



Volumul VII, Numărul 13 / 2005

ISSN 1454-9980

Cercetarea științifică universitară

– între tradiție și nevoia de adaptare la schimbare

(pag. 1-10)

Dumitru ZAIȚ, Alain SPALANZANI

Volume VII, Issue 2 (13) / 2005

Cross-cultural
Management
Journal

CERCETAREA ȘTIINȚIFICĂ UNIVERSITARĂ – ÎNTRE TRADIȚIE ȘI NEVOIA DE ADAPTARE LA SCHIMBARE

Dumitru Zaiț¹, Alain Spalanzani²

Cercetarea științifică nu poate fi realizată cu bune rezultate înafara unor condiții prealabile ce trebuie îndeplinite, chiar și în cazul unor demersuri și reușite individuale aparent spontane și neexplicate. Cercetătorul este personajul cheie, în jurul lui se brodează aproape întreaga activitate de înțelegere a mecanismelor și, nu de puține ori, logicii sau psihologiei creației. Doza de mister a creației științifice poate rămâne ca atare, ea fiind valabilă, să admitem, cu numeroase rezerve, în cazul unor descoperiri pe care suntem obligați a le accepta ca fiind rezultatul unei pure sau celeste întâlniri între geniul cercetătorului și un ansamblu de circumstanțe în jurul cărora se brodează mituri și legende ale descoperirii.

În cercetarea științifică obișnuită (asociere pentru unii anormală, cercetarea științifică fiind legată aproape totdeauna cu nonordinarul, cu ceva mai degrabă esoteric, imposibil a fi realizat de cei care nu au în același timp și geniu creator și o formație de excepție) preceptele sunt totdeauna utile, furnizează elementele unei călăuze pricepute care poate evita unele dificultăți sau capcane, poate eficientiza acțiunea de căutare. Cercetătorul, ca personaj central, cheie în derularea căutării, dar și cadrul asigurat de realizare a demersului pot fi elemente pentru care recomandări venite din partea epistemologilor, metodologilor, celor cu experiență în domeniu sunt mai mult decât utile. Multe cercetări nu ar fi fost inițiate, încă multe altele nu ar fi fost finalizate sau nu ar fi ajuns la rezultate pozitive dacă nu ar fi beneficiat de asemenea recomandări, unele dintre ele făcând obiect al cercetării pentru cercetare.

1. Factorul cultural al cercetării

Cultura, prin influența pe care o are asupra comportamentelor, atitudinilor și pozițiilor față de acțiune, poate fi considerată un factor important, uneori decisiv, de stimulare, frânare, reușită sau eșec al diferitelor categorii de cercetare. Vom recunoaște aici mai ales legătura intimă dintre cultură și formele organizate ale cercetării, cele care se realizează în instituții publice sau private și nu, sau mult mai puțin, cercetarea sporadică sau întâmplătoare pe care indivizi dotați o pot realiza pe cont propriu din diferite motive și cu mijloace mai mult sau mai puțin dominate de improvizatie. Cultura, în sensul reținut anterior, poziționează indivizii față de cercetare în trei ipostaze: ca cercetător individual sau colectiv; ca organizație sau instituție cu funcție de cercetare (în principal sau în secundar); la nivel de administrație locală și națională (prin politica realizată, în general, prin componenta acesteia referitoare la cercetare, în particular și în special). Alături și în conexiune cu aceste trei ipostaze se situează individul comun, cel care nu face cercetare dar care nu este neutru față de aceasta. Acesta are o anumită percepție și, implicit, atitudine «culturală» față de cercetare, fiind mai mult sau mai puțin disponibil pentru alocarea de resurse și finanțare, pentru acceptarea sau respingerea unor programe de cercetare de anvergură pe care nația le-ar putea realiza ca și față de modul în care progeniturile lor sunt educate pentru, contra sau indiferenți față de cercetare.

Individul ca cercetător format, cu sau fără experiență acumulată, este dispus a face cercetare și în măsura în care el are un dat cultural care-l stimulează, un altul care-l inhibă sau care-l face indiferent. Plăcerea de a face

¹ Profesor la Universitatea "Alexandru Ioan Cuza" Iasi

cercetare ca și satisfacțiile ce pot fi obținute din asemenea activități sunt nu numai preexistente sau moștenite ci și formate printr-un anumit mod de a face educație, de a forma, de a poziționa individul față de valorile culturale ale națiunii. Se poate induce o atitudine pozitivă față de cercetare și prin dezvoltarea încrederii în potențialul propriului grup etnic, propriei colectivități ca și prin crearea unor condiții favorabile pentru stimularea inițiativei și creativității, spiritului de observație și, ceea ce poate fi mai important, a sentimentului apartenenței la grupul din care face parte (etnie, țară etc.). Individul nu este el singur în cauză pentru că nu poate decât în concertare socială să producă influențele necesare unei poziționări favorabile cultural față de cercetare. Ajuns în situația de cercetător, el poate conștientiza nevoia unei adaptări a atitudinii sale față de subiectul cercetării, față de rezultate și, nu mai puțin important, față de procesul general de formare a poziției culturale pentru cercetare.

