



Volumul III, Numărul 5 / 2001

ISSN 1454-9980

Divergențe culturale

(pag. 39-40)

Oana ILIESCU

Volume III, Issue 2 (5) / 2001

**Cross-cultural
Management
Journal**

DIVERGENȚE CULTURALE

Oana ILIESCU

Motto: Prin patimă realitatea se voalează, dar simplul individ se înalță spre strania conștiință colectivă care rezonează acum arareori la o atitudine pozitivă.

I.D.D

Résumé

A mesure que le temps passe, les opinions concernant la société et l'individu, comme part intégrante d'elle, sont de plus en plus nombreux et simultanément contradictoires. Un grand nombre des polémiques y résulte. Parmi ces polémiques on peut trouver celle qui regarde la différence entre la culture et la civilisation. Par l'entremise de cet article je me propose l'exclusion du mot „différence” entre ces deux termes et je veux démontrer que, au fond, la culture et la civilisation s'interpénètrent et ont comme résultat le développement, une façon de vie évolutive. Vraiment, cette interpénétration diffère entre les peuples et elle ne peut pas être établie ponctuellement. Dans la Roumanie, qui encore reste en transition, il y a suffisamment culture et civilisation. Mais leurs densités diffèrent pour chaque individu. Peut être plus dynamiques, plus impulsifs que les autres, mais ne dépassant pas autres peuples, maintenant les roumains n'ont pas la patience pour attendre les résultats positifs de cette transition (qui ont été très acclamés). Et pourtant, sans cette transition, on ne peut pas atteindre l'évolution positive de la société. En gardant l'identité comme peuple et, en même temps, en apprenant l'adaptation aux autres cultures et civilisations, nous réussirons passer sur un degré supérieur de notre évolution. On reste que nous mettons en application celles-ci.

Între cultură și civilizație

Astăzi, mai mult ca oricând, societatea, prin complexitatea sa, are o dinamică a schimbării din ce în ce mai accentuată. Modul în care atât individul, cât și societatea în ansamblul său, se adaptează acestor schimbări, contribuie decisiv la evoluția acestora. Dar oare aceste schimbări constituie cu adevărat un factor de progres sau, din criză de timp, nu mai avem cum să conștientizăm pe deplin acest fenomen? Cât din viața și din activitatea noastră este marcată de material? Se mai face distincție oare între material și spiritual?

Într-adevăr, niciodată structura societății nu a fost mai complexă și mai diferențiată ca azi și niciodată relațiile sociale nu au fost mai variate și mai multiple. Individul, conștient de personalitatea și de interesele sale, se zbate mereu și încearcă și încearcă să-și afirme rolul și drepturile sale proprii față de comunitate.

Se constată acum tendința către o viață extensivă, către superficialitate și variație. Spengler subliniază substituția culturii prin civilizație. Cultura este, după Spengler, ideea existenței și a valorilor realizabile; ea e o totalitate de posibilități interioare de creație. Cultura se naște atunci când se ivește un suflet bogat în posibilități interioare de creație, un suflet care poate prinde în forme determinate ceva din infinit- și moare când același suflet și-a

epuizat forțele de creație, când a realizat și concretizat în anumite forme, în instituții spațiale, toate posibilitățile sale, când a produs limbă, credință, artă, stat, știință. Cultura, care și-a realizat toate posibilitățile sale în spațiu, înțepenește, devine civilizație [1;198].

Astfel, civilizația apare ca o totalitate de stări exterioare, ca o construcție de forme moarte, devenire, viață, civilizația este ceva devenit, încremenit, mort. Cultura presupune o energie interioară, civilizația una exterioară. Se înțelege deci că secătuirea izvoarelor psihice interioare de creație aduce moartea culturii.

