

# Implicații morale ale cercetării și practicii sociologice. O pledoarie pentru etică

Ionel Cioară\*

Universitatea din Oradea, Oradea

**Abstract:** *The paper was conceived as a pleading for the consideration of ethical issues and concerns posed by sociological professions. Starting from emphasizing the role and place of ethics in defining professions, the paper develops arguments in favor of supporting the importance of ethics in sociological practice and the need for institutionalization ethics in professional organizations in the area of social research. In this respect we have addressed and discussed the following topics: the role of ethical formalization (development of codes of ethics), the specific of ethical management, models of moral development of organizations. For illustrative purposes we present ethical aspects and issues that may arise in sociological research and practice. We consider that under current conditions, professional organizations can no longer ignore the ethical aspects involved in all actions and activities of their members and also cannot be limited to sharing the restrictive vision of moral legalism. This is because sociological practice involves an interaction with human subjects, and respecting dignity, treating them with respect and consideration is a superior priority task than any legislative provisions. On the other hand assuming values and moral principles and managing ethical issues by an organization contributes to promoting its positive public image, enhancing reputation, trust, and respect for beneficiaries and society.*

**Keywords:** organizational development; management of ethics; ethics of social research; sociological deontology.

**Cuvinte-cheie:** dezvoltare organizațională; management etic; etica cercetării sociale; deontologie sociologică.

## Introducere

Ne-am propus în această lucrare se construim argumente în favoarea susținerii importanței eticii pentru practica sociologică și a necesității instituționalizării eticii în organizațiile profesionale din domeniul cercetării sociale. Pornim de la constatarea unui decalaj în ce privește instituționalizarea eticii, pe de o parte între spațiul nord-american și cel european, și pe de altă parte între organizațiile corporatiste și cele profesionale. Considerăm că intensificarea interesului pentru etică nu este doar o modă a culturii organizaționale americane, ci se înscrie într-o evoluție firească a unei societăți structurate în jurul principiilor care promovează drepturile

și libertățile fundamentale ale indivizilor, printre care se numără dreptul la demnitate, la viață privată și la proprietate (ca să amintim doar aceste exemple), care ar putea fi implicate sau lezate pe parcursul cercetărilor sociale (Etzioni, 1989).

Orice încercare de definire a unei profesii nu poate să nu constate prevalența valorilor morale, nu doar în construirea identității profesionale, dar și în exercitarea oricărei profesii. Alături de expertiză, cealaltă componentă fundamentală a oricărei culturi profesionale este cultura etică. Nici o ocupație nu poate accede legitim la statutul de profesie, dacă nu-și construiește un sistem de reglementare a aspectelor etice pe care le implică acțiunile desfășurate de

---

\* Universitatea din Oradea, Departamentul de Sociologie și Asistență Socială, Str. Universității nr. 1, Oradea.  
E-mail: ionelcioara@yahoo.com.

către practicanții ei. Profesionalizarea unei ocupații presupune mai multe măsuri și acțiuni: formalizarea principiilor profesionale prin elaborarea și asumarea unui cod deontologic; construirea unor mecanisme și instrumente de implementare a valorilor profesionale, dar și de monitorizare a comportamentului în cadrul organizației; dezvoltarea unor politici și strategii de gestionare a eticii. Urmărim să semnalăm ca atare dezvoltarea unui nou domeniu, a cărui importanță pentru activitatea profesională crește continuu, cel al managementului etic în cadrul organizațiilor.

Având în vedere aceste premise ne-am propus să prezentăm și să discutăm următoarele teme: rolul formalizării etice; importanța, rolul și obiectivele codurilor de etică, specificul managementului etic, problematica dezvoltării morale a organizațiilor. În scop ilustrativ vom prezenta câteva aspecte și probleme etice care pot apărea în cercetarea și practica sociologică, și care printr-un management eficient ar putea fi evitate sau rezolvate.

## Profesiile și importanța eticii

Indiferent de domeniul în care acționează, organizațiile sunt formate din profesioniști. Profesionalismul a devenit treptat ideologia dominantă a corpurilor de specialiști, caracterizând modul în care grupuri de persoane care împărtășesc aceleași idei, credințe și valori acționează pentru a soluționa probleme și a satisface nevoile sociale într-un domeniu – academic, afaceri, cercetare (Miroiu și Blebea, 2001). Pentru a înțelege de ce profesiile sunt importante este necesar mai întâi să fie definite. A încerca să definești profesia poate părea descurajant, în condițiile marii diversități a categoriilor de activitate cărora termenul li se aplică, de la muzicieni și sportivi până la avocați, medici, economiști, psihologi, profesori și sociologi. Este mai potrivit, pentru a înțelege ce este o profesie, să se clarifice care sunt condițiile necesare și suficiente, adică să se identifice *asemănările de familie* (Witggenstein, 2003), care leagă diversele ocupații incluzându-le în

sfera profesiilor. Această strategie este aplicată de mai mulți autori (Downey, 1990; Gortner, 1991), într-o manieră foarte asemănătoare. Astfel, H. Gortner identifică următoarele caracteristici *ideale* ale profesiilor:

- practica profesională are la bază un corp masiv de cunoștințe abstracte a căror însușire presupune o pregătire consistentă desfășurată pe parcursul unor stadii îndelungate;

- standardele de inițiere, menținere și avansare sunt stabilite de un corp profesional;

- pentru delict grave corpul profesional poate lua măsuri împotriva vinovaților, inclusiv eliminarea din asociația profesională;

- scopul cel mai înalt al profesiilor este satisfacerea unor nevoi sociale, orice practică socială este legitimată de către comunitatea a căreia i se adresează;

- membrii unei profesii sunt legați printr-un legământ, sau printr-un cod etic, prin care se stipulează că printre scopurile centrale ale organizației se înscrie și cel al slujirii altruiste a societății;

- profesioniștii trebuie să dea dovadă de colegialitate, comportamentul fiecărui membru fiind monitorizat colegial;

- profesioniștii trebuie să fie pregătiți ca în caz de haos sau de catastrofă, să-și riște viața sau chiar să se sacrifice (Gortner, 1991, 129-130).

