

COMPORTAMENT IMORAL ÎN INSTITUȚIILE UNIVERSITARE: CAUZE ȘI METODE DE AMELIORARE

Valeria PETROV^{1*}

¹Universitatea Tehnică din Moldova, Facultatea Textile și Poligrafie,
Departament Design și Tehnologii în Textile și din Poligrafie, grupa DTP 171 fr, Chișinău, Moldova

*Autorul corespondent: Petrov Valeria, valeria.petrov55@gmail.com

Rezumat. *Comportamentul imoral poate fi identificat și cauzat prin diferite metode. Deseori unele forme de imoralitate se efectuează din neștiință. În instituțiile universitare aceasta la fel se întâlnește. Motivele și consecințele în urma acțiunilor imorale nu sunt din cele mai plăcute. Pentru a preîntâmpina și controla unele acțiuni a persoanelor ce activează în universități este necesar de a forma un anumit plan prin care tema "comportamentului moral" va fi adus la un nou nivel. Prin urmare se va acorda mai multă atenție situațiilor de imoralitate în instituții.*

Cuvinte cheie: universitate, imoral, cunoștință, valori.

Introducere

De ce oameni fac uneori acțiuni imorale? Uneori, răspunsul poate fi dat de lipsa cunoașterii relevante. Pur și simplu, nu știu că prin acțiunea lor încalcă o regulă sau o cerință morală.

Din păcate însă, nu aceasta este situația cel mai des întâlnită. Deficitul de moralitate nu este, de cele mai multe ori, generat de un deficit de cunoaștere. Dacă așa ar sta lucrurile, problema s-ar rezolva simplu prin accesarea informației.

Experiența comună, ca și rezultatele psihologiei morale, indică însă către o altă direcție. Cel mai adesea, atunci când oamenii reali nu fac „ce trebuie” din punct de vedere moral, explicația rezidă mai curând în lipsa motivației decât în cea a cunoașterii. Un hoț știe foarte bine că „nu e bine” să fure. Sau, chiar dacă nu internalizează norma, este conștient că o încalcă prin acțiunea sa [1].

Aristotel folosea termenul de akrasia (slăbiciunea voinței) pentru a descrie caracteristica ființelor umane care produce deficitul tipic de moralitate. Avem uneori opțiuni chestionabile din punct de vedere moral pentru că nu găsim în noi resorturile pentru a ne împotrivi tentației. Ba mai mult, tindem să raționalizăm aceste opțiuni chestionabile.

Organizațiile academice, ca și orice alte cadre de interacțiune umană, nu sunt imune la comportamentele imorale. În măsura în care ele sunt populate de ființe umane (să admitem, de dragul discuției măcar, că așa stau lucrurile), akrasia este o posibilitate mai mult decât plauzibilă.

Cum poate contribui un curs de etică și integritate academică la corectarea unor astfel de comportamente? În mod direct, impactul nu va fi spectaculos.

Moral, imoral, non-moral

Diferite acțiuni sunt morale sau imorale (deși de cele mai multe ori nu folosim neapărat aceste cuvinte). Ne referim astfel la acțiuni, la intențiile din spatele acțiunilor sau chiar la persoane („e un om moral”).

Criteriile după care facem astfel de evaluări pot să difere semnificativ și au fost distilate, în istoria filosofiei morale, în câteva mari familii de teorii etice. Dar, indiferent de criteriul utilizat, vom observa că, spre exemplu, acțiunile pe care le evaluăm se vor încadra în trei mari categorii: acțiuni care contravin cerințelor moralității („imorale”), acțiuni ce realizează o cerință morală („morale”, sau „moralmente dezirabile”), respectiv acțiuni oarecum indiferente sau neutre din punct de vedere moral. Din ultima categorie fac de obicei parte acțiuni comune, fără nici un impact semnificativ asupra vieților noastre sau ale celor din jur. Lucrurile pot să se complice însă dacă

observăm că una și aceeași acțiune poate să aparțină unor categorii diferite, în funcție de context. Dacă am deschis computerul pentru a trimite un mail prin care să-mi exprim compasiunea și disponibilitatea de a ajuta un coleg care trece printr-un moment dificil, atunci respectiva acțiune devine parte a unui lanț acțional sau a unui comportament moralmente dezirabil. Dacă, pe de altă parte, mi-am deschis computerul cu intenția de a scrie niște comentarii jignitoare sau care îndeamnă la ură ori violență pe pagina de Facebook a unei persoane ale cărei opțiuni de viață nu le împărtășesc, acțiunea mea capătă valențe cu totul diferite [2].

Unul dintre obiectivele tradiționale ale eticii este cel de a identifica tipurile de criterii în funcție de care putem distinge între ceea ce este „moral” și ceea ce este „imoral”. În cazul eticii academice, problema care se pune este aceea de a distinge între ceea ce este (moralmente) corect și incorect în cazul acțiunilor pe care le întreprindem ca membri ai comunității academice [3].