Cicero spunea: *Cultura este sufletul filosofiei*. Pe de altă parte, F. Braudel consideră că noțiunea de civilizație are un sens dublu: desemnează valorile morale și valorile materiale. Karl Marx distinge de asemenea *infrastructurile* (materiale) și *suprastructurile* (spirituale). Deci, cuvântul *cultură* are o conotație spirituală, iar *civilizație* comportă o conotație materială.

H. Rickert a elaborat o definiție etimologică a culturii, plecând de la *coleo, colere* (în latină a cultiva, a îngriji) și de la distincția antică dintre „cultura ogoarelor” și „cultura spiritului”. În acest sens, cultura este înțeleasă ca îngrijire, formare, în fond, educație [2;20].

Dintr-o perspectivă globală, se pot identifica culturi asemănătoare, dar... cu grade diferite de civilizație și reciproc, civilizații asemănătoare, dar cu grade de cultură diferite. Să identificăm o societate *a* aparținând în fapt unei culturi specifice, care se înscrie într-o arie *X* mai largă, căreia îi aparțin și alte culturi asemănătoare *b, c...*. Dar, în același timp, aceeași societate *a* poate avea un anumit grad de civilizație, care de asemenea se înscrie într-o altă arie *Y*, căreia îi aparțin civilizații asemănătoare *m, n...*. Prin urmare, societatea *a* posedă o aria culturală *X* diferită de aria gradului de civilizație *Y*. Cele două arii se pot intersecta, rezultând o arie comună *Z*(figura 1).

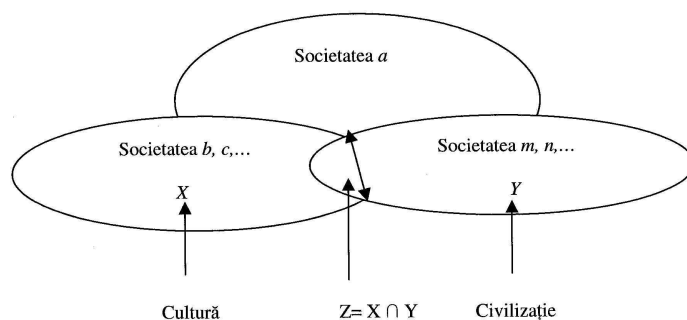


Figura nr.1. Corelația între cultură și civilizație

De fapt, aceasta opoziție aparentă între cultură și civilizație trebuie privită ca un fenomen complementar. Fiecare dintre ele sunt sursă de progres și se completează reciproc.

Progresul tehnologic este un rezultat al civilizației. Acesta a condus la schimbarea majoră a modului de viață, a căilor de comunicare și a condițiilor de acces la informație. Odată cu apariția progresului a dispărut oare cultura? Progresul, ca expresie a civilizației, dă posibilitatea promovării culturii. Perceperea realității este diferită de la un individ la altul. Gradul de cultură și civilizație diferă în funcție de fiecare individ și societatea căreia acesta îi aparține.

Comunicare eficientă

Fără nici o îndoială lumea se schimbă. Dar transformarea nu este întotdeauna omniprezentă. Acolo unde ea se desăvârșește, există sub diferite forme, luând o amploare și având o rezonanță umană rareori asemănătoare. Un combinat siderurgic din România este complet diferit de un combinat siderurgic din Statele Unite. Prin ce se diferențiază aceste două popoare: prin civilizație, prin cultură? Care este ponderea culturii și cea a civilizației în mentalitatea și comportamentul indivizilor? Este oare un român mai cult decât un american sau poate un american mai civilizat decât un român?

Nu vom putea face niciodată o generalizare. Răspunsul la aceste întrebări se poate da doar particularizând, focalizând studiul pe un grup determinat de indivizi.

De cele mai multe ori tindem să acordăm minimul de semnificație unei fraze sau propoziții pe care o auzim întâmplător sau într-un anumit context. Ca să nu mai vorbim de factorii externi care însoțesc mesajul. De fapt toate acestea se află într-o strânsă legătură.