Organizația sau instituția organizatoare devine și ea purtătoarea unei opțiuni dominate cultural față de cercetare, față de cercetători, de resurse și, în același timp important și necesar, față de educarea și formarea pentru cercetare. De altfel, de foarte multe ori, instituțiile de cercetare sunt și organizatoare și, deci, responsabile pentru educația și formarea culturală pentru această activitate. Maniera în care este organizată, coordonată, motivată, stimulată cercetarea sunt dependente nu numai și nu atât de dimensiunea resurselor (materiale și financiare, tehnice și tehnologice etc.) angajate cât de capacitatea organizației respective de a potența competențe și abilități de cercetare ale specialiștilor de care dispune și pe care-i poate atrage în atingerea performanței. La nivelul unei asemenea organizații pot fi cultivate valori etice specifice meseriei de cercetător alături de cele general valabile pentru cultura de origine a fiecărui membru al grupului.

Administrațiile locale și naționale au două «funcții» culturale semnificative în raport cu cercetarea. Prima vizează crearea cadrului general de formare și educare favorabil față de cercetare. A doua privește însăși politica generală de dezvoltare a localității, regiunii sau țării și locul atribuit cercetării în cadrul acestei politici. Trebuie subliniat faptul că politica față de cercetarea științifică nu este exprimată numai direct prin câteva referințe sau cifre din buget ci

și, mai ales, prin amploarea programelor de dezvoltare și investiții care solicită recursul obligatoriu la cercetarea științifică dintr-un domeniu sau altul. Angajarea economică și politică într-un proiect național de anvergură, în care trebuie antrenate diferite categorii de resurse are consecințe importante asupra orientării unor cercetări în domeniul respectiv ca și asupra atragerii și potențării de resurse pentru cercetare. Un proiect de dezvoltare industrială a unei zone sau regiuni obligă la cercetări specifice în mai multe domenii, ceea ce stimulează creativitatea și eficacitatea ca urmare a unei motivări suplimentare (direct materiale, prin interesul factorului politic de a remunera mai bine respectivele cercetări, dar și indirect pasionale, prin creșterea eficienței ca urmare a afecțiunii cercetătorului față de zona sau regiunea vizată) a cercetătorului.

Cultura influențează poate chiar decisiv poziția individului comun față de cercetare prin poziția pe care o induce asupra acestuia în diferitele etape ale devenirii, educării și formării acestuia. Sensul însuși atribuit cuvântului «cultură» este rezultat al unei «centrări ideologice» particulare față de elementele ce pot fi considerate caracteristice acesteia (culturii). Atunci când, de exemplu, cultura este redusă la obiecte sau produse create sau acumulate în timp într-un anumit spațiu geopolitic, la instituții și structuri administrative ce se ocupă de cultură, la ceea ce se acumulează în timp sub forma valorilor materiale și spirituale ale unui grup, consecințele sunt și ele de natură cumulativă și privesc mai degrabă trecutul decât prezentul sau viitorul, stimulează mai degrabă așteptarea decât acțiunea și inovația. Situația culturii percepută ca producătoare de idei, gusturi, judecăți de valoare și acțiune este de departe mai favorabilă creației și inovației tocmai pentru că împinge la implicare și asumarea aventurii cunoașterii.

Poziția «culturală» a unei populații (dintr-o țară, în particular și în special) față de cercetare poate fi surprinsă și analizată inclusiv cu ajutorul unor criterii cuantificabile. Un sistem complex de criterii ar putea cuprinde următoarele șase grupe reflectând direct sau indirect poziția culturală față de cercetare și inovație:

- nivelul și calitatea resurselor umane alocate sau implicate în cercetare;
- calitatea formării superioare (universitare) în dependență față de resursele umane ale învățământului superior;

- politica și strategia națională în raport cu cercetarea și investițiile cu grad ridicat de tehnicitate;
- motivarea pentru cercetare și inovație;
- finanțarea cercetării și inovației;
- percepția culturală dominantă față de cercetare și inovație.

Analiza rezultatelor furnizate de evaluările produse prin acest sistem de criterii poate furniza elemente nu numai interesante ci și utile în eventualitatea încercării ameliorării percepției și atitudinii populației unei țări față de cercetare

și inovație. Un studiu relativ recent (vezi D.Zaiț și A. Spalanzani, 2003) a fost realizat pentru a evalua diferențele de percepție culturală cu privire la cercetare și inovație între România și Franța, în mod special vizând rolul și poziția universităților din cele două țări. Evaluarea a fost realizată prin considerarea unui număr de 20 criterii (vezi tabel nr. 1.1), fiecare evidențiind o anumită componentă a percepțiilor stereotip ale indivizilor din cele două țări și universități cu privire la aspecte semnificative pentru inovație și cercetare.