Downey pune, în plus, un accent deosebit pe autonomie, pe necesitatea ca profesioniștii să se manifeste independent atât față de influența statului, cât și față de cerințele pieței. Un alt aspect important, punctat de Downey, este faptul că doar prin întrunirea tuturor caracteristicilor existența unei organizații dobândește legitimitate și este validată din punct de vedere social (Downey, 1990). Putem concluziona că profesionalismul, ca ideologie, sau trăsătură dominantă a intervențiilor specialiștilor dintr-un domeniu, se constituie pe baza unor valori, dintre care cele mai importante sunt:

- credința în capacitatea de expertiză în exercitarea unei ocupații;

- credința în autonomia deciziilor luate pe parcursul exercitării profesiei;

- identificarea cu profesia și cu colegii;

- dedicația întregii vieți pentru profesia aleasă din vocație;
- asumarea obligației morale de a lucra în serviciul beneficiarilor, fără implicare emoțională;
- credința în capacitatea de autoreglare și menținerea colegială a standardelor profesionale (Filley, House și Kerr, 1976).

Putem observa, că profesionalizarea nu se reduce și nu se încheie, odată cu însușirea și aprofundarea cunoștințelor fundamentale, cu însușirea deprinderilor și abilităților specifice de bază și cu dobândirea competențelor necesare pentru îndeplinirea sarcinilor și activităților presupuse de un domeniu (Lester, 2014). Analizând notele definitorii ale profesiunii, se observă importanța dimensiunii axiologice, accentul pus pe cultivarea valorilor morale (reglementarea strictă și exigențe severe în privința conduitei, angajamentul dedicării față de nevoile sociale, datorii față de colegi). Rezultă cu claritate că liantul de bază al profesionalismului este *slujirea altruistă de către membrii corpului profesional a unui ideal moral admisibil*, prin angajamentul de a promova valorile specifice profesiei (Gortner, 1991). Profesionalizarea presupune deci, pe de altă parte, dezvoltarea unei sensibilități morale și asumarea unui angajament în vederea promovării valorilor sociale pe care o profesie le promovează. Dată fiind prevalența valorilor morale, nu doar în construirea identității profesionale, dar și în exercitarea oricărei profesii, rezultă, de asemenea, că alături de autoritatea epistemică, cealaltă componentă fundamentală a oricărei culturi profesionale și organizaționale este cultura etică a organizației.

O profesie se legitimează, așa cum am enunțat deja, prin structurarea și articularea ei în jurul unor valori etice (Gal, 2008). Hofstede a definit termenul de valoare ca „o tendință larg răspândită de a prefera anumite stări de lucruri altora” (Hofstede, 1980, 19). Conceptului de valoare îi este atribuit un rol important în literatura despre cultura organizațională. La nivelul organizației valorile reprezintă credințele și atitudinile împărtășite de organizație, prin care

aceasta își construiește identitatea. Valorile îi leagă pe membrii organizației în modalități care să le faciliteze atingerea obiectivelor (Manz, 2008; Meglino și Ravlin, 1998).

Nu este întâmplător faptul că în ultimele decenii, dezvoltarea culturii etice și preocupările pentru gestionarea problemelor de etică au devenit pentru organizații coordonatele principale ale profesionalizării. Etica este, în concluzie, ceea ce trebuie să se adauge unei ocupații oarecare, pentru ca aceasta să se poată dezvolta într-o profesie (Miroiu și Blebea, 2001). Nici o ocupație nu poate accede la acest statut, dacă nu-și construiește un sistem de reglementare a aspectelor etice pe care le implică acțiunile desfășurate de către practicanții ei (Kutlgen, 1988). Formalizarea principiilor profesionale, elaborarea și asumarea unui cod deontologic sunt semne ale profesionalizării unei meserii, ale transformării ei într-o profesiune autonomă care dovedește că este capabilă să își reglementeze singură propriile reguli (Abbot, 1983).

Întregul demers al acestei lucrări se vrea a fi o pledoarie pentru luarea în considerare a aspectelor și problemelor etice pe care le presupune exercitarea profesiilor sociologice. După evidențierea rolului și locului eticii în definirea profesiilor, ne propunem în continuare să dezvoltăm argumente în favoarea susținerii importanței eticii pentru practica sociologică și a necesității instituționalizării eticii în organizațiile profesionale din domeniul cercetării sociale. Pentru început vom formula câteva răspunsuri explicite la o întrebare foarte precisă: de ce este etica importantă pentru sociologi?

La începuturile oricărei științe, iar sociologia nu face excepție, cercetările s-au întreprins fără nici o preocupare pentru considerații deontologice. Primii cercetători, din perspectivă științifică, ai realității sociale, printre care A. Comte și E. Durkheim, au considerat că dezvoltarea unei metodologii de cercetare similară cu cea din științele naturii este suficientă pentru a asigura corectitudinea unui studiu al cauzelor fenomenelor sociale. M. Weber însă a considerat că savanții din științele sociale trebuie să-și conștientizeze valorile personale,

astfel încât să poată prezenta rezultatele cercetărilor fără a omite sau denatura date semnificative, chiar dacă rezultatele contrazic opinii personale sau convingeri larg acceptate. În toate investigările sociologice trebuie să respecte neutralitatea ca valoare a cercetării, pe întreg parcursul desfășurării acesteia până la publicarea rezultatelor, și, de asemenea, să împiedice propria ideologie să interfereze cu interpretarea rezultatelor (Drăgușin, 2009).

Din perspectiva actuală însă, aspectele etice sunt de o importanță majoră pentru sociologi, deoarece aplicarea metodelor de cercetare presupune interacțiunea directă cu subiecți umani. Atât în etapa de culegere a datelor, cât și în fazele ulterioare ale unei cercetări aplicarea incorectă a chestionarelor sau manipularea defectuoasă a datelor colectate, care pot fi puternic legate de viața privată și de valorile și preferințele personale ale respondenților, le pot crea acestora neajunsuri grave. Ori una dintre preocupările și datoriile noastre de bază, ca ființe umane și în calitate de subiecți morali, este tocmai evitarea răului. Cerința ca participanții la o anchetă sociologică să nu sufere nici un fel de prejudiciu este de cea mai mare importanță în cercetarea sociologică (Peach, 1995; Babie, 2012; Kelman, 1982). Pentru a se putea îndeplini această exigență, practica sociologică trebuie să fie puternic ancorată într-un sistem etic riguros (care să furnizeze instrumente de analiză și mecanisme de decizie) care să stabilească cu precizie principiile și standardele profesionale referitoare la tratamentul persoanelor umane. Astfel, de exemplu, cercetarea sociologică ar trebui să se desfășoare doar ca urmare a obținerii consimțământului informat al subiecților și prin informarea completă a acestora asupra detaliilor semnificative ale studiului, inclusiv asupra riscurilor și beneficiilor participării, și asupra modalităților în care datele colectate vor fi folosite și păstrate. Acest lucru este realizabil doar dacă există reglementări precise, neechivoce în legătură cu formalitățile și procedurile de obținere a consimțământului. De asemenea, este absolut necesar, ca participanții

să fie informați că se pot retrage în orice moment din cercetare (Hesse-Biber, 2006).

