

PERSPEKTÍVY ETICKÉHO VEDENIA V SOCIOTERAPII

PERSPECTIVES OF ETHICAL LEADERSHIP IN SOCIOTHERAPY

Eva DEMJANOVÁ

ABSTRAKT

Problematika etického vedenia patrí medzi najdôležitejšie spoločenské oblasti, ktoré sú podrobené výskumu a analýze. O vedení ľudí možno uvažovať v rôznych oblastiach vedeckého záujmu. Interdisciplinárny prístup v skúmaní etického vedenia je relevantnou a dôležitou súčasťou teoretického rozvíjania fenoménu vedenia. Cieľom predloženého článku je prezentovanie etických aspektov leadershipu. Táto úloha znamená rozšírenie optiky nazerania na danú problematiku a potenciálne obohatenie etického diskurzu. Etický leadership je v článku prezentovaný ako jedna z možností pre etické fungovanie socioterapie.

Kľúčové slová: Etika. Etické vedenie. Sociálny pracovník. Integrita. Socioterapia.

ABSTRACT

The issue of ethical leadership is one of the most important social areas that are undergoing research and analysis. Leadership can be considered in various areas of socially-led research. In this context, the interdisciplinary approach is relevant and important part of the theoretical development of the phenomenon of leadership. The aim of this article is to present the ethical aspects of leadership. This task involves extending the viewing optics to the issue and potentially enriching ethical discourse. Ethical leadership is presented in the article as one of the options for the ethical functioning of sociotherapy.

Key words: Ethics. Ethical leadership. Social worker. Integrity. Sociotherapy.

ÚVOD

Predložený článok má za cieľ predstaviť koncepciu vedenia a etického vedenia v kontexte socioterapie. Primárne budú prezentované kľúčové a charakteristické črty vedenia a etického vedenia, ktoré majú za cieľ poukázať na výnimočnosť a špecifickosť tohto konceptu a zároveň zdôrazniť jeho interdisciplinárny charakter. Následne sa tieto myšlienky aplikujú do vzťahu sociálneho pracovníka a klienta, nakoľko koncepcia etického vedenia akcentuje jeho chápanie v kontexte vzťahu.

Interdisciplinárny charakter socioterapie umožňuje ponímanie tejto metódy sociálnej práce z pozície koncepcie etického vedenia ľudí. Beatá Balogová a Martin Hamadej (2018) uvádzajú, že socioterapiu považujú

za základnú metódu sociálnej práce v teoretickej a praktickej rovine. Vymedzujú ju zároveň ako rozvíjajúci sa odbor, ktorý sa kreuje na základe potrieb a problémov spoločnosti. Základným cieľom socioterapie je zlepšenie vzájomnej adaptácie jednotlivcov, rodín, skupín a sociálneho prostredia v ktorom žijú. Ide v nej podľa Balogovej „o rozvoj sebarešpektu a sebazodpovednosti jednotlivcov, ktorí využívajú ich individuálne kapacity, medziľudské vzťahy a zdroje poskytnuté komunitou“ (Balogová a Hamadej 2018, s. 24). Z hľadiska sociálnej práce do širokého pojmu terapie spadá nielen psychoterapia ale aj socioterapia a rôzne podporné činnosti. Rovnako ako psychoterapeuti a psychológovia objavujú dôležitosť využívania svojho Ja, svojej osobnosti ako terapeutického nástroja, rovnako je tento fakt dôležitý tiež

v iných pomáhajúcich profesiách vrátane sociálnej práce. Je to práve sociálny pracovník cez ktorého ožívajú techniky a metódy a teória sa pretavuje do praxe. Podobne ako znalosti a schopnosti sociálneho pracovníka je dôležité rovnako aj kultivovanie jeho osobnosti a zvyšovanie jeho etickej citlivosti (Máttel 2019).