Tabel nr. 1.1 Matricea valorilor criteriilor de valorizare a specificității culturale pentru cercetarea și inovația universitare (cazul Franța – România) (după D.Zaiț și A.Spalanzani, 2003)

Nr. Crt.	Criteriul	Valori Franța				Valori România			
		Național	Regional mediu	Regional superior	Mondial	Național	Regional mediu	Regional superior	Mondial
1	Calitatea recrutării	3	3	3	2,5	1,5	1,5	1,5	1
2	Calitatea procedurilor de formare prin doctorat	3,5	2	3	2	2	2	1,5	1
3	Perspectivile după doctorat	2	3	3	2,5	2,5	2	1,5	1
4	Nivelul calității formării pentru cercetare	3	3	3	2,5	0	1	0	-1
5	Importanța cercetării pentru carieră	4	2,5	3,5	2,5	3,5	3,5	3,5	3,5
6	Importanța inovației	3,5	3,5	3,5	2,5	0	1	1	1
7	Calitatea modalităților de apreciere a nivelului cercetării și inovației	2,5	2,5	2	2	2	1,5	0,5	0,5
8	Recunoașterea socială a cercetătorului/inovatorului	3	2,5	2	2	1,5	1,5	1	-1
9	Recunoașterea științifică a cercetătorului/inovatorului	2	2,5	2	2	2,5	2	2	1
10	Pertinența criteriilor de apreciere a rezultatelor cercetării/inovării	2,5	2,5	2	2	1	1	0	-1
11	Rolul întreprinderii în cercetare/inovare	2	2,5	2,5	3	0	-1	-1	-1
12	Nivelul remunerării cercetării/inovării	0,5	1,5	1,5	2	-1	-1	-1	-1
13	Alte motivații pentru cercetare/inovare	1,5	1,5	1	1	2	2	1,5	2
14	Modalitatea de selecție a proiectelor pentru finanțare	1,5	2	2	2	1,5	1,5	1,5	1,5
15	Varietatea surselor de finanțare pentru cercetare	2	2,5	2,5	2	1	1	0	0
16	Gradul de încredere în cercetare/inovare	2,5	2,5	2,5	2	1,5	1,5	0,5	0,5
17	Importanța acordată muncii în echipă	0	1,5	1,5	1,5	0	-1	0	0
18	Poziția cercetării în politica de stat	3	2,5	2	1,5	1	1	0	0,5
19	Locul formării pentru cercetare/inovare în universitate	0,5	1,5	1	1	0	0	0	0
20	Raportul dintre formarea profesionalizantă și formarea pentru cercetare	1,5	1,5	1	1	0	-1	-1	-1
	Total	44,0	46,5	44,5	39,5	22,5	20	12,5	6,5
	Valoare medie/criteriu	2,2	2,325	2,225	1,975	1,125	1,00	0,625	0,325

Valorile au fost obținute pe baza opiniilor exprimate de universitari din cele două țări, cu experiență în cercetare și administrarea universităților. Pentru fiecare criteriu a fost considerată o scală cu valori întregi cuprinse între -1 și 4,0, fără a trece prin valoarea 0. O

valoare ridicată acordată unui criteriu prin raportare la referința considerată (percepția poziționării respectivei valori la nivel național, față de nivelul mediu al regiunii, față de cel mai ridicat nivel al regiunii și față de nivelul mondial) indică faptul că poziția indivizilor din

țara respectivă este pozitivă, favorabilă și potențatoare față de respectivul criteriu etc. Estimarea valorilor medii și a unor parametri special construiți pentru acest studiu au scos în evidență existența unor percepții culturale sensibil diferite față de cercetare și inovație în cele două țări, respectiv în universitățile lor. Astfel, ca raportare la nivelul mondial, singurul de altfel care asigură o bună comparabilitate, percepția stereotip față de cercetare și inovare este de peste șase ori superioară în Franța față de România. Ceea ce înseamnă un atu important al Franței în materie de cercetare/inovare furnizat nu prin resursele materiale, umane, tehnice sau tehnologice alocate cât prin rolul și importanța atribuite cercetării în sens cultural: încredere/neîncredere, motivare/indiferență, implicare/așteptare, interes/dezinteres față de formare etc.