Normele morale contribuie la atingerea obiectivelor cercetării, la obținerea unor rezultate valoroase tocmai datorită conformității lor cu realitatea socială. Astfel, normele deontologice care interzic falsificarea și fabricarea datelor sau declarațiile false, contribuie la obținerea unor date veridice, la evitarea erorilor și la obținerea unor rezultate cu valoare științifică (Babbie, 2010). Comportamentul etic al sociologilor contribuie la asigurarea unui climat de încredere pe parcursul cercetării. Atunci când aceștia acționează în mod onest și onorabil, respondenții vor înțelege că se pot baza pe disponibilitatea acestora de a le recunoaște nevoile și sensibilitățile și vor fi mai dispuși să contribuie în mod deschis și pe deplin la munca de investigare, ceea ce va îmbunătăți considerabil calitatea rezultatelor obținute (Israel și Iain, 2006, 3-4).

Pe de altă parte, cercetarea implică adesea cooperarea între numeroase persoane din diferite discipline și instituții. Standardele etice sunt menite să promoveze valori care sunt esențiale pentru activitatea de colaborare, cum ar fi încrederea, responsabilitatea, respectul reciproc și corectitudinea. Astfel, multe norme etice în cercetare, cum ar fi liniile directoare pentru politicile de autor, drepturile de brevetare, politicile privind schimbul de date și normele de confidențialitate *inter-pares* sunt concepute pentru a proteja interesele bazate pe proprietate intelectuală încurajând în același timp colaborarea. Multe dintre normele de cercetare recomandă o varietate de valori morale și sociale, cum ar fi responsabilitatea socială, drepturile omului, sănătatea și siguranța. Exersarea și proliferarea acestor valori sociale contribuie la bunăstarea indivizilor și a societății în ansamblu, ori aceasta este tocmai misiunea asumată de sociologie ca profesie (Resnik, 2011).

Etica este deci importantă datorită beneficiilor însemnate pe care le aduce tuturor persoanelor implicate, atunci când este inserată în activitățile unei organizații. Cercetătorii sunt interesați de rezultatele investigațiilor, acestea pot să le crească notorietatea, iar publicarea

acestora le poate aduce un avans important în carieră. Organizația își sporește prestigiul și își îmbunătățește imaginea. Publicul (comunitatea academică) beneficiază de un plus de cunoaștere, care duce la progresul științei.

Etica este importantă și pentru că este singura alternativă viabilă a unei organizații profesionale, celelalte opțiuni, inclusiv ignorarea eticii, putând conduce la deteriorarea accentuată a reputației și imaginii publice a acesteia, la stagnare sau chiar la faliment.

Cât de consistentă este oare cerința de a gestiona problemele etice pentru corpurile profesionale care acționează în cercetare și educație? Este oare oportun și necesar ca membrii asociațiilor profesionale din domeniul cercetării sociale, să-și asume un angajament moral față de societate, să se ghideze după principii etice, să acționeze în conformitate cu anumite standarde etice și în baza unor datorii morale, să urmeze o deontologie?

### **Necesitatea instituționalizării eticii**

În ultimele decenii instituționalizarea eticii a cunoscut un adevărat boom, concretizat în sporirea interesului pentru reglementarea problemelor etice în cadrul organizațiilor. Ethics Research Center, cea mai veche organizație americană care se ocupă cu monitorizarea activității de cercetare încă din anul 1922, a constatat creșteri explozive ale numărului de corporații care au adoptat coduri de etică, de la 105 în 1980, la 1.700 de companii în 1990. În ceea ce privește codurile de etică ale organizațiilor profesionale, în 1981 Centrul avea în evidență 241 de coduri, în 1989 numărul acestora a crescut la 338, iar în anul 1997 la 764 (Davis, 1999, 8). Discutarea diferențelor notabile dintre domeniul corporatist și celelalte domenii profesionale, în ceea ce privește dezvoltarea culturii etice, deși deosebit de interesantă, depășește cadrul pe care ni l-am trasat aici.

În pofida acestui decalaj, numeroase asociații profesionale, agenții guvernamentale și universități au început să acorde o importanță deosebită eticii adoptând coduri specifice,

declarații, reguli și politici referitoare la etica în cercetare. Codurile de etică și deontologie au apărut inițial ca reacții la experiențe controversate care au condus la rezultate negative pentru participanți. Obținerea unor beneficii sociale incontestabile prin experimente în care subiecții umani au suferit abuzuri a ridicat numeroase întrebări de natură etică. În timpul procesului de la Nürnberg, a fost elaborat *Codul Nürnberg* (1949), constituit dintr-un set de standarde pentru judecarea medicilor care au efectuat experimente pe prizonieri în timpul Holocaustului. Acest cod a devenit prototipul multor coduri de mai târziu. Un alt experiment de mare răsunet care a impulsionat instituționalizarea eticii prin elaborarea de coduri a fost experimentul lui S. Milgram care a folosit „înșelătoria” la recrutarea subiecților pentru un experiment psihologic. Subiecților li s-a comunicat că cercetarea privește efectul pedepselor asupra procesului de învățare, când, de fapt, se studia obediența față de autoritate (Milgram, 1974).

În anul 1974 în SUA, printr-un act legislativ s-a înființat Comisia Națională pentru Protecția Subiecților Umani în Cercetările Biomedicale și Comportamentale, care după o activitate de cinci ani a elaborat și adoptat un document intitulat *Ethical Principles and Guidelines for the Protection of Human Subject of Research*, cunoscut sub denumirea *Raportul Belmont* (1979). Raportul a identificat trei principii de bază, de la care trebuie să pornească orice cercetare cu subiecți umani: respectul persoanei, binefacerea și justiția, și a formulat observații, recomandări și considerente legate de orientările care ar trebui urmate pentru ca cercetările cu subiecți umani să se desfășoare în conformitate cu aceste principii. Raportul a fost conceput ca un instrument care să sprijine oamenii de știință, dar și persoanele interesate să înțeleagă problemele etice inerente cercetărilor de acest tip, dar și ca un cadru analitic care să direcționeze cercetătorii în soluționarea problemelor etice care pot apărea pe parcursul cercetării care implică subiecți umani. Raportul s-a dovedit o

sursă valoroasă de inspirație pentru cultura etică a organizațiilor profesionale din întreaga lume.