Leadership a etický leadership

„Leadership je v súčasnosti jedným z výrazov pre vedenie ľudí. Ide o totožné pojmy, uprednostňujem však pojem leadership, nakoľko tento pojem je dostatočne etablovaný, či už v manažérskej alebo aj politickej oblasti. Pre teoretické východiská leadershipu je však nevyhnutné pokúsiť sa o konkrétnejšiu explikáciu tohto pojmu. Jedným z významov slova leadership je vodcovstvo, nakoľko leader znamená vodca a lead viesť“ (Blažek, 2014, s. 190). Keď sa vrátíme ku Grékom, *archein* znamená začať, viesť, vládnuť. Latinsky výraz *ducere* chápeme vo význame ťahať, riadiť, ovplyvňovať. Napriek tomu, pôvod anglického výrazu *lead* nenájdeme v gréčtine, či latinčine, ale v Anglosaskej angličtine existujú slová *lodean* alebo *lithan* vo význame cestovať (Stacey 2010). „Leadership priťahuje univerzálnu pozornosť. Historici, filozofi, vedci sa snažili pochopiť a vysvetliť leadership po celé storočia. Od Konfucia k Platónovi, Machiavellimu, mnohí celosvetovo známi myslitelia teoretizovali o tom, ako ľudia vedú jeden druhého. Jedným z dôvodov fascinácie leadershipom tkvie v absolútnom pôvode ľudskej skúsenosti. Leadership je všade okolo nás. Ráno sa zobudíme, otvoríme noviny, zapneme počítač, rádio, televíziu a zistíme, aké činy urobili lídri na celom svete. Navštevujeme kurzy, chodíme do práce, interagujeme v sociálnych skupinách a všetky tieto skupiny majú svoje vlastné spôsoby leadershipu. Leadership je integrálna súčasť ľudského života, tak ako v kmeňových vidieckych kultúrach, rovnako aj v moderných industrializovaných národoch. Je dôležité poukazovať na to, že štúdium leadershipu je viac než akademické. Pochopenie leadershipu má praktický význam pre všetkých z nás“ (Hackman a Johnson 2013, s. 2). Myles Munroe tvrdí, že každý človek je vedený, ovplyvňovaný alebo manipulovaný

niekým. Či už priamo alebo nepriamo, vedome či nevedome, sme kontinuálne vedení tými, ktorí sú našimi oficiálnymi lídrami, ale taktiež aj tými, ktorí sa stali de facto lídrami svojim vplyvom na nás. A preto naše problémy nebudú vyriešené bez toho, aby sme sa zamerali na znovuobjavený dôraz na základné zložky efektívneho leadershipu. Krajiny, korporácie, inštitúcie, organizácie alebo vlády budú úspešné a efektívne, iba ak ich lídri budú takými. Keď si lídri vo všetkých oblastiach života dajú za cieľ, že budú zlepšovať svoj leadership, umožnia tak spoločnosti sa zlepšovať, prežiť a urobiť pokrok (Munroe 2014).

Problematika etického leadershipu stále nie je v našich podmienkach dostatočne ukotvená, nezískala si tu ešte pevné miesto. Domnievam sa kvôli tomu, že je možné tento koncept adekvátne využiť. Existujú rôzne názory a definície etického leadershipu. Pre potreby naplnenia etického leadershipu je dôležité akcentovať, že má pozitívny vplyv na blaho jednotlivcov, ktorí pracujú s etickým lídrom, a širšie aj na blaho celej organizácie a spoločnosti tak na národnej, ako aj na globálnej úrovni. Remišová a Lašáková nazývajú „etickým vedením ľudí iba také vedenie ľudí v rámci manažérskych funkcií, ktoré je súčasne založené na uznaní ľudskej dôstojnosti, rešpektovaní ľudských práv, spravodlivosti, zodpovednosti, úžitku pre všetkých, absencii škodenia iným“ (Remišová a Lašáková 2013, s. 287). „Etické vedenie je v podstate etický leadership a tento pojem v článku preferujem a používam. Súhlasím s názorom, že výskum v oblasti etického leadershipu by nám nepomohol len s otázkami o tom, aký človek by mal viesť a aké sú morálne požiadavky v leadershipe, ale pomohol by nám lepšie porozumieť podstate leadershipu“ (Ciulla 1995, s. 18). Joanne Ciullaová tvrdí, že štúdium etiky je o ľudských vzťahoch. Je to o tom, čo by sme mali robiť a čím by sme mali byť ako ľudské bytosti, ako členovia spoločnosti a v odlišných životných rolách, ktoré zastávame. Je to o správnom, nesprávnom, o dobre a zle. Leadership je určitý typ medziľudských vzťahov. Porozumením etiky tohto vzťahu získavame lepšie pochopenie leadershipu, pretože niektoré hlavné etické problémy sú tiež centrálnymi problémami leadershipu. Zahrňajú napríklad

sebadisciplínu, morálne povinnosti vo vzťahu k spravodlivosti, povinnosti, kompetencie a dobra (Ciulla 2003).