2. O imagine aproximativă a personajului: calitățile cercetătorului

Teoretic, este posibil ca orice individ, posedând o cultură de specialitate dintr-un anumit domeniu, să facă cercetare și să obțină chiar oarecari rezultate. Cercetătorul este însă un individ mai aparte, totuși, pentru că înafara unor cunoștințe de specialitate (intrarea în condiția limbajului specializat și stăpânirea unui bagaj metodologic minimal) el are nevoie de o anumită motivare internă și externă, de o anumită susținere materială dar și psihică, de un plus de imaginație și creativitate, de un climat cultural favorabil etc. El însuși trebuie să fie convins că posedă un minimum de calități pe care le poate angaja în cercetare. Pentru că în cercetare, ca în orice altă activitate, trebuie obținute rezultate prin care individul-cercetător își atrage simpatii, apreciere, remunerare, evoluție favorabilă în meserie și carieră etc. El poate fi însă dirijor, solist sau simplu instrumentist într-o echipă de cercetare, poate fi vedetă sau personal de execuție. Rezultatele cercetării ca și poziția și evoluția cercetătorului sunt bine marcate de calitățile pe care acest personaj le poate sau nu avea.

În căutarea calităților cercetătorului sau, mai bine spus, a unei combinații eficiente de calități pentru cercetare, au fost propuse diferite tipologii și chiar sisteme de scalare. Unul dintre cele mai complete sisteme de evaluare a

potențialului cercetătorului propune considerarea simultană a trei categorii de criterii: cunoștințe, aptitudini și calități personale. Fiecare din criteriile de evaluare pentru cele trei categorii poate fi poziționat cifric (vezi tabelul nr. 2.2, după Usunier et alii, 1993) chiar de cercetător pentru a se auto-evalua. O scară de ierarhizare ar putea fi:

- 4. capacitate ridicată de cercetare
- 3. capacitate moderată de cercetare
- 2. capacitate limitată de cercetare
- 1. capacitate practic inexistentă de cercetare

Calitățile puse în evidență prin această sistematizare au un caracter excesiv tehnic și nu sunt ușor de cuantificat. Modul lor de organizare și ideea de a produce o scalare cât se poate de obiectivă a potențialului de cercetare a personajului cercetător merită însă atenție. Cercetarea costă, atât în termeni de resurse materiale și financiare cât și ca timp.

În practica obișnuită, o analiză sumară dar corectă a câtorva calități care au "vizibilitate" atât pentru cercetător cât și pentru cei care organizează cercetarea sau cei care devin parteneri poate orienta suficient opțiunea și, ceea ce nu este lipsit de importanță, în anumite culturi în mod particular, nu atinge sensibilitatea celui supus unor proceduri de evaluare de acest gen. Printre calitățile ce pot fi urmărite într-o asemenea manieră amintim:

- capacitatea de mobilizare și concentrare;
- răbdarea și tenacitatea în depășirea sau surmontarea dificultăților apărute;
- capacitatea de a lucra singur sau în echipă (în funcție de natura, complexitatea, amploarea și modul de organizare a cercetării);
- interesul pentru cercetare în raport cu obiectivele dezvoltării în meserie, carieră, societate (motivarea profesională și socială);
- deschiderea față de opiniile altora, față de schimbul de idei, de controversele științifice (orice idee nouă este obiect al dezbaterii și nu este acceptată imediat chiar atunci când este justă);
- capacitatea de organizare a unei activități de cercetare;
- obișnuința ordonării ideilor, mai ales a celor proprii;
- experiența acumulată în scrierea clară și redactarea unui document cu caracter științific.

Tabel nr. 2.2. Calitățile cercetătorului competent (după Usunier et alii, 1993)

Cunoștințe	Aptitudini	Calități personale
1. Conștiința diversității modalităților de a vedea lumea	7. Capacitatea de a planifica, organiza și gestiona timpul propriu	13. Conștiința forțelor și slăbiciunilor proprii ca și a valorii personale
2. Cunoașterea metodelor de a culege informații	8. Răbdarea studiului de bibliotecă și pentru alte surse	14. Claritatea raționamentelor
3. Cunoașterea strategiilor posibile de cercetare	9. Capacitatea de a atrage susținerea și cooperarea altora	15. Sensibilitatea față de evenimente, situații, persoane și sentimente
4. Cunoașterea subiectului studiului	10. Stăpânirea construirii, argumentării și structurării unui dosar, în scris	16. Stabilitate emoțională
5. Cunoașterea subiectelor și disciplinelor legate	11. Stăpânirea discutării și apărării orale a opiniilor proprii	17. Flexibilitate
6. Cunoașterea rețelelor și contactelor cheie în domeniul de cercetare ales	12. Capacitatea de a desprinde învățăminte din experiență	18. Creativitate
Total	Total	Total

Calitățile necesare în cercetare nu sunt niciodată numai moștenite, achiziționate, învățate sau deprinse prin experiență. Ele sunt configurate într-un amalgam pe care nu-l putem numi sistem, deși poate avea o anumită organizare internă de tip sistemic. În cercetare însă trebuie să se întâlnească și regăsească cele mai potrivite calități cu specificitatea și rigorile temei abordate, pe de o parte, cu abilitățile celorlalți membri ai echipei, dacă activitățile sunt realizate într-un asemenea cadru. De exemplu, elaborarea unui studiu sau raport de cercetare presupune anumite abilități specifice domeniului de scriere și/sau redactare a unui material de acest gen. Existența în echipa de cercetare a unui bun specialist în scrierea și redactarea materialelor respective poate fi considerată suficientă pentru a suplini unele dificultăți de expresie scrisă ale altor membri. În timp, abilitățile de scriere științifică pot fi deprinse și prin participarea la activitatea unor echipe de cercetare în care cel puțin un membru este potențial capabil să redacteze materialul în diferitele etape ale derulării cercetării. Furnizarea de materiale bine redactate este uneori la fel de importantă sau chiar mai importantă decât rezultatele efective obținute în cercetare.