Deși discuții și dezbateri cu privire la necesitatea unui cod datu de la începutul anilor '50, Asociația Americană de Sociologie (AAS) a adoptat primul său Cod de Etică în 1970, după ce, pe parcursul anilor '60, o serie de scandaluri legate de anumite cercetări în științele sociale și comportamentale (alături de experimentul lui Milgram, merită menționat cel inițiat în anul 1971 de psihologul american Philip Zimbardo la Universitatea Stanford, având ca temă comportamentul în condiții de detenție) a atras atenția asupra necesității unor reglementări referitoare la etica cercetării (Schuler, 1969). Codul a suferit revizuirii minore în 1984 (ca urmare a adoptării Raportului Belmont), în 1989 și în 1991. În 1994 a început un proces de revizuire substanțială a codului care a durat până în 1997, când a fost votat și adoptat în forma actuală. În *Preambulul* Codului se arată că acesta își propune să articuleze setul comun de valori pe care sociologii le promovează în activitatea lor profesională și științifică. Se precizează de asemenea că este destinat să furnizeze atât principiile generale cât și normele pentru a acoperi situațiile profesionale cu care se confruntă sociologii. Scopul principal declarat este bunăstarea și protecția persoanelor și grupurilor cu care lucrează sociologii. Acest document s-a constituit într-un reper și sursă de inspirație pentru asociații ale sociologilor din toată lumea. Iată doar câteva exemple în acest sens.

În 2002 Asociația Britanică de Sociologie a adoptat *Statement of Ethical Practice for the British Sociological Association*. Scopul declarat al acestei *declarații* este conștientizarea de către membrii asociației a problemelor etice care pot apărea pe parcursul procesului de cercetare și încurajarea acestora să-și asume responsabilitatea pentru propriile intervenții practice.

În 2003 Asociația Sociologică Australiană și-a adoptat *Codul de etică*, pentru a trasa liniile directoare care să orienteze practica sociologică și s-o pună în acord cu principiile etice în toate

activitățile desfășurate (cercetare, predare, distribuire a rezultatelor și publicare).

În 2012 Asociația Sociologică Canadiană a adoptat *Statement of Professional Ethics*, cu speranța că acest document va determina luarea în considerare a problemelor etice ce pot apărea pe parcursul designului și implementării cercetărilor sociale și în exercitarea profesiei sociologice în Canada.

În anul 2009 Asociația Franceză de Sociologie a lansat proiectul unui cod de deontologie (*Une charte de déontologie*), însă până în prezent el nu a fost finalizat.

Deși în domeniul cercetării sociale s-a înregistrat o întârziere în raport cu alte domenii (de exemplu afacerile sau medicina), codurile etice au început să prolifereze în întreaga lume mai ales începând cu noul mileniu, când preocupările pentru cultivarea unui comportament corect și responsabil s-au intensificat. Aceste realizări au răspuns nevoilor tot mai stringente generate de cercetarea și practica profesională sociologică. Principiile eticii cercetării sociale reclamă, așa cum rezultă din codurile etice amintite, ca drepturile subiecților și ale tuturor celorlalte persoane care participă la cercetare (operatori, subiecți, beneficiari – *stakeholders*) să nu fie atinse.

Un cod de etică și conduită are, de asemenea, menirea de a clarifica misiunea, valorile și principiile unei organizații, asocierea acestora cu standardele de conduită profesională. Codul este relevant pentru modul în care organizația funcționează și își ierarhizează prioritățile și se preocupă de a trasa liniile directoare ale comportamentului membrilor. Poate servi ca un important canal de comunicare care „reflectă legământul pe care o organizație l-a făcut pentru a-și susține valorile cele mai importante, modul în care se ocupă cu aspecte precum angajamentul față de angajați, standardele sale pentru a face afaceri și relația sa cu comunitatea” (Driscoll și Hoffman, 2000, 77). Codurile de conduită oferă o oportunitate de neprețuit pentru organizațiile responsabile de a-și crea o identitate publică pozitivă, care poate duce la un mediu politic și de reglementare mai favorabil și un nivel

crescut de încredere publică și de încredere între cercetători și beneficiari (Clarkson Centre for Business Ethics, 1999, 12).

Cum se explică faptul că, în ciuda beneficiilor pe care le pot aduce preocupările pentru etică, dezvoltarea culturii etice este abia la început, în cea mai mare parte a lumii, cu excepția spațiului nord-american? Un prim obstacol, și cel mai important, în calea instituționalizării eticii în organizațiile profesionale este concepția legalistă asupra moralei (aproape unanim împărtășită la noi, dar și în altă parte) (El Miri și Masson, 2009). Conform acestei viziuni, tot ceea ce i se cere unui profesionist este stipulat prin lege (Davis, 2006). Astfel este necesar și suficient ca un sociolog, sau orice alt profesionist, să nu încalce statutul, drepturile și libertățile fundamentale ale persoanei, ori aceste aspecte afectează într-o măsură foarte mică viața privată a oamenilor de rând și este ușor de respectat. Tot ce se cere este conformitatea, abținerea de la prejudicierea drepturilor altora, pentru a nu fi sancționat conform legii. Este suficient, de exemplu, ca orice profesionist (dacă activează în spațiul autohton), să respecte prevederile *Legii 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare*. Din perspectiva legalismului moral se consideră că definitoriu pentru corectitudinea noastră, pentru statutul de persoane corecte, este conformitatea față de lege. Datoria noastră se reduce la respectarea anumitor cerințe formulate cu strictețe, în litera legii. Călcâiul lui Ahile al acestei viziuni este că dacă legea are anumite carențe, de care se poate profita, pentru anumite acțiuni, chiar în dezacord flagrant cu principiile morale, nimeni nu va putea fi sancționat. Poți rămâne profesor la universitate, chiar dacă ai plagiat, atâta timp cât universitatea sau legea, nu elaborează proceduri clare și mecanisme prin care acțiunea de a plagia, să poată fi incriminată, dovedită și sancționată. O instituție sau organizație care se limitează la această perspectivă limitată și îngustă asupra moralității, nu poate demonstra un atașament sincer pentru valorile profesionale și sociale care îi justifică și legitimează existența, iar consecința previzibilă

este că nu va fi percepută în opinia publică ca o organizație responsabilă. Ca profesioniști, mai mult decât practicanții altor ocupații sau meserii, ar trebui să înțelegem că „suntem membri ai unei comunități etice, și nu doar liberi arbitri sau paznici ai propriilor noastre virtuți, fiind preocupați în același timp de soarta celorlalți, ca și de soarta comunității în ansamblul ei” (Davis, 2006, 246). Această preocupare nu poate fi dată și nu se poate reduce nici măcar la respectarea standardelor normelor și la îndeplinirea datoriilor profesionale (elaborarea unui cod deontologic, nu rezolvă problemele, ci este doar un prim pas în gestionarea acestora), ci „de interesul activ al oamenilor pentru promovarea binelui celorlalți” (Davis, *ibid.*).

