale am putea defini *etica conducerii* ca fiind - un sistem de norme și principii morale care determină comportamentul subiectului conducerii în orice situație de conducere, în organizarea activității colectivului de muncă și a organizației în întregime. În acest sens se impune asocierea principiilor de bază a conducerii cu cele umaniste, cu cerințele etice, care implică nu doar cunoașterea normelor morale de bază ale relațiilor interumane, dar, de asemenea, și respectarea lor practică. Astfel, respectarea eticii general umane și a normelor în afaceri în cadrul conducerii, contribuie la crearea unei atmosfere morale în cadrul colectivului de muncă cât și la creșterea valorilor sale culturale.

Subiectul conducerii este conducătorul, managerul sau liderul. Confruntându-se cu problemele alegerii etice, conducătorii de obicei, se bazează pe punctul de vedere normativ, adică pe anumite norme și valori, în conformitate cu care se iau deciziile în organizație. În etica normativă sunt identificate mai multe abordări în cadrul luării deciziilor etice, care pot fi utilizate în practica de conducere: **abordarea utilitară, abordarea individualistă, abordarea moral-legală și concepția de justiție.**

Abordarea utilitară

Principiile de bază a acestei abordări sunt dezvoltate în secolul al XIX-lea, de către filosofii Jeremy Bentham și John Stuart Mill, care stipulează că: comportamentul bazat pe norme morale aduce cel mai mare beneficiu pentru cel mai mare număr de persoane. Adică, individul care ia decizia, trebuie să ia în considerare impactul deciziei sale asupra tuturor părților interesate. Să aleagă acea decizie care aduce satisfacție, beneficiu celui mai mare număr de persoane. De fapt, este vorba de a găsi cea mai bună soluție pentru problema apărută.

Conducătorul care utilizează o abordare utilitaristă, evaluează impactul acțiunilor deciziilor sale asupra persoanelor care sunt direct implicate în acest proces, încercând să producă un număr mare de bunuri pentru un număr mare de persoane. Abordarea utilitarist se concentrează asupra acțiunilor în sine, și nu asupra motivelor din spatele acestor acțiuni. Rezultatele potențiale pozitive ale acțiunilor sunt cântărite în raport cu rezultatele potențiale negative. Dacă primele depășesc cantitativ, atunci conducătorul, ce utilizează abordarea dată, va începe acțiunea. Faptul că aceste acțiuni ar putea avea un impact, efect negativ asupra unor oameni, este recunoscut drept inevitabil și acceptabil.

Această abordare etică justifică, de exemplu, introducerea interdicției companiei privind consumul de băuturi alcoolice și a fumatului la locul de muncă, iar în unele cazuri, chiar și după sfârșitul zilei de muncă, precum că un astfel de comportament are un impact negativ asupra spiritului, imaginii colectivului de muncă. În mod similar, multe companii explică monitorizarea utilizării Internet-ului la serviciul prin menținerea unei atmosfere sănătoase de producție (în cazul în care angajații vizualizează site-uri pornografice, sau participă la diverse forumuri cu caracter anti-social, rasist, etc., evidențiind că aceste acțiuni pot cauza perturbații în procesul de muncă).

Abordarea individualistă

Abordarea individualistă presupune că, sunt considerate ca fiind morale și acceptabile acțiunile umane, care sunt în favoarea sa, pe termen lung. Principala forță motrice este considerată auto-controlul și toate forțele externe care o limitează, ar trebui să fie oprite. Fiecare individ alege pentru sine cea mai profitabilă soluție, cu

acțiune pe termen lung, în baza căreia se judecă despre calitatea acțiunilor sale. Acțiuni valide, acceptate, sunt considerate doar acelea, care în comparație cu celelalte alternative aduc mai mult bine decât rău. Teoretic, în cazul în care fiecare persoană din societate săr fi ghidat de acest principiu, rezultatul final ar fi unul pozitiv, bun, deoarece în urmărirea propriilor interese, oamenii ar ceda reciproc. În cazul în care persoana care caută să obțină rezultate pozitive imediate, utilizează o minciună, înșelăciune, drept rezultat el va primi un răspuns similar. Astfel, individualismul este redus la un comportament favorabil altora, adică, acțiunile umane vor fi în corespundere cu normele social acceptate (însă aceasta abordare presupune și existența unor acțiuni cu interes personal și care pe departe pot fi calificate ca fiind morale). Una dintre caracteristicile acestei abordări este că ea permite (dacă este necesar) acțiuni individuale care vizează dobândirea de beneficii personale. Individualismul este interpretat ca o dorință pentru scopuri pur personale, nu este deosebit de popular în comunitățile foarte bine organizate, astăzi, axate pe obiectivele de grup. Această abordare se apropie cel mai mult domeniului liberii alegeri.

Abordarea moral-legală

Abordarea morală-legală, susține că oamenii inițial sunt înzestrați cu drepturi și libertăți fundamentale, care nu pot fi încălcate sau restricționate în urma deciziilor altor oameni. Acest lucru înseamnă că, drept etic este privită decizia care respectă în cea mai mare măsură drepturile oamenilor.

