Factorii care susțin o cultură etică și previn corupția

Sesiune de instruire etică,
Instituția Prefectului Județul Alba,
Septembrie 2022

Ce știm despre corupție

Corupția = abuzul de putere (publică) pentru obținerea câștigurilor private.

Mica corupție (petty corruption) vs. marea corupție

Mica corupție -acel sector din corupție care nu aduce atingere intereselor majorității indivizilor unui stat. În această categorie poate fi inclusă corupția unui cadru medical, a unui funcționar, etc care prin deciziile lor favorizează un individ sau grup de indivizi în detrimentul altora.

Marea corupție este corupția la nivel înalt a unui funcționar,demnitar etc. Acest gen de corupție are ca și caracteristică principală efectul asupra întregului stat și a indivizilor care îl compun.

Cauze probabile:

- motivații economice, putere discreționară și instituții slabe (Aidt, 2003)
- salariile mici: un potențial antecedent al corupției funcționarilor publici (Dimant și Tosato, 2018)
- patologie socială (Kominis & Dudau 2018)
- caracteristicile instituțiilor politice (Gerring& Thacker, 2004);
- buna guvernare (Mungiu-Pippidi 2015)- un guvern slab poate avea putere insuficientă pentru a controla sectorul public, permițând astfel funcționarilor publici să se angajeze în activități corupte (Shleifer & Vishny, 1993)

Corupția individuală/corupția colectivă

- **Teoria „mărului stricat”-** corupția este explicată pornind de la indivizii responsabili pentru greșelile lor, se trece la **teoria ”butoaielor cu mere stricate”** – corupția explicată la nivelul organizațiilor (Trevino & Youngblood, 1990) și **teoria „livezilor putrede”** (Punch,2003).
- Dacă teoria „merelor stricate” susține că indivizii se angajează în activități de corupție independente unele de altele (Trevino & Youngblood, 1990), conform teoriei „butoaielor cu mere”, grupurile împing indivizii, de altfel persoane cu valori etice, să devină corupți (Ashforth & Anand, 2003).
- Punch (2003) face apoi un pas mai departe sugerând, prin metafora lui „livadă stricată”, că nu este ”vinovat” mărul stricat, nici butoiul în care sunt mere putrezite, ci sistemul social în care acestea sunt încorporate (Punch, 2003).
- „Mere urâte” apar de la „butoaie rele” și „livezi putrede” pe măsură ce corupția devine normalitate (Ashforth & Anand, 2003) în contexte date (Zyglidopoulos & Fleming, 2008).

De ce în unele țări corupția este mai accentuată decât în altele?

Pentru a determina cauza corupției au fost studiate anumite corelații privind: cultura, geopolitica, tehnologia, salarizarea funcționarilor publici.

Au fost analizate corelații dintre corupție si trăsături geografice:
- insulele sunt mai puțin corupte; țările nordice sunt mai putin corupte,
- țările exportatoare de resurse naturale sunt mai corupte (Leite & Weidmann 1999);

Au fost studiate :

Bagajul cultural și politic post-communist (Sandholtz si Taagepera 2005)

Digitalizarea - Corupție cu, prin, și ca urmare a digitalizarii (e-government)

Măsurile anticorupție - nu funcționează pe termen lung (MungiuPippidi , 2015)

Coduri morale sunt marcate de universalism sau particularism;

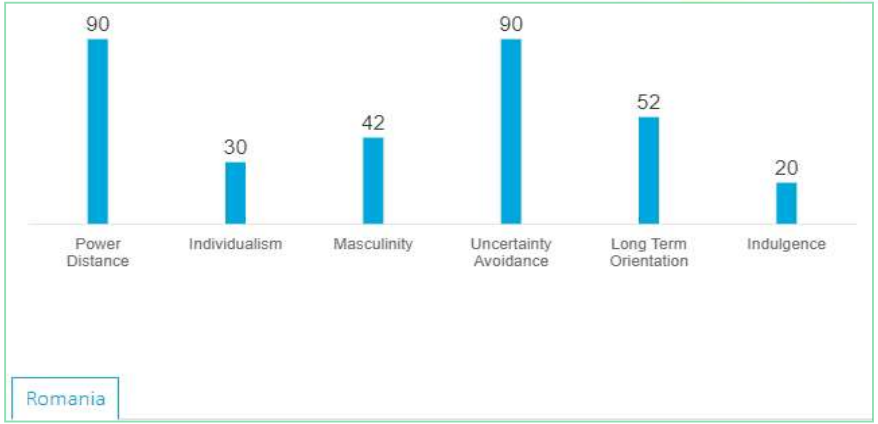
Salarizarea personalului din instituțiile publice - salariile guvernamentale suficiente par a fi o condiție necesară, dar nu suficientă pentru prevenirea corupției (Gans-Morse et al., 2018)