Cea mai mare parte a calităților, competențelor sau abilităților de cercetare pot fi asimilate, acumulate sau formate în timp. Este motivul pentru care este utilă urmărirea evoluției în timp a oricărui potențial candidat pentru activitatea de cercetare. Ceea ce se va pretinde unui student în formare ca și ceea ce-și va impune acesta față de calitățile cerute va fi diferit de ceea ce se va urmări la un doctorand,

un cercetător debutant în carieră sau unui cercetător versat. Lista calităților, aptitudinilor și capacităților de cercetare trebuie adaptată față de natura specifică a problemei și față de nivelul formării și experienței cercetătorului sau posibilului cercetător. Problema calităților (și defectelor, de fapt) pentru cercetare nu poate fi definitiv tranșată.

3. Factorul motivațional

Cercetarea științifică presupune un angajament individual important și nu numai alocare de resurse, existența unor oportunități sau a unei comenzi sociale ferme. Individul cercetător este principalul factor al reușitei sau eșecului în această activitate. El trebuie să fie însă nu numai format corespunzător pentru acoperirea unei astfel de misiuni. Nici acumularea de experiență în domeniu nu este o garanție suficientă. Pentru acest personaj este nevoie să existe suficiente elemente care să-l incite și să-l împingă permanent spre atingerea obiectivelor în cercetarea asumată sau propusă. Motivația în cercetare este un resort și un motor cu ardere internă care-l ajută să inițieze, asume și dezvolte continuu acțiunile corespunzătoare în vederea reușitei.

Motivele care-l determină pe cercetător să se angajeze în realizarea de proiecte de cercetare sunt dominant de natură psiho-comportamentală și rațională; ele vin din recunoașterea unei identități particulare a individului în raport cu gradul de stăpânire al meseriei sale, pe de o parte și din nevoia resimțită de a se face

recunoscut în domeniul său de activitate prin performanțele de care este capabil, pe de altă parte. Componenta rațională nu este, poate, decisivă, dar prezintă o mare importanță: individul are nevoie de ceea ce știe să facă pentru a câștiga, a evolua în carieră, a-și valorifica și valoriza cunoștințele. Nevoia de recunoaștere socială este și ea prezentă, în parte ca dimensiune psihică a existenței individului prin ambițiile lui de situare mai bună față de ceilalți componenți ai grupului, în parte ca efect rațional așteptat de la cei pentru care muncește și produce rezultate profitabile. Acolo unde cercetătorul nu are ce aștepta nici ca recunoaștere profesională, nici ca recunoaștere socială, rezultatele obținute nu pot avea pretenția de a fi mai mult decât convenționale și mediocre. Chiar și în situația în care remunerarea directă (pentru activitatea desfășurată) ar putea fi considerată rezonabilă. Remunerarea, de altfel, este un factor motivațional extern, nu totdeauna suficient de puternic. Mai mult, remunerarea în cercetare nu este motivantă dacă se face după activitatea desfășurată și nu după performanțele realizate de cercetător. Nici într-un alt tip de activitate, ca în cercetare, nu este atât de evidentă necesitatea diferențierii indivizilor în funcție de performanțele realizate. Cercetătorul este un individ marcat de nevoia permanentă de recunoaștere chiar și dacă anterior angajării sale în cercetare calitățile personale nu-l îndreptăteau să creadă în posibilitatea acoperirii corespunzătoare a unor activități din această zonă.

Natura și intensitatea diferiților factori motivaționali sunt diferite de la o cultură la alta. De regulă, în societățile mai puțin prospere componenta material-financiară a motivației este mult mai prezentă și mai semnificativă pentru un cercetător. Aceeași componentă materială este mai prezentă la cercetătorii tineri, dornici să ajungă mai repede la o stare materială înfloritoare. În societățile înstărite și stabile, remunerarea ca motivație își pierde din importanță, rămânând însă destul de semnificativă pentru tinerii cercetători. Intensitatea considerării remunerării ca element motivațional al cercetării pentru tinerii cercetători este însă mult mai mare în culturile dominate de sărăcie, chiar și la același nivel de acoperire a nevoilor imediate. Culturile societăților sărace sunt mai materialiste față de

cele ale societăților bogate. Nivelul bunăstării sociale relativizează raportul dintre materialism și satisfacția psiho-socială. Așteptările sunt mai puțin «grăbite» în societățile prospere poate și pentru că minimul existenței este oricum asigurat iar riscurile de «cădere» sau de pierdere sunt mai reduse.