De aceea, în cazul unei tranzacții internaționale trebuie studiați cu atenție toți factorii care pot conduce la succesul sau eșecul acesteia. Este și cazul conflictului de la Combinatul Siderurgic Reșița. De câte ori vine un reprezentant al unei companii străine și încearcă implementarea de noi idei și strategii într-o întreprindere fostă de stat, de atâtea ori ia naștere din partea localnicilor un fenomen de respingere. O respingere atât a purtătorului de mesaj cât și a mesajului în sine. Erori de traducere, erori de percepere corectă a mesajului transmis duc la creșterea opoziției localnicilor față de implementarea noilor structuri.

Claudette Lafaye constată că reorganizarea este însoțită de un declin al interacțiunilor informale- sau, mai bine zis, personalizate- și generează o ruptură în relațiile ierarhice. Comunicarea internă este scurtcircuitată: noul director nu mai poate conta pe sprijinul vechilor cadre formate la locul de muncă pentru a-i convinge pe muncitori de justetea noii linii de conduită, după cum nu se poate bizui nici pe rețeaua legăturilor personale pentru a se informa în legătură cu ceea ce se întâmplă în întreprindere. Apar reacții de respingere a reorganizării [4;22].

Trebuie subliniat de asemenea și studiul insuficient al culturii, al indivizilor, al situațiilor precedente din România. Lipsa de informație și de comunicare poate conduce într-o direcție greșită o organizație. Neînțelegerea diferențelor de cultură este un bun prilej pentru nașterea de conflicte. De aceea este nevoie de dezvoltarea unei apropieri interculturale, în care să se poată identifica diferențele culturale, să se interpreteze și să se evalueze importanța lor. În cursul negocierilor dintre români și americani, brusc a fost stinsă lumina și reprezentantul american a fost agresat. A fost un gest premeditat sau un impuls de moment? Pierderea locului de muncă pentru o parte din salariați, nesiguranța

venitului, respingerea noii conduceri sunt poate posibile justificări ale acestui gest.

Indivizii nu mai reușesc să distingă realul de perceperea pe care o au ei. S-a instalat între oameni o opacitate, o nonreceptivitate la nou, la schimbare, și aceasta nu numai datorită neîncrederii, ci unor așteptări înșelate și a unor fapte concrete (ex: neplata salariilor muncitorilor de la Combinatul Siderurgic Reșița). Cum poate oare un salariat să aibă o perspectivă a viitorului întreprinderii în care lucrează, în condițiile în care necesarul zilnic nu îi este asigurat? Simplul individ are un anumit grad de cultură. S-au văzut destule cazuri când acest grad era mai ridicat decât cel al unor preținși oameni de cultură. Cultura, ca și civilizația este percepută de fiecare într-un mod subiectiv. Intervine interpretarea pe care fiecare individ o dă acestor informații și modul în care acestea și-au pus amprenta asupra lui. Individul a evoluat într-un sens pozitiv? Același simplu individ, pentru a-și exprima într-un mod cât mai liber și dezinvolt cultura, trebuie să aibă o anumită detașare de realitatea cotidiană. Să spunem că el este un om cult, un om civilizat. Dar își poate manifesta cultura și civilizația într-o conjunctură care-l favorizează cât de cât, care nu întrece limitele normalului, în condiții minime de civilizație. Căci, în fapt, o societate civilizată, asigură membrilor săi nevoile de bază.

Se pot corela gradul de civilizație și cultură ale unui popor cu binecunoscuta piramidă a nevoilor a psihologului Abraham Maslow [5]. În măsura în care acest grad tinde spre vârful piramidei se poate spune că o societate evoluează cu adevărat. Aș putea chiar afirma că vârful acestei piramide constituie punctul real de întâlnire, de convergență al culturii cu civilizația (figura 2).