Comportamente imorale în universitate și consecințele lor

Crearea unei univerități morale pare în definitiv mai degrabă un ideal decât ceva ce am putea transpune în realitate. Desigur, se poate de ignorat dimensiunea morală a vieții universitare, dar o vom face riscând daune de toate felurile, de la cele privind satisfacția muncii, la cele ce vizează reputația și pierderile financiare.

De exemplu, lipsa unui sistem de etică a cercetării îi pune în dificultate pe cercetătorii care trebuie să depună împreună cu articolul lor și avizul de etică atunci când vor să își publice cercetările în diferite reviste specializate. De asemenea, cercetătorilor care vor să desfășoare studii în penitenciare, pe deținuți, li se cere, pentru a le oferi acestora accesul în penitenciar, avizul de etică al instituției din care fac parte. De unde ar obține toți aceștia avizul respectiv în lipsa unui sistem care să îl ofere? De la Decan? De la Rector? De la departamentul de cercetare? Corelat, acest lucru a determinat parțial și plasarea pe un loc modest în topurile universitare mondiale, iar lipsa unor sisteme eficiente anti-plagiat a condus la critici care asociau universitatea cu o fabrică de diplome, ambele determinând scăderea reputației universității. Apoi, inexistența unor mijloace securizate de a depune plângerile și de a urmări rezolvarea lor de către consilierii de etică, profesioniști în domeniu, a dus la sporirea tensiunilor dintre membrii corpului didactic și la procese pierdute de universitate în tribunale, deci la pierderi financiare și afectarea satisfacției muncii. Inexistența unor reguli explicite de etichetă universitară duce la conflicte cu personalul dministrativ, la perpetue acuze reciproce. Jignirea profesorilor de către studenți și a studenților de către profesori înveninează atmosfera în anii de studiu și demobilizează studenții merituosi etc.

A ignora aceste surse de dizarmonie într-o universitate este totuna cu a le cultiva – cu pierderile de rigoare. Aceste pierderi vor fi numite risc moral (probabilitatea producerii unor consecințe rele atunci când înfăptuim un anume tipde acțiune).

Iată principalele acțiuni imorale înfăptuite în universitățile românești în genere, așa cum sunt identificate în cadrul a două cercetări empirice realizate la distanță de zece ani:

- favoritismul și evaluarea subiectivă din partea cadrelor didactice;
- hărțuirea sexuală pe linie ierarhică;
- nerespectarea proprietății intelectuale;
- comunicarea deficitară în instituție;
- mita și cadourile oferite profesorilor;
- relațiile erotice între studenți și profesori;
- utilizarea unui limbaj ofensator sau superior de către cadrele didactice;
- limbajul rece și nepoliticos al personalului administrativ în relația cu studenții;
- presiuni din partea profesorilor pentru ca studenții să le cumpere cărțile.

Principiile și normele morale au fost prezente întotdeauna în mediul universitar, dar în cea mai mare parte a timpului sub forma unor reguli nescrise, a unor obiceiuri academice și bune practici profesionale variabile de la o universitate la alta. Unii confundă morala universității cu morala creștină, ce domină în afarauniversității, în societate și în viața privată. Morala academică și cea a cercetării nu sunt părți ale „moralei comune”, ci sunt forme ale eticii instituționale.

Introducerea codurilor etice după anul 2000 nu a schimbat radical situația, deoarece majoritatea au rămas simple hârtii într-un sertar, în lipsa unei „infrastructuri etice” care să instituționalizeze și să impună valorile morale ale instituției.

Cum putem crea o universitate morală?

Folosind terminologia specifică managementului eticii în organizații, pentru a crea o universitate morală este necesar ca aceasta să internalizeze o serie de virtuți organizaționale în toate practicile și procesele sale interne, astfel încât să îi stimuleze pe toți membrii acelei comunități academice (cursanți, cercetători, cadre didactice, personal administrativ) să se comporte etic și să prevină totodată comportamentele imorale ale acestora.

Așadar, o universitate morală este cea care creează un context moral pentru membrii săi prin dezvoltarea unor virtuți morale organizaționale. Măsura în care universitățile dezvoltă astfel de virtuți ne indică măsura în care le putem considera ca fiind morale, dat fiind că aceste virtuți reprezintă condiții pentru un comportament individual etic și reflectă capacitatea universității respective de a stimula un astfel de comportament. Atunci când membrilor universității nu li se oferă un cadru moral explicit care să ghideze comportamentul dezirabil, aceștia vor trata cel mai probabil spontan diversele probleme etice pe care le vor întâlni, folosind o scală vagă și nedefinită aceea ce este bine și rău, permis și interzis.

Virtuțile (calitățile) organizaționale ale universității funcționează în acest context drept repere morale pentru toți participanții la comunitatea respectivă. Putem astfel evalua dacă o universitate este morală evaluând îndeaproape dacă – și în ce măsură – aceasta internalizează o serie de virtuți organizaționale.