În procesul luării deciziilor pot fi luate în considerare următoarele drepturi morale:

1. Dreptul la libertatea de consimțământ. Influența asupra celeilalte persoane este admisibilă numai în cazul în care ea dă în mod liber permisiunea pentru aceasta.
2. Dreptul la viața privată. În afara serviciului un om poate face ce vrea el, și are dreptul să controleze toată informația referitoare la viața sa personală.
3. Dreptul la libertatea conștiinței. Omul are dreptul să se abțină de la executarea oricărui ordin care este contrar normelor sale morale sau religioase.
4. Dreptul la libertatea de exprimare. Omul poate critica în mod rezonabil și poate să se exprime referitor la valabilitatea legală a acțiunilor altora.
5. Dreptul la un tratament adecvat. O persoană are dreptul de a fi audiată în mod echitabil și are dreptul la un tratament echitabil.
6. Dreptul la viață și securitate. Omul are dreptul la protecția vieții, a sănătății și siguranței.

Se consideră că decizia etică nu trebuie să încalce drepturile fundamentale ale omului. Astfel, decizia de a asculta convorbirile angajaților încalcă dreptul la viață privată. Hărțuirea sexuală este lipsită de etică, deoarece contravine dreptului libertății de conștiință. Dreptul la libertatea de exprimare, justifică acțiunile denunțătorilor care furnizează informația administrației organizației sau autoritățile publice cu privire la acțiunile ilegale sau inadecvate ale angajaților.

Abordarea moral-legală ține cont de drepturile omului, cum ar fi dreptul la viață și securitatea personală, a vieții private, libertatea de conștiință, libertatea de exprimare și a proprietății private, etc.

Concepția de justiție

Concepția de justiție, susține că decizia corectă din punct de vedere etic, ar trebui să se bazeze pe principii de egalitate, corectitudine și imparțialitate. În ceea ce privește conducerea, există trei tipuri de justiție: *justiția distributivă* impune ca raportul conducător – subordonați, să fie bazat pe criterii obiectivi. Astfel, în cazul în care decizia se referă la indivizi cu același statut, ea trebuie să se aplice în mod egal ambilor. Prin urmare, în cazul în care un bărbat și o femeie îndeplinesc același lucru remunerarea trebuie să fie egală. Cu toate acestea, în cazul în care între personal există diferențe semnificative (de exemplu, în termeni de competențe sau responsabilități), atitudinea conducătorului față de personal trebuie să varieze în funcție de nivelul de calificare sau de responsabilitate. Sigur este faptul, că atitudinea managerului față de subalterni, ar trebui să fie legată în mod clar de scopurile și obiectivele organizației, și nu de alte cauze; *justiție procedurală* necesită o acțiune de administrare corectă a activităților subalternilor, adică rolul normativ în relația conducător – subaltern este acordată procedurilor. Regulile de gestionare trebuie să fie clare, ușor de înțeles, aplicate în mod constant și imparțial în viață; *justiția compensatorie* impune partea responsabilă să repare prejudiciul cauzat, adică presupune caracterul echitabil și proporțional în relații. Mai mult decât atât, subalternii nu ar trebui să fie considerați responsabili pentru rezultatul activității care nu le este atribuit funcțional sau nu intră în sfera lor de competențe.

Concepția de justiție este cel mai apropiat de domeniul legal, al justiției. Ea nu necesită calcule complexe (specifice concepției utilitare) și nu servește intereselor personale (specifice concepției individualiste), deoarece se bazează pe reguli și reglementări strict determinate, de altfel cele mai multe reguli și legi de gestionare a activității personalului este bazat pe concepția de justiție. Este evident că conducătorul care se

bazează pe justiția socială determină faptul corespunderii activităților sale ca fiind corecte și imparțiale în distribuția de recompense și valori între indivizi, grupuri.

Aceste abordări și concepții din punct de vedere teoretic sunt privite ca principii generale, care servesc drept repere pentru conducători în procesul luării unor decizii complicate cu caracter etic, practic însă, acestea rămân evident doar ca niște *opțiuni, alternative* care sunt dezirabile și *care trebuie să fie luate în considerare* în activitatea practică a conducătorului.

Bibliografie:

1. Mielu Zlate, Leadership si management, Ed. Polirom, Iasi 2004;
2. Mihaela Vlasceanu, Psihologia organizatiilor si conducerii, Ed. Polirom, Iasi 2005;
3. Gary Johns, Comportament organizational, (cap. Leadership) Ed. Ec, Buc. 1998;
4. Mihai Milca, Psihologia conducerii – curs universitar -, Școala Națională de Studii politice și Administrative, Buc. 2010.
5. Rus T., Psihosociologia conducerii - note de curs
6. Babonea Adina – Psihosociologia conducerii, Editura Fundația România de Mâine, București, 2011
7. Hans Michael Klein, Christian Kolb – Psihologia conducerii eficiente, Editura All, București, 2009
8. Андреева И.В. «Организационное поведение». Серия «Шпаргалка». Санкт-Петербург, Издательский Дом «Нева», 2003.