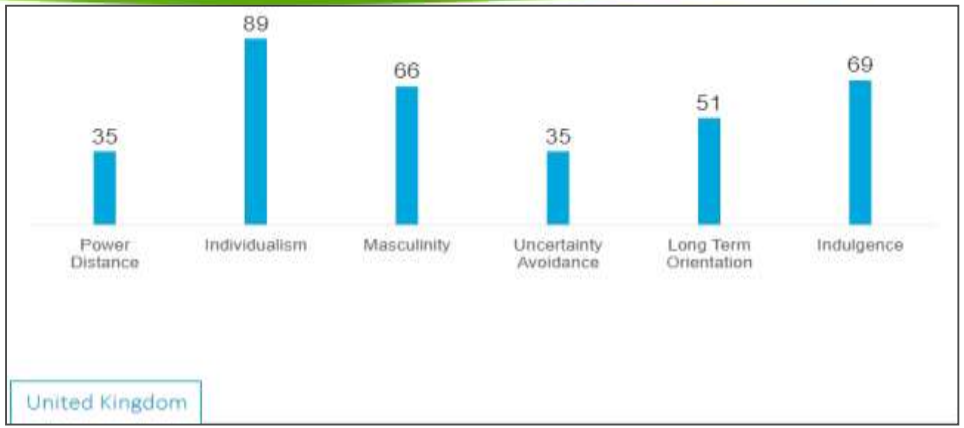
Cele 6 dimensiuni culturale

Gerard Hendrik Hofstede a studiat problematica interacţiunii dintre culturile naţionale şi cele ale culturii organizaţionale.Studiile lui au demonstrat că există **șase dimensiuni c**ulturale care afectează comportamentul societăţii şi al organizaţiilor.

1. **Indicele distanței de putere:** „măsura în care membrii mai puțin puternici ai instituțiilor acceptă și se așteaptă ca puterea să fie distribuită inegal”. Un grad mai ridicat al indicelui indică faptul că ierarhia este clar stabilită și executată în societate, fără îndoială . Un grad mai scăzut al Indexului înseamnă că oamenii pun la îndoială autoritatea și încearcă să distribuie puterea.
2. **Individualism / colectivism**: „gradul în care oamenii dintr-o societate sunt integrați în grupuri”. Societățile individualiste au legături slăbite care deseori leagă un individ doar de familia sa imediată. Colectivismul descrie o societate în care familiile extinse sunt legate între ele. și alte persoane în grupuri.
3. **Evitarea incertitudinii:**„toleranța unei societăți pentru ambiguitate”.Societățile care obțin un grad înalt în acest indice optează pentru coduri rigide de comportament, legi. Un grad mai scăzut în acest indice arată o mai mare acceptare a diferitelor idei. Societatea tinde să impună mai puține reglementări, ambiguitatea este mai obișnuită, iar mediul este mai liber.
4. **Masculinitate / feminitate**: masculinitatea este definită ca „o preferință în societate pentru realizare, eroism și recompense materiale pentru succes”. Feminitatea „o preferință pentru cooperare, modestie, grija pentru cei slabi și calitatea vieții”.
5. **Orientare pe termen lung / orientare pe termen scurt**: Un grad mai scăzut al acestui indice (pe termen scurt) indică faptul că tradițiile sunt respectate și păstrate. Societățile cu un grad înalt în acest indice (pe termen lung) văd adaptarea și rezolvarea pragmatică a problemelor ca pe o necesitate. O țară săracă, orientată pe termen scurt, are de obicei puțină dezvoltare economică, în timp ce țările orientate pe termen lung se dezvoltă până la un nivel de prosperitate.
6. **Indulgență / reținere :** gradul de libertate pe care normele societale îl oferă cetățenilor în îndeplinirea dorințelor lor umane. Îngăduința este definită ca „o societate care permite satisfacerea relativ gratuită a dorințelor umane de bază și naturale legate de bucuria vieții și distracția”. Reținerea reprezintă „o societate care controlează satisfacerea nevoilor și o reglementează prin intermediul unor norme sociale stricte.