Primul pas al instituționalizării eticii – elaborarea și adoptarea unui cod deontologic nu este și suficient – nu epuizează și nu rezolvă aspectele problematice care apar în exercitarea profesiilor, în pofida obiectivelor ambițioase pe care orice cod de etică le urmărește: ocupă locul lăsat liber între valorile cadru ale unei comunități și lege; contribuie la reputația, încrederea, respectul pe care beneficiarii unei activități îl au față de instituția care prestează serviciul respectiv; reprezintă un contract moral între beneficiari și organizații, între cei care fac parte din organizație și, în ultimul sens, menține coeziunea unei organizații, instituții; protejează organizația de comportamente necinstite sau oportuniste și furnizează un model de comportament; promovează o imagine pozitivă a organizației; este un mijloc de reglementare a adeziunii și devotamentului colaboratorilor; influențează crearea sentimentului de unicitate și apartenență pentru membrii grupului; este un cadru de referință în orientarea deciziilor și orientarea acțiunii; arată angajamentul de principiu al conducătorilor; corelează relațiile pur contractuale cu încrederea și responsabilitatea; creează climatul etic, respectiv climatul în care acțiunile sunt percepute ca drepte; ghidează comportamentul în caz de dileme etice (Mercier, 1999, apud Miroiu și Blebea, 2001, 60).

Următorii pași ai instituționalizării eticii presupun o seamă de măsuri, acțiuni și activități

care umplu conținutul conceptului de management al eticii. Acesta se referă la un domeniu nou al managementului, care constă în activitățile care vizează configurarea conduitei membrilor unei organizații (corporatistă sau profesională) astfel încât, pe lângă atingerea obiectivelor și intereselor sale, organizația să se achite și de sarcina promovării valorilor sociale în numele cărora își justifică statutul. Managementul eticii constă în concepția lui V. Mureșan, unul dintre cei mai avizați cunoscători ai domeniului, în „ansamblul activităților și măsurilor care urmăresc *organizarea instituțională a eticii* pentru crearea unor *organizații integre*” (Mureșan, 2009, 39). Managementul eticii trebuie distins de etica managementului sau afacerilor, care are ca obiect monitorizarea și rezolvarea problemelor etice provocate de aplicarea managementului în domeniul financiar sau de aspectele legate de calitate sau de gestionarea resurselor umane. De asemenea noul domeniu se distinge și față de etica organizațională, care analizează problemele etice ale organizațiilor, prin intermediul teoriilor și metodologiei specifice filosofiei morale, în scopul clarificărilor normative și în vederea clarificării unei orientări morale (Jeurissen, 2005).

### **Un model al dezvoltării morale a organizațiilor**

Organizațiile sunt concepute ca niște entități aflate în permanentă schimbare și transformare (Bradford și Burke, 2005). S-a încetățenit în rândul autorilor și specialiștilor din domeniul managementului, conceptul de comportament organizațional (Johns, 1996), există chiar o disciplină în mare vogă, numită Dezvoltare organizațională, căreia nu i-a scăpat nici problematica dezvoltării etice. Unele tentative explicative ale moralității organizațiilor au constat în încercări de adaptare a modelelor dezvoltării individuale – de exemplu cel al lui Kohlberg (1981) la cazul organizațiilor (Logsdon și Yuthas, 1997; Sridhar și Camburn, 1993). Kohlberg susținea că există o consonanță între dezvoltarea cognitivă și cea morală a individului, că pe măsură ce acesta își dezvoltă capacitatea

de a formula și înțelege judecăți morale din ce în ce mai complexe, el parcurge și trece prin mai multe stadii morale (preconvențional, convențional și postconvențional).

Rossow și Vuuren au respins aceste modalități de aplicare a teoriilor dezvoltării morale individuale, la cazul organizațiilor (Rossow și Vuuren, 2003). Înaintea lor însă, G. Coleman (2000) a identificat șase niveluri ale modului, considerat de el natural, în care evoluează o organizație: 1) angajamentul, 2) redactarea, 3) acțiunea și feedbackul, 4) reevaluarea, 5) cultura etică integrală, 6) alinierea totală și integrarea. El a observat că fiecare nivel atins se traducea printr-un grad de integrare mai mare față de cel precedent. A concluzionat astfel că nivelurile reflectă încercările organizației de a-și gestiona moralitatea într-o manieră mai concertată și mai sofisticată, pe măsura trecerii timpului. Inspirați de abordarea acestuia, cei doi autori amintiți au construit un model *descriptiv*, de factură *evoluționistă*, pe care, dat fiind puternicul său caracter euristic, îl vom rezuma în continuare.

Organizațiile parcurg modalități de gestionare a aspectelor etice, din ce în ce mai complexe. Fiecare modalitate (începând cu ignorarea în întregime a eticii și până la integrarea totală în viața organizației) se caracterizează printr-o strategie preferată de a gestiona moralitatea și este considerată un pas înainte. Autorii descriu fiecare modalitate din perspectiva naturii, scopului principal urmărit, strategiei preferate și provocărilor și riscurilor ce pot fi prefigurate.

Prima modalitate – *imoralitatea* – este cea în care dimensiunea etică este ignorată în totalitate. Este faza în care se consideră că etica și succesul sunt incompatibile, că preocupările pentru etică nu își au locul printre activitățile organizației. În această fază, de factură oarecum machiavelică, conduita preferabilă este cea imorală, întrucât atrage avantajele cele mai însemnate. Organizația nu schițează nici o strategie de management etic și este foarte previzibil ca discrepanța dintre valorile personale și cele ale organizației să se mărească continuu.