Ca elemente individuale de motivare pentru cercetare se pot recunoaște: nevoia de a învăța, nevoia de a evolua personal, nevoia de evoluție în meserie și carieră, nevoia de recunoaștere socială și satisfacția obținută din rezolvarea unor probleme concrete sau imaginate. Trebuie să recunoaștem și să admitem, în același timp, că toate aceste motive și rațiuni sunt derivate din apartenența individului la un anumit grup. Competiția este cea care-l împinge permanent să acționeze și, deci, să cunoască și să se facă cunoscut. Remunerarea ca și alte stimulente materiale sau de altă natură apar, așa cum spuneam și mai sus, ca elemente externe de motivare și ca pârgii folosite de beneficiarul cercetării sau de angajator pentru a obține rezultate pozitive pentru el.

În cercetările din management, motivațiile nu sunt diferite de cele prezentate anterior. Referințele sunt însă specifice domeniului. Formarea superioară (universitară) în management este considerată, în general, purtătoare de valoare profesională și, oarecum implicit, personală. Obținerea unei diplome universitare în domeniul managementului înseamnă o primă condiție de reușită pentru individul care optează pentru această meserie. Formarea pentru cercetare presupune însă continuarea parcursului de formare printr-o specializare de tip Master sau Studii aprofundate. La acest nivel, învățarea este dominată, sau ar trebui să fie, de aspectele fundamentale ale domeniului, de elementele de natură conceptuală și metodologică și de cele care privesc modalitățile de trecere de la teorie la practică sau de la practică la teorie.

Realizarea personală este un rezultat al realizării profesionale, în bună măsură. Cercetarea îl poate ajuta pe individ să surmonteze dificultăți sau eșecuri anterioare (în școală sau în posturile pe care le-a ocupat, de exemplu), să valorifice cunoștințe sau informații aparte pe care le posedă, să-și confirme anumite ipoteze, idei, păreri etc. Individul are nevoie de o permanentă verificare a potențialului său și, pentru aceasta, cercetarea poate fi un bun

experiment. În legătură cu această nevoie de evoluție personală poate fi și verificarea unor potențialități manageriale, de decizie sau operaționale de un anumit gen. Cercetarea îl poate ajuta pe individ să-și testeze asemenea calități și abilități pentru a încerca apoi o carieră în managementul acțiunii efective din afaceri.

Motivarea rămâne însă oriunde și oricând un mixaj complex între social, cultural, politic și individual. Însăși preferințele individului pentru o motivare sau alta sunt influențate de tipul culturii de origine sau de apartenență, de influențele culturale ce au intervenit pe parcurs, în timpul formării universitare sau realizării unor stagii sau misiuni în alte țări, de nivelul de dezvoltare economică și social-umană a grupului și țării etc. Responsabilii cu cercetarea dintr-o țară, instituție, întreprindere etc. trebuie să conștientizeze aceste diferențe pentru a realiza cadrul motivațional adecvat scopului: obținerea de rezultate pozitive și performanță în cercetare.

4. Puncte de sprijin: afecțiuni și resurse pentru cercetare

Cercetătorul nu este singur în activitatea sa nici în cazul unor acțiuni solitare, nici atunci când este izolat de restul lumii pentru a realiza anumite faze ale cercetărilor sale individuale sau colective. Faptul că în cercetările actuale angajarea solitară nu mai poate produce rezultate serioase este bine cunoscut; nu lumea reală a devenit mai complexă ci metodele și instrumentele, cunoștințele necesare pentru a realiza demersul de cercetare. Și, normal, problemele de rezolvat; cele pentru care au fost suficiente instrumentele, metodele și cunoștințele secolului al XX-lea au putut fi rezolvate și au primit, de regulă, rezolvările respective. Noile probleme sunt în bună parte cele rămase nerezolvate din cauza lipsei sau insuficienței acoperirii prin cunoștințe corespunzătoare naturii și gradului lor de dificultate. Alte probleme sunt efectiv noi, generate prin evoluția naturală sau influențată de intervenția omului asupra lumii realului. În management suntem dominant în fața unor asemenea probleme, majoritatea «construite» de om în încercările lui de a supune sau controla natura pentru a supraviețui, trăi mai bine sau, pur și simplu, câștiga și îmbogăți.