Vzťah sociálneho pracovníka a klienta

Pozitívne črty koncepcie etického leadershipu môžu byť prínosné pre dodržiavanie a implementáciu etiky v kontexte socioterapie. Vzhľadom k faktu, že etický leadership je prezentovaný ako vzťah a proces, rovnako vo vzťahu medzi sociálnym pracovníkom a klientom, môže byť osobnosť sociálneho pracovníka transformovaná do pozície etického lídra. Sociálny pracovník by mohol mať v tomto zmysle kompetencie na to, aby pretavil svoje výnimočné schopnosti a etické hodnoty do svojho konania vo vzťahu ku klientovi, ktoré by spočívali v tom, že by svojho klienta eticky viedol a inšpiroval v morálnom zmysle svojimi cnosťami. Na mieste vyvstáva otázka vlastností, respektíve cností ako určitého kritéria, ktoré by bolo možné požadovať z hľadiska požiadaviek na osobnosť sociálneho pracovníka. Spomedzi mnohých je dôležité uvažovať o požiadavke morálnej integrity.

„Integrita zahŕňa osobné vlastnosti, ktoré súvisia s konzistentnosťou motívov, slov, činov a realitou po čase. Ako príklady atribútov integrity sú na tomto mieste uvádzané: transparentnosť, čestnosť, dôveryhodnosť, autenticita, oddanosť“ (Lanctot a Irving 2010, s. 38). Podľa Freda Kofmana existuje kritérium, podľa ktorého môžeme vyhodnocovať svoje činy. Je totiž možné porovnávať zhodu medzi našim konaním a našimi hodnotami, čo je meradlom našej integrity alebo úspechu presahujúceho úspech. Kofman však tvrdí, že „väčšina ľudí chápe integritu ako konkrétnu mravnú zásadu podobnú poctivosti, ale on ju definuje ako vernosť vlastnému systému hodnôt. Pokračuje tým, že naše konanie vždy vyjadruje nami zastávané morálne hodnoty, podľa ktorých sa v reálnom živote správame. Naša integrita potom závisí na tom, či tieto hodnoty, podľa ktorých sa správame sú v súlade s našimi bytostnými hodnotami. Môžeme hlásať vznešenú morálku, ktorá je ale bezcenná, ak podľa nej nekonáme. Integrita nám dáva bezpodmienečnú moc vyjadrovať nami najuznávanejšie hodnoty a byť na seba hrdí. A poskytuje tiež záchrannú sieť v podobe vnútorného pokoja a dôstojnosti, keď

sa nám práve nedarí“ (Kofman 2010, s. 94-96). V Kofmanovom názore na integritu rezonuje jej ponímanie ako oddanosti vlastnému systému hodnôt. Dalo by sa teda povedať, že integrita opäť vystupuje ako všeobecná cnosť vzhľadom k tomu, že Kofman ju vníma ako výsledok nášho konania podľa určitých cností a hodnôt. Ďalší aspekt, ktorý je potrebné uviesť, že integrita ako cnosť má dynamický charakter. To znamená, že integrita mení podobu, podľa toho ako konáme. Podoba našej integrity neupadá, nenarúša sa pokiaľ konáme v súlade s našimi hodnotami a cnosťami. Ale na druhej strane, ak naše konanie nezodpovedá zastávaným hodnotám a cnostiam, tak integrita je nesporne narúšaná. Terry Price definuje cnosti ako osobnostné dispozície, ktoré zodpovedajú morálne relevantným spôsobom. Podľa autora možno hovoriť o dvoch všeobecných cnostiach, a to o emocionálne stabilite a vyspelosti a o personálnej integrite. Obe tieto charakteristiky majú jasnú morálnu dimenziu. Teoretik cnosti Aristoteles predpokladá, že moralita zahŕňa nielen správne vhodné konanie, ale aj správny pocit. Price pokračuje svoje úvahy tým, že moralita je explicitná zložka personálnej integrity. Teória cnosti prezentuje integritu v zmysle toho, že správanie osoby je konzistentné so zastávanými hodnotami a človek je čestný, etický, dôveryhodný. Mať integritu v úplnom zmysle znamená, že líder musí konať v súlade s tými správnymi hodnotami. Prisúdenie integrity sociálnemu pracovníkovi by v tomto zmysle malo implikovať, že nie je iba konzistentný, ale tiež etický (Price 2008). „Dnes je integrita jedna z najviac menovaných cností v leadershipu. Lídri, ktorí prejavujú integritu sú čestní sami k sebe, aj k iným, učia sa z chýb a sú neustále v procese sebazdokonaľovania. Takýto lídri vedú a sú vzorom a očakávajú od iných to, čo od seba samých“ (Mihelič, Lipičnik a Tekavčíč, 2010, s. 37).