Următoarea modalitate – *reactivitatea* – reprezintă o dezmoștire pentru simțul moral,



se inițiază acțiuni formale (adoptarea codurilor etice), însă acțiunile chiar vădit imorale sunt acoperite și rămân nepedepsite. Organizația urmărește să se protejeze de comportamentele neetice și să reducă la tăcere eventualii critici și pe sceptici. Strategia este una permisivă, valorile și principiile sunt strict formale, organizația fiind incapabilă de management moral. Reputația organizației este foarte redusă și ridică serioase probleme în privința credibilității față de beneficiari și opinia publică.

Fazei următoare – *conformitatea* – i se atribuie o angajare directă în monitorizarea etică. Etica este aplicată din perspectiva regulilor, iar încălcarea acestora se sancționează. Scopul asumat este acum prevenirea comportamentelor neetice, dublată de dorința de a avea o reputație sporită. Strategia preferată acum este de tip tranzacțional (comportamentul imoral este un cost ce trebuie redus). Se adoptă un cod etic nou, mai cuprinzător și mai clar și se experimentează sisteme de management etic. Pericolele ce pot apărea: îngrădirea autonomiei, proliferarea conformismului și birocratizarea.

Trecerea la stadiul următor – *integritatea* – se realizează odată cu internalizarea valorilor și standardelor care derivă din ele. Etica este abordată din perspectiva valorilor interne și nu din cea a normelor externe. Se inițiază un control etic intern și au loc dezbateri etice. Performanțele etice se îmbunătățesc, iar etica dobândește o importanță strategică. Managerii dobândesc competențe etice, beneficiarii sunt implicați, iar managementul de nivel înalt este de tip transformațional. Provocările previzibile pot fi: apariția dizidenței morale, subminarea mecanismului etic de către liderii puternici și lipsa unei identități etice.

În ultimul stadiu – *aliniera totală* – etica este integrată în scopul, strategia și operațiunile organizației, devenind parte integrantă și inalienabilă a culturii și scopului organizației. Responsabilitatea managementului etic este împărțită de către toți, se elimină discrepanțele dintre valorile morale și comportament. Cele mai probabile evoluții și provocări: automulțumirea/arogația etică; laxitatea morală; neglija

formării etice a noilor angajați; lipsa de coordonare în managementul etic (Rossow și Vuuren, 2003, 392-393).

Acest model poate constitui un prilej de reflecție și un instrument deosebit de util pentru cei interesați de dezvoltarea propriei organizații. Considerăm că orice profesionist aflat în această situație ar putea gândi: „În felul acesta ne putem localiza mai ușor pe noi înșine și putem bănuși întemeiat ce schimbări ne așteaptă” (Mureșan, 2009, 46).

### **Aspecte etice problematice în practicarea sociologiei**

Scopul principal al acestei lucrări este evidențierea importanței preocupărilor pentru aspectele etice în practica profesională sociologică. Vom prezenta doar cu titlu ilustrativ o listă de situații și acțiuni problematice care pot fi întâlnite în practica de zi cu zi în cercetare și formare:

- Trimiterea spre publicare a aceleiași lucrări la două publicații diferite fără a informa editorii.
- Includerea unui coleg ca și coautor la o lucrare, în schimbul unui favor, chiar dacă acel coleg a avut o contribuție minoră la lucrare.
- Discutarea cu un coleg a unor date confidențiale despre o lucrare recenzată pentru o revistă.
- Eliminarea unui set de date din cercetare fără a prezenta motivația acestei acțiuni în lucrare.
- Folosirea unor metode sau tehnici de prelucrare statistică inadecvată cu scopul sporirii relevanței cercetării.
- Acceptarea spre publicare a unor lucrări în care nu se prezintă contribuția altor autori din domeniu sau rezultatele relevante obținute anterior.
- Prezentarea distorsionată a adevărului despre un proiect la un concurs de granturi cu scopul de a convinge că cercetarea va avea o contribuție semnificativă în domeniu.
- Prezentarea distorsionată a adevărului în aplicația pentru un loc de muncă sau în *curriculum vitae*.

- Acordarea aceluiași proiect de cercetare la doi studenți pentru a vedea cine îl poate face mai rapid.

- Suprasolicitarea, neglijarea sau exploatarea studenților, absolvenților, masteranzilor și doctoranzilor.

- Neglijență în păstrarea în siguranță a datelor colectate.

- Efectuarea de comentarii depreciative, injurioase, jignitoare sau folosirea atacurilor personale în evaluarea studenților, colegilor, subordonaților.

- Promisiunea unor avantaje studenților în schimbul unor favoruri sexuale.

- Utilizarea unor epitete rasiste în orice situație.

- Respingerea unui manuscris de la publicare fără ca măcar să-l fi citit.

- Acceptarea unor articole prin nerespectarea procedurilor de recenzare.

- Sabotarea muncii altor cercetători sau colegi.

- Furtul de echipamente, consumabile, cărți sau date.

- Efectuarea unor copii neautorizate de date, lucrări și programe pentru computer (adaptare după Resnik, 2011).

O prezentare exhaustivă a tuturor situațiilor și tipurilor de încălcări și abateri de la conduita dezirabilă a sociologilor este practic imposibil de alcătuit, nici nu ar fi de folos. Sociologii nu sunt doar niște executanți, sau roboți, cărora să li se inoculeze niște instrucțiuni precise pe care să le urmeze mecanic. Prin formarea etică ei vor dobândi capacitatea de a înțelege principiile și vor fi în măsură să discearnă și să aleagă decizia corectă în toate situațiile problematice sau dificile. Este posibil ca persoanele care citesc aceste considerații să nu fi întreprins nici o acțiune de acest fel, dar este puțin probabil să nu fi asistat, sau să nu fi luat măcar la cunoștință despre asemenea încălcări. Dacă ar fi așa, înseamnă că s-ar afla într-un climat pozitiv și favorabil și ar trebui să se considere fericite și să facă totul pentru ca lucrurile să nu se schimbe. Chiar dacă exemplele oferite s-ar putea să fie considerate nerelevante sau lipsite de gravitate,

ele nu sunt deloc așa. Orice abatere, oricât de „nesemnificativă”, poate conduce la consecințe dintre cele mai dăunătoare pentru persoanele afectate, iar ignorarea acestor aspecte nu este doar imorală, poate nu neapărat ilegală, dar cu siguranță și păguboasă pentru profesie.