Comparație între culturile din România și Marea Britanie





Contraste:

Distanta de putere: **inegalitatea este tolerata in Romania**;

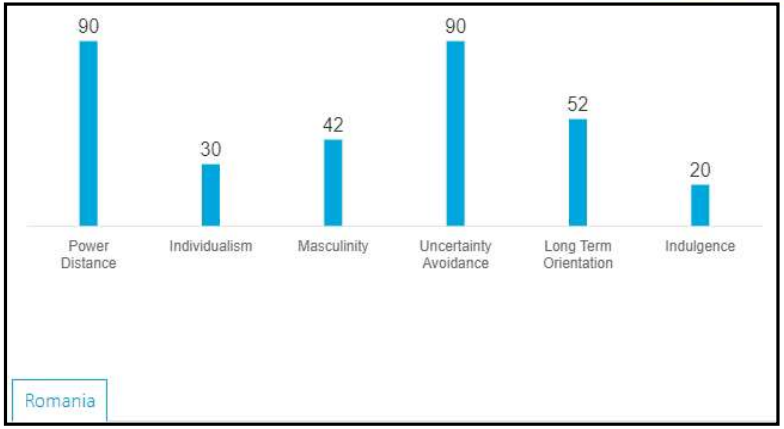
Colectivism ridicat in Romania –contrast cu UK care are individualism ridicat: colectivism = conduce la sfere de influență

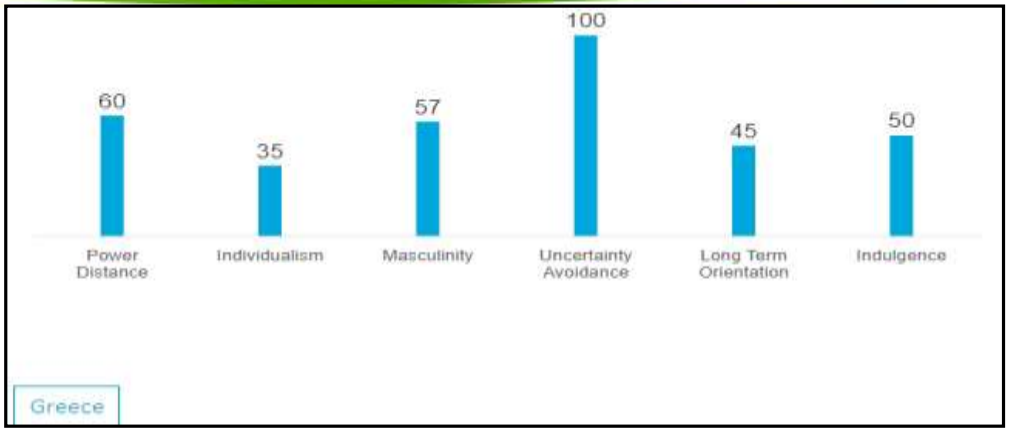
Evitarea incertitudinii foarte ridicata in Romania – există o nevoie emoțională de reguli (chiar dacă regulile nu par să funcționeze) Masculinitate / **spirit de competiție** relativ redus in Romania –contrast cu UK

Inclinație către plăcere, satisfacerea impulsurilor și agreement,optimism –mult mai ridicat in UK

Asemanari: Orientare spre termen lung, spirit de planificare: mediu in ambele țări.