Cercetătorul are nevoie de un acompaniament permanent, pe de o parte pentru a putea fi completat prin cunoștințe și competențe, atunci când este nevoie de ceva pentru care el nu este pregătit (parcurea unei etape care presupune apel la cunoștințe și competențe dintr-un alt domeniu sau o altă disciplină: pentru studiul comportamentului consumatorului apelul la psihologie sau sociologie nu poate fi evitat, de exemplu), pe de altă parte pentru a fi susținut material și psihic în acțiunile sale de cercetare. Pentru că cercetarea este complexă și dificilă și are nevoie de resurse și susținere afectivă. Parcursul ei este mai degrabă sinuos și departe de convențional și norme. Usunier et alii (1993), preluând dintr-un studiu al lui Phillips din 1984, elaborat pe baza unor interviuri luate unor doctoranzi, prezintă etapele cercetării în funcție de parcursul psihic al cercetătorului. Trecerea lor în revistă este edificatoare: *entuziasm, izolare, interes sporit, autonomie ridicată, plictiseală, frustrare, sarcină îndeplinită*. Pentru a parcurge mai liniștit și productiv aceste etape cercetătorul are nevoie de sprijin.

Familia și prietenii sunt printre cei dintâi care pot oferi susținere morală și afectivă cercetătorului. Între aparenta neutralitate și încurajarea efectivă trebuie căutat și găsit un echilibru stabil. Armonia și detașarea în, deseori puținele, momente de relaxare ale cercetătorului pot concura cu factorii materiali și financiari ai cercetării în asigurarea reușitei. Cercetătorul nu este totdeauna o ființă suficient de puternică pentru a depăși ușor momentele sale de descumpănire, iar familia și prietenii sunt primii care pot sesiza și pune în lucru soluții de depășire a lor.

Întreprinderea sau instituția pentru care lucrează cercetătorul îndeplinește o dublă funcție de sprijin: pentru susținerea materială, financiară și logistică, pe de o parte, pentru crearea unui climat destins, armonios, favorabil creativității, producerii imaginației, construirii ideilor etc., pe de altă parte. Cazul unor întreprinderi sau institute de cercetare în care programul este la latitudinea cercetătorului, spațiile sunt amenajate inclusiv pentru asigurarea destinderii prin terenuri de sport, bazine de înot etc. este deja cunoscut. Responsabilii diferitelor departamente sau ai echipelor de cercetare trebuie să posede cunoștințe în domeniul respectiv de specialitate dar, mai ales, să aibă o structură intelectuală care

să favorizeze apropierea de membrii echipei sale. Aceștia ar trebui să se ocupe de partea generală a organizării acivităților de cercetare, să fixeze, de preferat împreună cu membrii echipei, eșalonări ale realizării fazelor de lucru, dar să nu se amestece prea mult și prea des în ceea ce fac membrii echipei lor. Este în sarcina acestui responsabil să formeze de fapt echipa astfel încât ea să fie echilibrată, atât în raport cu natura problemei și sarcinile de acoperit cât și cu ideea de a pune în comun competențe și caractere diferite dar complementare și disponibile la colaborare. Membrii echipei se pot sprijini reciproc, pot pune în comun elementele de care au nevoie pentru a asigura un climat favorabil reușitei.

5. Creativitate, imaginație, capacitate de observare și spirit critic

Nu rareori cercetarea este asociată cu anumite virtuți și calități înnăscute ale unor pasionați ai diferitelor domenii sau discipline. Ceea ce este adevărat doar într-o oarecare măsură. Pentru că, deși necesare în realizarea multor cercetări și, mai ales, în ceea ce poate fi numit descoperire științifică de anvergură (ceea ce poate schimba teoria sau chiar sensul evoluției în domeniile aplicative etc.), aceste calități sunt o rezultată puțin controlabilă a mixajului dintre ereditate, educație, formare și experiență. Creativitatea, imaginația, capacitatea de observare și spiritul critic susțin cercetarea atât în sens productiv și eficient cât și în sens novator și inventiv. A fi imaginativ și creativ înseamnă a fi capabil de a explica și construi ceea ce alții nu pot sau nu sunt în stare să facă. Mai înseamnă însă și a avea capacitatea de a vedea sau constata ceea ce este de altfel vizibil sau logic, dar cunoștințele actuale nu favorizează constatarea sau judecarea pentru a extrage fapte relevante, a dezvolta raționamente logice sau interpretări structurale etc. pentru a generaliza, teoretiza, căuta și găsi soluții. Este aici o dimensiune a unei capacități specifice de a constata ceea ce nu este evident pentru toată lumea și pe care o numim spirit sau capacitate de observare. Aceasta este legată mult de un anume nonconvenționalism al cercetătorului, nonconvenționalism care-i favorizează pătrunderea în zone neumblate sau nedefrișate pentru că toți ceilalți au impresia că știu ce

ascund sau știu că acel ceva este deja cunoscut. Ceea ce este format în noi, cunoștințele pe care le-am acumulat anterior se transformă într-un gen de ecran opac ce limitează sau face imposibilă scrutarea și perceperea a ceea ce se află de cealaltă parte a sa. Cercetătorul este în stare pentru că poate să abandoneze canoane și paradigme și să meargă dincolo de ecran. Cunoștințele sale, acumulate și folosite util de altfel, nu-l împiedică sau chiar îl ajută pentru că ele nu sunt considerate de el ca fiind o stare provizorie a cunoașterii științifice în devenire. Aici suntem în fața imaginației, creativității și spiritului de observare.