## Concluzii

Nici o ocupație nu mai poate accede legitim la statutul de profesie, dacă nu-și construiește un sistem de reglementare a aspectelor etice pe care le implică acțiunile desfășurate de către practicanții ei. Profesionalizarea în domeniul sociologiei nu se mai poate reduce, așa cum am arătat, doar la expertiză, la autoritatea epistemică, cealaltă componentă esențială a culturii profesionale și organizaționale fiind definită de preocuparea față de implicațiile morale ale acțiunilor sociologilor. Dezvoltarea noului domeniu – managementul etic al organizațiilor – este astfel un prilej de reflecție și de inițiere de noi acțiuni pentru profesioniștii din domeniul sociologiei.

Etica a devenit definitorie pentru construirea identității oricărei profesii. În toate acțiunile întreprinse de către sociologi, aceștia nu se pot rezuma la o singură valoare etică – neutralitatea cercetării – așa cum au stat lucrurile la începuturile sociologiei ca știință. Interacțiunea directă cu subiecți umani, implicată în aproape toate acțiunile cercetătorilor sociali, ridică exigențe morale sporite, reamintim aici doar datoria de a nu produce nici un fel de prejudicii vreunui subiect al cercetării, sau vreunui participant la cercetare.

Etica este importantă – atunci când este luată în serios – în virtutea beneficiilor însemnate pe care le aduce tuturor persoanelor implicate – *stakeholders* – ajutându-l pe fiecare sociolog să-și aducă contribuția în mod direct la îndeplinirea misiunii sociologiei. Dar etica devine din ce în ce mai importantă deoarece, în contextul actual al dezvoltării culturii profesionale, rămâne singura alternativă de luat în considerare de către organizațiile profesionale ale sociologilor, celelalte opțiuni, inclusiv ignorarea în continuare

a eticii, putând conduce la deteriorarea accentuată a reputației și a imaginii publice ale acestora.

Astfel, instituționalizarea eticii reprezintă pentru sociologii români o necesitate stringentă a momentului. Presiunea are ca suport dezvoltarea culturii etice de către asociațiile și organizațiile profesionale similare din alte țări, care, începând cu cele din spațiul nord-atlantic, au făcut pași însemnați în gestionarea instituțională a eticii. Primul pas necesar și obligatoriu în acest sens – elaborarea și adoptarea unui cod deontologic – nu este nici pe departe și suficient, pentru că nu epuizează și nu rezolvă sumedenia aspectelor problematice care pot apare în exercitarea profesiei (am prezentat cu titlu ilustrativ câteva exemple de acest gen). Următorii pași ai instituționalizării eticii ar presupune o multitudine de măsuri, acțiuni și activități care țin de managementul organizațional al eticii.

Gestionarea problemelor etice, așa cum arată evoluțiile din alte domenii, nu mai poate rămâne la statutul actual – opțional. Prin reglementări legislative, prin presiuni generate de spiritul concurențial, sau pur și simplu datorită trendului, organizațiile sunt, sau vor fi foarte curând, obligate să-și calibreze din punct de vedere moral conduitele membrilor. Organizațiile profesionale, prin misiunea și obiectivele propuse vor să fie percepute ca niște organizații integre, dar pentru ca acest deziderat să se realizeze ele trebuie să aducă etica în viața de zi de zi a organizației (Rossow și Vuuren, 2003). Responsabilitatea principală pentru managementul eticii revine, cel puțin în primele faze de dezvoltare a organizațiilor, factorilor de conducere (*leadership*) ai asociațiilor profesionale. Preocupările pentru problematica eticii țin de cultura organizațională, iar aceasta cunoaște variații culturale semnificative (Jackson, 2001). Deși există diferențe culturale notabile între modurile în care managementul etic se aplică este dificil de a justifica în continuare ignorarea acestei laturi a organizațiilor, în condițiile în care unii autori consideră că moralitatea este chiar latura definitorie a organizației (Manz, 2008), iar

alții o consideră oricum constitutivă (Rossow și Vuuren, 2003). Etimologic cultura provine de la *a cultiva*... nici cultura organizațională și nici cultura etică nu sunt excepții, ele nu se dezvoltă, spontan, tacit ori implicit. Ele sunt rezultatul eforturilor și dăruirii, al preocupărilor și străduințelor a numeroși oameni, al unor intervenții profunde și constante, exercitate în mod constant și pe perioade îndelungate.

Fiecare profesie exprimă preferința unui grup de elită al societății pentru anumite valori sociale, pe care aceștia le cultivă și le promovează cu precădere și la a căror realizare își aduc o contribuție mai însemnată decât specialiștii din alte domenii sau ocupații. T. Airaksinen prezintă o listă de valori pe care le asociază unor profesii: sănătatea – medic, dezvoltarea personală – educator, bunăstarea (asistarea celor vulnerabili) – asistent social, autonomia – psiholog (Airaksinen, 1998, 674). Care este oare valoarea etică a sociologilor? Sociologia, ca profesie, își aduce contribuția la producerea unei cunoașteri cu valoare de adevăr a realităților sociale, în scopul rezolvării problemelor și provocărilor cu care societatea se confruntă și al ameliorării condițiilor sociale. Deontologia cercetării sociale nu se poate limita la viziunea restrictivă a legalismului moral, pentru că alături de principiul care îți interzice să faci rău celorlalți, valoarea profesională a sociologilor este *bunăstarea*, misiunea și datoria lor este să contribuie la o societate mai bună. Iar această misiune este mai presus de interesele particulare sau de grup ale unor specialiști, ea conectează sociologia la cele mai înalte aspirații și valori sociale. Poate că, înainte de a se considera profesioniști, practicanții sociologiei doresc să se considere doar niște persoane ce aleg să trăiască „conducându-se după principii drepte” (Fried, 1978, 13).

Modelul dezvoltării organizațiilor, propus de Rossow și Vuuren (2003), se poate constitui într-un prilej de reflecție, dar și, ne permitem să sperăm, de mobilizare neîntârziată pentru orice sociolog preocupat de integritatea și de succesul propriei organizații și (chiar mai important) profesii. Nici o organizație nu este îndreptățită să

impună un monopol în exercitarea unei profesii, pentru că s-ar ajunge astfel la o „confiscare în stil mafiot a prototipului unei profesii” (Davis, 1999, 144). De aceea este absolut legitim ca într-un domeniu să poată acționa mai multe asociații profesionale, așa cum este cazul sociologiei, unde funcționează două organizații, Asociația Română de Sociologie (înființată în 1990) și Societatea Română de Sociologie (înființată în 2009). Expresie a exercitării liberului arbitru,

a liberei inițiative și a dreptului fundamental la asociere, situații de genul acesta nu contribuie, de fiecare dată, la afirmarea domeniului și sporirea reputației unei profesii. Îndrăznim să susținem că sarcina următoare și urgentă a celor două organizații profesionale este să-și unească eforturile și să acționeze concertat în direcția dezvoltării, întăririi și promovării culturii etice în cadrul corpului profesional al sociologilor.