Comparație între culturile din România și Grecia





Contraste:

Distanta de putere mai ridicata in Romania –deci toleranta inegalitatilor

Înclinație către plăcere și agreement –mai ridicat in Grecia

Masculinitate / spirit de competiție mai ridicat in Grecia

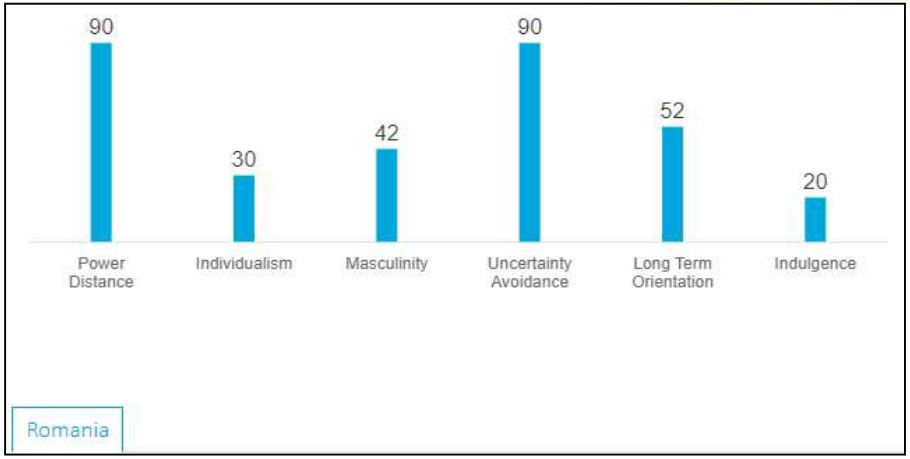
Asemanari:

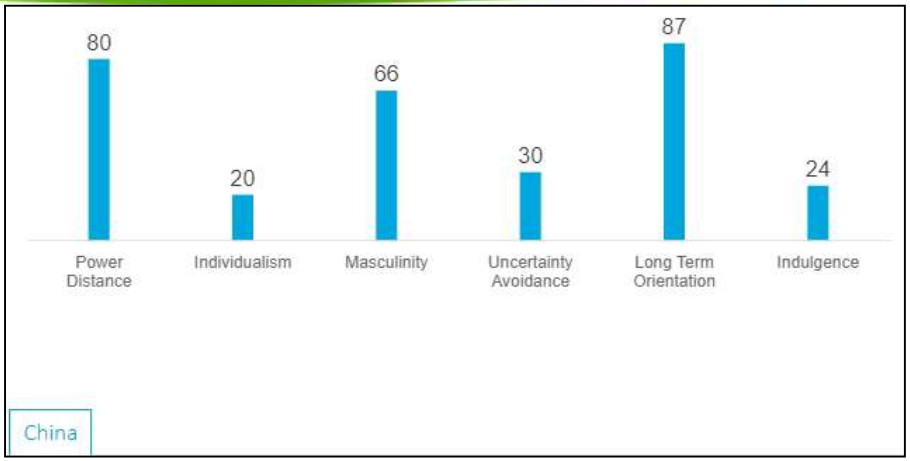
Evitarea incertitudinii usor mai ridicata in Grecia -nevoie emoțională de reguli (chiar dacă regulile nu par să funcționeze)

Individualism redus / colectivism ridicat in ambele, deci exista cercuri de influenta –dar mai ridicat in Romania

Orientare spre termen lung, spirit de planificare: mediu in ambele țări

Comparație între culturile din România și China





Contraste:

Evitarea incertitudinii mult mai pronunțată in Romania–China mai obisnuita cu ambiguitatea (masurile anticoruptie foarte recente)

Orientare pe termen lung mai pronuntata in China –flexibilitate pe termen scurt (cod moral flexibil)

Masculinitate / spirit de competiție mai ridicat in China –performanta conteaza si succesul se plătește (‘performativitatea’)

Asemanari:

Colectivism ridicat in ambele, deci exista cercuri de influență, dar mai ridicat in China;

Distanta de putere: ridicata in ambele culturi deși mai mult in Romania;

Orientarea către impuls si plăcere: redusă in ambele țări.