O exemplificare pentru modul în care putem evalua concret prezența a șapte virtuți organizaționale necesare unei universități morale

(adaptare după Kaptein, Developing and Testing.):

1. Claritate – evaluăm măsura în care exigențele morale ale universității față de conduita membrilor acesteia sunt exprimate clar, fără ambiguități, sub formă de reguli sau direcții de comportament în cadrul politicilor și procedurilor formale de etică (ex. Codul de etică, politica de onestitate academică), precum și în discuții informale (ex. în cadrul unor training-uri de etică, în interacțiunea studenți-profesori). Totuși, exigențele morale nu trebuie să fie sufocante și nici specificate până în ultimul detaliu, scopul fiind acela de a ghida comportamente morale, nu de a anula propriile judecăți morale ale membrilor universității.

2. Consistență – evaluăm gradul în care exigențele morale ale universității față de conduita membrilor acesteia sunt coerente, fără contradicții, de exemplu urmărind dacă modelul oferit de cadrele didactice cursanților sau de superiorii ierarhici personalului administrativ este unul în acord cu normele morale exprimate de politicile și procedurile etice ale universității.

3. Realizabilitate – evaluăm maniera în care universitatea stabilește exigențe morale de comportament care pot fi atinse în mod realist de membrii acesteia, de exemplu dacă aceștia au la dispoziție resursele necesare de timp, cunoștințe, echipament, buget sau autoritatea de a îndeplini responsabilitățile ce le-au fost trasate, astfel încât să nu fie presați să încalce regulile morale din cauză că nu pot gestiona aceste responsabilități din lipsă de resurse (de pildă atunci când sunt stabilite cerințe exagerate de rezultate în cercetare, care pot conduce la o eventuală fabricare a datelor unui studiu).

4. Susținere – evaluăm modul în care universitatea îi încurajează sau, dimpotrivă, îi demotivează pe membri să adopte un comportament etic, mai exact dacă prin respectarea normelor morale membrii au de câștigat sau de suferit în activitatea lor cotidiană; de exemplu, dacă un cursant care raportează acțiuni imorale ale unui profesor va fi ulterior apreciat de colegi și celelalte cadre didactice sau, dimpotrivă, marginalizat.

5. Vizibilitate – evaluăm gradul în care universitatea asigură monitorizarea comportamentelor imorale, astfel încât acestea să poată fi depistate și aduse la cunoștința celor în măsură să ia atitudine, iar cei care ar putea fi tentați să încalce regulile morale să știe că vor fi

descoperiți și sancționați, de exemplu printr-o atentă monitorizare a tezelor de doctorat împotriva plagiatului.

6. Criticabilitate – evaluăm modul în care universitatea asigură mijloacele formale și informale prin care membrii pot să discute deschis problemele și dilemele etice cu care se confruntă, de exemplu prin existența unui consilier de etică și organizarea unor training-uri de etică.

7. Sancționabilitate – evaluăm maniera în care universitatea pedepsește încălcarea regulilor morale și răsplătește comportamentele morale ale membrilor săi, de exemplu prin introducerea în procedurile de evaluare a unor indicatori privind conduita morală, sau prin sancționarea imediată și fermă a copiatului ori falsificării de date, astfel încât membrii să fie stimulați să repete comportamentele morale și descurajați să încalce regulile. În egală măsură, sancțiunile sau recompensele trebuie să fie proporționale cu gravitatea abaterilor, respectiv cu meritul de a respecta anumite reguli etice.

Prezența optimă a acestor virtuți în universități creează totodată premisele necesare funcționării codului de etică, dat fiind că asigură condițiile pentru ca membrii comunității academice să poată respecta în practică prevederile acestui cod.

Concluzie

În urma cercetărilor se ajunge la ideea ca multe persoane manifestă diferite forme de comportament imoral din cauza necunoașterii și unele sentimente interioare care îl controlează. Astfel pentru a face careva modificări, precum în comunitate sunt reguli, legi și norme, aceste nu trebuie să fie doar întocmite dar și aduse la cunoștință și reglementate pentru persoanele ce activează în instituții universitare. În instituții publice, precum universitățile, unde vin după cunoștințe importante, este necesar de a da un exemplu relevant de comportament pentru o dezvoltare personală corectă, care prin urmare va duce la un comunitate sănătoasă.

Referințe

1. Probleme cu comportamentul antisocial. [online]. [accesat 20.02.2021]. Disponibil: <https://www.housingadviceni.org/rm/asb>
2. Comportament etic și neetic ca un ansamblu de acțiuni și acțiuni ale oamenilor. Cum un comportament neetic devine un obicei. [online]. [accesat 20.02.2021]. Disponibil: <https://kvakusha.ru/ro/eticheskaya-i-neetichnoe-povedenie-kak-sovokupnost-postupkov-i-deistvii.html>
3. EMANUEL SOCACIU, CONSTANTIN VICĂ, EMILIAN MIHAILOV, TONI GIBEA, VALENTIN MUREȘAN, MIHAELA CONSTANTINESCU, *Etică și integritate academică* [online]. [accesat 20.02.2021]. Disponibil: <https://deontologieacademica.unibuc.ro/wp-content/uploads/2018/11/Etica-si-integritate-academica.pdf>