### Bibliografie

- Abbott, A. (1983) Professional Ethics. *American Journal of Sociology*, 88, 5, 855-885.
- Airaksinen, T. (1998) *Ethics of Coercition and Authority*. Pittsburgh: University of Pittsburg Press.
- American Sociological Association (1999) *Code of Ethics*. Disponibil la <http://www.asanet.org/about/ethics.cfm>. Accesat în 20 noiembrie 2014.
- Babbie, E. (2010) *Practica cercetării sociale*. Iași: Polirom.
- Bradford, D. L. și Burke, W. W. (ed.) (2005) *Organization Development*. San Francisco: Pfeiffer.
- Clarkson Centre for Business Ethics (1999) Principles of Stakeholder Management, University of Toronto.
- Coleman, G. (2000) *The Six Levels of a Totally Aligned Ethics Culture*. Waltham: Bentley College, MA, Managing Ethics in Organisations, Center for Business Ethics.
- Davis, M. (1999) *Ethics and the University*. New York & Londra: Routledge.
- Davis, N. A. (2006) Deontologia contemporană, în P. Singer (ed.), *Tratat de etică*, Iași: Polirom, 235-247.
- Downey, R. S. (1990) Profession and Professionalism. *Journal of Philosophy of Education*, 24, 2, 147-159.
- Drăgușin, P. D. (2009) Neutralitate axiologică și obiectivitate științifică. *Symposion. Revistă de Științe Socio-Umane*, VII, 2, 14, 407-427.
- Driscoll, D. M. și Hoffman, W. M. (2000) *Ethics Matters: How to Implement Values-Driven Management*. Waltham: Bentley College. Center for Business Ethics.
- El Miri, M. și Masson, P. (2009) Une charte de déontologie est-elle utile en sociologie? Disponibil la [http://www.laviedesidees.fr/IMG/pdf/20090409\\_messon.pdf](http://www.laviedesidees.fr/IMG/pdf/20090409_messon.pdf). Accesat în 21 noiembrie 2014.
- Etzioni, A. (1989) Toward Deontological Social Sciences. *Philosophy of the Social Sciences*, 19, 145-56.
- Filley, A. C., House, R. J. și Kerr, S. (1976) *Managerial Process and Organizational Behavior*. Glenview, Ill: Scott, Foresman.
- Fried, C. (1978) *Right and Wrong*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Gal, D. (2008) Contextul etic al asistenței sociale, în I. Copoeru și N. Szabo (ed.), *Etică și cultură profesională*, Cluj-Napoca: Casa Cărții de Știință, 321-326.
- Gortner, H. (1991) *Ethics for Public Managers*. New York: Greenwood Press.
- Hesse-Biber, S. N. (2006) *The Practice of Qualitative Research*. London: Sage.
- Hofstede, G. (1980) *Culture's Consequences*. London: Sage.
- Israel, M. și Iain, H. (2006) *Research Ethics for Social Scientists: between ethical conduct and regulatory compliance*. London: Sage Publications.
- Jackson, T. (2001) Cultural values and management ethics: A 10-nation study. *Human Relations*, 54, 10, 1267-1302.
- Johns, G. (1996) *Comportament organizațional*. București: Economică.
- Jeurissen, R. (2005) Moral complexity in organisations, în M. Korthals și R. Bogers (ed.), *Ethics for Life Scientist*, Dordrecht: Springer, 11-20.
- Lester, S. (2014) Professional standards, competence and capability. *Higher Education, Skills and Work-based Learning*, 4, 1, 31-43.
- Logsdon, J. M. și Yuthas, K. (1997) Corporate Social Performance, Skatholders, Orientation and Organisation Moral Development. *Journal of Business Ethics*, 16, 1213-1226.
- Kelman, H. C. (1982) Ethical issues in different social science methods, în T. L. Beauchamp, R. R. Faden, R. J. Wallace Jr. și L. Walters (ed.), *Ethical*

*issues in social science research* Baltimore, Baltimore: Johns Hopkins University Press, 40-98.

Kohlberg, L. (1981) *The Philosophy of Moral Development*. San Francisco: Harper and Row.

Kutlgen, J. (1988) *Ethics and Professionalism*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.

Manz, C.C. (ed.) (2008) *The Virtuous Organization*, World Scientific. Disponibil la <http://www.worldscientific.com/worldscibooks/10.1142/6886>. Accesat în 24 noiembrie 2014.

Meglino, B. M. și Ravlin, E. C. (1998) Individual values in organizations: concepts, controversies, and research. *Journal of Management*, 24, 351-390.

Mercier, S. (1999) *L'éthique dans les entreprises*. Paris: Editions La Decouverte et Syros.

Milgram, S. (1974) *Obedience to authority: An experimental view*. New York, NY: Harper & Row.

Miroiu, M. și Blebea, N. G. (2001) *Introducere în etica profesională*. București: Trei.

Mureșan, V. (2009) *Managementul eticii în organizații*. București: Universității din București.

Peach, L. (1995) An introduction to ethical theory, în R. L. Penslar (ed.), *Research Ethics: Cases and Materials*, Bloomington: Indiana University Press, 13-26.

Rossouw, G. J. și van Vuuren, L. (2003) Modes of Managing Morality: A Descriptive Model of Strategies for Managing Ethics. *Journal of Business Ethics*, 46, 389-402.

Resnik, D. B. (2011) What is Ethics in Research & Why is it Important? Disponibil la <http://www.niehs.nih.gov/research/resources/bioethics/whatis/>. Accesat în 18 noiembrie 2014.

Sridhar, B. S. și Camburn, A. (1993) Stages of Moral development in Organisations. *Journal of Business Ethics*, 12, 727-739.

Schuler, E. A. (1969) Toward a code of ethics for sociologists: a historical note. *American Sociologist*, 3, 316-18.

The National Commission for the Protection of Human Subjects of Biomedical and Behavioral Research (1979) The Belmont Report. Ethical Principles and Guidelines for the Protection of Human Subjects of Research Disponibil la <http://www.hhs.gov/ohrp/humansubjects/guidance/belmont.html>. Accesat în 30 noiembrie 2014.

Wittgenstein, L. (2003) *Cercetări filosofice*. București: Humanitas.