Factori sociali și economici care sprijină integritatea

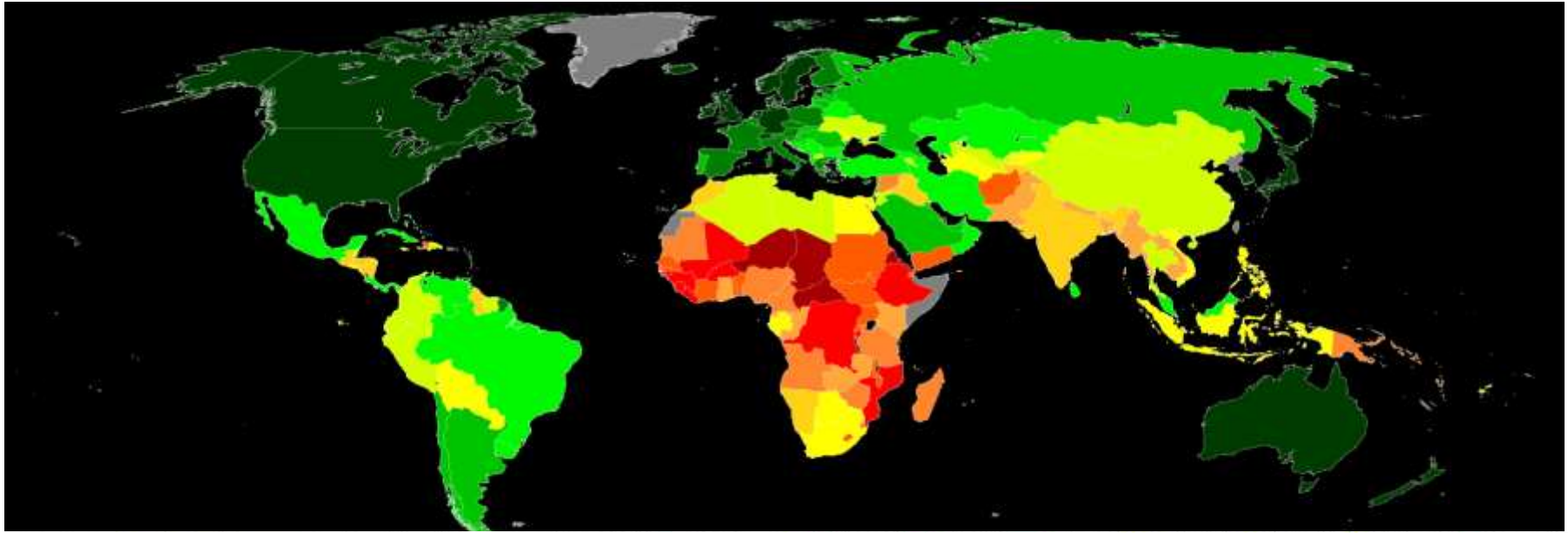
Controlul corupției depinde de IDU (**indicele dezvoltarii umane**): speranța de viață, venitul, anii de studii (Mungiu-Pippidi 2011).

Indicele dezvoltării umane (Human Development Index) este o măsură comparativă a speranței de viață, alfabetizării, învățământului și nivelului de trai. Este folosit pentru a compara mai bine nivelul de dezvoltare a unei țări decât PIB-ul pe cap de locuitor, care măsoară doar prosperitatea materială și nu alți indicatori socio-economici.

- Corupția împiedică dezvoltarea unei țări.
- Măsurile legislative anti-coruptie nu pot eradica corupția, ci doar o pot ține, alături de alte măsuri (e.g. control social), la un nivel optim / de echilibru.
- Alte constrângeri normative impuse de : societatea civilă, valorile morale, mass-media, cultură (Mungui-Pippidi 2015).

Indicele dezvoltării umane

În funcție de IDU, țările sunt clasificate în patru grupe de indici: foarte ridicat, ridicat, mediu și scăzut.