Să presupunem că un simplu muncitor, ajuns lider de sindicat, cu un grad de cultură și civilizație corespunzător, participă și la cursuri de negociere și, de ce nu, de management (în fond e lider). În aceste condiții, comportamentul lui ar trebui să fie ireproșabil și încununat de succes. Dar, de fiecare dată, intervin alți factori, exteriori, care nu țin numai de individul în sine (de exemplu apariția altor indivizi, care, la rândul lor, au un comportament specific). În același timp comportamentul lor se influențează reciproc, în conjunctura momentului, dând

naștere la reacții noi, neprevăzute. Apar astfel noi tipuri de reacții, mixte. Aici își spune cuvântul capacitatea de adaptare. Cele două părți participante la discuții ar fi avut succes dacă ar fi cunoscut reciproc mai bine cultura și civilizația celuilalt.

Până în momentul de față conflictul dintre salariații de la Combinatul Siderurgic Reșița și partea americană nu s-a soluționat. Numărul

celor care au intrat în greva foamei crește de la o zi la alta (de la 64 de greviști s-a ajuns la 105, apoi 117). Există o lipsă acută de dialog cu autoritățile și partea americană. Pe zi ce trece conflictul ia proporții.

Cu siguranță aceste negocieri au avut o multitudine de erori de organizare și implicit de derulare.

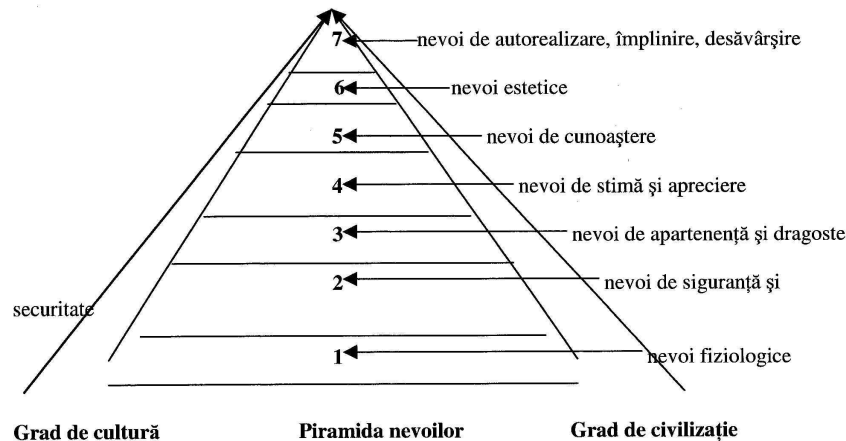


Figura nr. 2. Piramida nevoilor, cultură și civilizație

Factori de succes pentru întreprinderi

Așadar, pentru ca o organizație să aibă succes în activitatea sa trebuie analizate atât erorile, cât și factorii pozitivi. Există o multitudine de opinii privind factorii de succes pentru o întreprindere. După Roland Calori și Martine Osterrieth trebuie studiate capacitatea de învățare și implicarea indivizilor în cadrul organizațiilor.

Capacitatea de învățare

Învățarea reciprocă se realizează la două niveluri: între întreprinderile din diferitele țări europene și între întreprinderile din zona "Triadei". Pentru a rămâne performante în contextul integrării, întreprinderile europene trebuie să învețe:

- de la țările anglo-saxone:
 - importanța profitului,
 - competența în finanțe,
 - viziunea liberală și globală a afacerilor,
- de la Sudul Europei:
 - un anumit sens al „haosului” și un management intuitiv,

- capacitatea de a dezvolta produse noi,
- negocierea de politici industriale,
- de la Nordul Europei:
 - sistemul managementului participativ,
 - importanța acordată calității,
 - competențe în materie de producție (fabricare),
- de la Germania:
 - legăturile solide între bănci și industrie,
 - fidelitatea angajatului față de organizația în care lucrează,
- de la Țările Scandinave:
 - structura mai puțin ierarhizată,
 - importanța „calității vieții” la locul de muncă,
- de la țările mici:
 - viziunea internațională a lumii afacerilor,
 - capacitatea de a vorbi mai multe limbi.