„Mať integritu v úplnom zmysle znamená, že líder musí konať v súlade s tými správnymi hodnotami. Prisúdenie integrity lídrovi implikuje, že nie je iba konzistentný, ale tiež etický“ (Price 2008, s. 102). Podľa Blažeka integritu má líder, ktorý sa riadi podľa určitých pevných zásad a za svoje konanie preberá zodpovednosť. Iný z názorov vypovedá v podstate zhodne s tým, čo uviedol Price v

nadväznosti na pochopenie integrity. Blažek tvrdí, že „integrita predstavuje konzistenciu medzi tým, v čo daný človek verí, čo si myslí, čo hovorí a čo robí. Ľudia lídrovi dôverujú, lebo robí to, čo povedal, že bude robiť. Taký líder je vnímaný ako lojálny, spoľahlivý a transparentný. Pokiaľ ľudia lídrovi nedôverujú, potom je potenciál jeho vplyvu oslabený, a to i navzdory tomu, že ostatné osobnostné rysy by pôsobili pozitívne. Integrita je kľúčovým predpokladom lídrovej schopnosti ovplyvňovať druhých“ (Blažek 2014, s. 193). V predložennom zmysle bola uvedená hodnota zodpovednosti, ktorá by mala byť implicitne obsiahnutá v prejavochnosti integrity.

ZÁVER

Príspevok bol venovaný etickému vedeniu a jeho pozitívnym aspektom v kontexte socioterapie. Primárne bolo zdôrazniť vzťahový rozmer, ktorý je prítomný v koncepte etického vedenia a socioterapie. Ukázalo sa ako nevyhnutné zamerať sa na etickú reflexiu integrity sociálneho pracovníka vo vzťahu ku klientovi.

Zoznam bibliografických odkazov

- BLAŽEK, Ladislav, 2014. *Management. Organizovanie, rozhodovanie, ovplyvňovanie*. Praha: Grada publishing. ISBN 978-80-247-4429-2.
- CIULLA, Joanne, B., 1995. Leadership ethics. Mapping the territory. In: *Business ethics quarterly*, Vol.5, Issue 1. P. 1-28. ISSN 1052-150X. 0005-0028.
- HACKMAN, M.Z., JOHNSON, C.E., 2013. *Leadership: A Communication Perspective*. Sixth Edition. IL: Waveland Press. ISBN 9781478608905.

- HAMADEJ, Martin a Beáta BALOGOVÁ, 2018. *Význam interdisciplinarity v socioterapii*. Prešov: Vydavateľstvo Prešovskej univerzity. ISBN 978-80-555-1985-2.
- JANKOVSKÝ, Jiří, 2018. *Etika pro pomáhající profese*. Praha: Triton. ISBN 978-80-7553-414-9.
- KOFMAN, Fred, 2010. *Vědomý business. Integrita, úspěch a štěstí*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-7473.
- LANCTOT, James, D., IRVING, Justin A., 2010. Character and Leadership: Situating Servant Leadership in a Proposed Virtues Framework. In: *International Journal of Leadership Studies*, č. 6, vyd. 1., s. 28-50. ISSN 1554-3145.
- MÁTEL, Andrej, 2019. *Teórie sociální práce*. Praha: Grada publishing. ISBN 978-80-2712-825-9.
- MIHELIČ, Katarina Katja, LIPICNIK, Bogdan, TEKAVČIČ, Metka., 2010. Ethical leadership. In: *International Journal of Management and Information Systems*, vol 14, NO 5.
- MUNROE, Miles, 2014. *The Power Of Character in leadership. How Values, Morals, Ethics, and Principles Affect Leaders*. Whitaker House. ISBN 978-1629119496.
- PRICE, Terry, L., 2008. *Leadership ethics. An Introduction*. Cambridge: Cambridge University Press. ISBN 878-0521699112.

Kontakné údaje

Mgr. Eva Demjanová, PhD.
Inštitút edukológie a sociálnej práce
Filozofická fakulta
Prešovská univerzita v Prešove
Email: eva.demjanova@unipo.sk