Harta Terrei cu indicele dezvoltării umane (bazată pe date din 2016 , publicate la 21.03.2017).[1] 0,900 și peste 0,850–0,899 0,800–0,849 0,750–0,799 0,700–0,749 0,650–0,699 0,600–0,649 0,550–0,599 0,500–0,549 0,450–0,499 0,400–0,449 0,350–0,399 0,300–0,349 sub 0,300 Datele nu sunt disponibile

Digitalizarea serviciilor publice și influența acesteia asupra fenomenului corupției

E-guvernarea crește transparența în procesele guvernamentale, sporește participarea cetățenilor și reduce la minimum riscul de corupție. (Ahmad și colab., 2019)

E-guvernare = utilizarea TIC în operațiunile interne ale sectorului public pentru a integra fluxurile de lucru, a îmbunătăți timpul de tranzacție și a permite transferuri deschise de informații pentru a aborda ineficiența indusă de sistemele tradiționale bazate pe hârtie (Abu-Shanab et al., 2013)

E-guvernare = utilizarea TIC de către guvern pentru a interacționa și a furniza servicii părților interesate externe, cum ar fi cetățenii și agenții economice (Das et al., 2017)

Într-o analiză econometrică a 24 de țări europene corupția are un impact negativ asupra furnizării de servicii de e-guvernare (Seriet al., 2014)

Cum se construiește o cultură etică

1. **Se stabilesc orientări etice clare**, un cod de etică actualizat, care acoperă problemele și provocările moderne. Actualizarea, diseminarea și însușirea cunoștințelor privind etica pot contribui în mare măsură la asigurarea faptului că angajații se comportă etic. De asemenea, este important să se asigure îndrumare, clarificări și se pot raporta încălcările etice cu ușurință și (de preferință) anonim. Angajații trebuie să știe că normele de etică sunt o parte centrală a modului în care se desfășoară afacerile atât intern, cât și extern.
2. **Asigurarea transparenței**. O modalitate de a promova comportamentul etic este de a face cunoscute pe scară largă tipurile de decizii etice luate în instituție. De exemplu, dacă un manager ia decizia de a refuza un cetățean pentru că o anumită intervenție ar fi încălcat într-un fel codul de etică, aceste informații trebuie comunicate întregii organizații. Fiecare angajat să cunoască ce se face bine și să vadă importanța de a acționa etic la toate nivelurile instituției. Această transparență permite angajaților să vadă recunoașterea comportamentele lor bune și respingerea comportamentele lor neetice. De asemenea, se oferă angajaților exemple pe baza cărora își pot modela propriul comportament.
3. **Încălcările etice trebuie tratate** în mod corespunzător. Nu este suficient să vorbim doar despre comportamentul etic în cadrul organizației. Organizațiile și managerii lor trebuie să fie dispuși să pedepsească comportamentul rău, precum și să răsplătească comportamentul bun. Codul de etică ar trebui să precizeze în mod clar repercusiunile pentru comportamentul lipsit de etică. De asemenea, liderii trebuie să fie dispuși să colaboreze cu resursele umane pentru a aplica codul etic. Acesta este unul dintre elementele cele mai critice și puternice ale unei culturi organizaționale etice. Organizațiile în care încălcările pot fi ascunse sub covor își dezvoltă rapid o reputație internă lipsită de integritate. Și, este doar o chestiune de timp până când această reputație devine, de asemenea, orientată spre exterior.
4. **Complexitatea și dificultatea construirii unei culturi etice** trebuie abordată cu perseverență. A construi o cultură organizațională etică nu este ușor de realizat. După cum sa menționat mai sus, este nevoie de timp și implicarea tuturor. La urma urmei, este nevoie doar de un singur angajat necinstit sau chiar neglijent pentru a pune o organizație în pericol.

Concluzii

- Prevenirea corupției prin educație;
- Tratarea corespunzătoare a comportamentelor neetice;
- Eliminarea figurilor de vârf pot activa procese de psihologie socială care duc la perpetuarea coruptiei;
- Soluții de e-guvernare, digitalizare;
- Creșterea valorii indicelui de dezvoltare umană pentru România;
- Corupția și măsurile anti-corupție se desfășoară diferit de la țară la țară, nu trebuie implementate măsuri copiate din alte țări fără a lua în considerare diferențele socio-politice, culturale și economice (Khan et al. 2021)