Învățarea reciprocă se face de asemenea și în zona „Triadei”. Cele mai bune întreprinderi americane și japoneze și-au părăsit deja pozițiile lor extreme. Europeanii ar trebui să învețe spiritul întreprinderii americane și integrarea diferitelor funcții ale întreprinderii japoneze (figura 3).

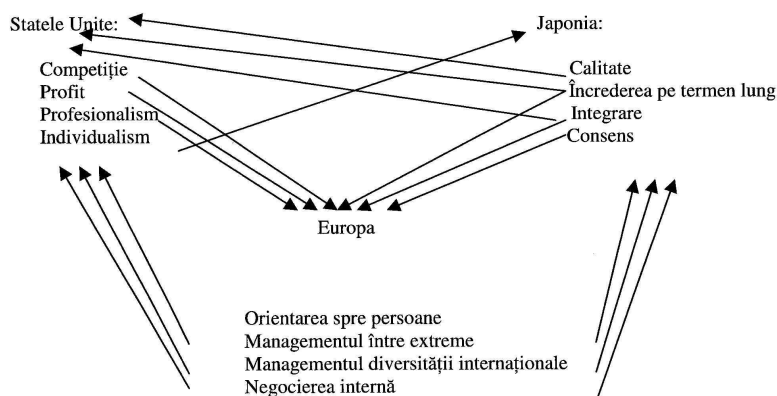
Implicarea indivizilor în cadrul organizațiilor

Implicarea angajaților în întreprindere este un obiectiv major pentru managerii din zilele noastre. Consiliile de întreprindere, „Works Councils”, vor fi din ce în ce mai importante în procesul de circulare a informației.

Participarea angajaților la luarea deciziilor este un factor de creativitate și de flexibilitate.

Inițiativele și inovațiile vor veni cu timpul de la bază și mai puțin de la pozițiile superior ierarhice [3;331].

Luând în considerare experiența celorlalte țări pe plan economic, dar și din punct de vedere social și cultural, orice societate nu va avea decât de câștigat.



Sursa: R. Calori, P. De Woot, *An European Management Model Beyond Diversity*, 1994

Figura nr. 3. Convergența internațională

Final?

Într-un sfârșit, miercuri, 27 iunie 2001, s-a dat un răspuns concret conflictului de la Combinatul Siderurgic Reșița. S-a recurs la justiție pentru rezilierea contractului cu partea americană, invocându-se ca motiv „reaua credință a acestei părți privind privatizarea combinatului”, „neachitarea obligațiilor față de contract”, „incapacitatea cumpărătorului de a

finaliza contractul”, precum și „destabilizarea economică și socială”. Din partea Guvernului României urmează să se facă o „propunere de criză și avarie”. O parte din salariați vor fi în șomaj pentru o perioadă determinată de 2-3 luni. După această perioadă se preconizează ca decizia de pronunțare a instanței să fie de reziliere a contractului de privatizare, urmând ca statul să devină acționar majoritar și să revândă ulterior.

Bibliografie:

1. Andrei Petre, *Sociologia revoluției*, Polirom, 1998
2. Antonesei Liviu, *Paideia*, Polirom, 1996
3. Dupriez Pierre, Solange Simons, *La résistance culturelle*, DeBoeck Université, 2000
4. Lafaye Claudette, *Sociologia organizațiilor*, Polirom, 1998
5. Maslow Abraham, *Motivation and personality*, Harper and Row, 1970

**Oana Iliescu**

Master în Marketing, în prezent inspector de specialitate în cadrul Primăriei Iași, Direcția Finanțelor Publice Locale. Domenii de studiu: management intercultural, marketing. Abordând vastul domeniu al managementului intercultural, consideră că atât cultura, cât și civilizația nu se situează la poli opuși, ci dimpotrivă, converg.