Aceste calități, combinație stranie între ereditate, educație, formare și experiență, conduc la realizarea de cercetări în care apar noi fapte, noi piste, elemente explicative diferite de altele anterioare sau simultane, demonstrații, enunțuri, idei care nu au mai fost avansate. Este originalitatea, cea care face dificilă acceptarea rezultatelor obținute dar furnizează elemente de dezbateră roditoare și generează deseori noutatea care va schimba cu ceva lumea, fie și într-un univers mai puțin spectaculos, așa cum este întreprinderea sau organizația. Mai mult, aceste calități favorizează acele întâlniri miraculoase între cercetător și circumstanțele favorizante ale derulării demersului și descoperirii. Usunier et alii (1993, pp. 23, 24), cu trimitere la Austin (1978), neurochirurgul american care a efectuat un studiu de cercetare asupra mecanismelor marilor descoperiri, redau cei patru factori personali care favorizează descoperirea în medicină. Prezentarea lor succintă evidențiază cât se poate de semnificativ rolul imaginației, creativității și spiritului de observare în cercetare. De altfel, pentru a le surprinde caracterul, Austin însuși i-a numit «chance».

1. Ocazia cu șansa 1 (lovirea mingii) este cea care poate declanșa o cercetare reușită; poate fi vorba de constatarea unui fapt pentru care nu au fost furnizate încă explicații. Cercetătorul este însă «pregătit» să observe acest fapt, dispune chiar de un mic arsenal metodologic pe care adeseori l-a încropit în mintea sa anticipând oarecum și așteptând ca acel ceva să-i apară în cale. A aștepta însă apariția unei asemenea șanse este de cele mai multe ori lene sau risipă de timp, de imaginație și speranțe.
2. Ocazia cu șansa 2 (mișcarea) vine din dorința de a satisface curiozitatea, din căutarea

permanentă, din observarea continuă a ceea ce este în jur; observarea este aici completată de o sensibilitate aparte față de noutate, față de ceea ce poate constitui element al mirării și interogării noastre. «Nimeni nu va pune piciorul pe ceva anume dacă va rămâne mereu așezat». (Usunier et alii, 1993, p.23)

3. Ocazia de șansă 3 (spiritul de a fi pregătit) provine din anticiparea a ceva care ar trebui să se întâmple, să apară. Cunoașterea domeniului, a ultimelor rezultate obținute în cercetările acestuia, a literaturii de specialitate favorizează reflecția și anticiparea, ieșirea din canoanele și paradigmele cunoscute.
4. Ocazia de șansă 4 (acțiunea individuală) este rezultatul unei implicări directe și active a cercetătorului în căutarea șanselor sale de a inova, descoperi, reuși în demersul pe care vrea să-l inițieze sau să-l ducă la bun sfârșit cu bune rezultate. Lărgirea orizontului de cunoaștere prin intrarea în alte discipline, înrudite sau complementare, realizarea de contacte și relații cu persoane și specialiști din diferite domenii vor favoriza și ele concretizarea șanselor de întâlnire cu necunoscutul, de reușită a demersului de cercetare.

Creativitatea, imaginația și spiritul de observare nu apar nici în această enumerare de factori favorizanți ai cercetării ca fiind binecuvântări divine prin care cercetătorul se poate lăsa în voia soartei pentru a aștepta fapte și evenimente noi, explicații, demonstrații care să-l impună ca autoritate în domeniu. Aceste calități trebuie mai întâi formate, apoi cultivate și probate și mai apoi valorizate activ.

Spiritul critic este cumva diferit față de creativitate, imaginație și capacitatea de observare. El este mai mult rezultat al unei educații, unei formări și unei experiențe specifice decât al transmiterii genetice. Cultura de origine sau de apartenență a cercetătorului este poate factorul decisiv al formării spiritului critic. Prezența și mai ales gradul de dezvoltare a acestuia marchează profund, poate decisiv, cercetarea, rezultatele furnizate de aceasta, în mod special în anumite domenii. Este cazul disciplinelor socio-umane și economice, implicit al managementului. Spiritul critic permite analiza și defrișarea în profunzime a problemei, pe de o parte, realizarea sintezei, generalizarea sau construirea soluțiilor, pe de altă parte. El este dependent de modul de gândire și acțiune

deprinse de individ mai întâi prin apartenența lui la o anumită cultură (națională, regională, etnică etc.), prin legăturile ce se produc ulterior față de un domeniu sau o disciplină anume, acolo unde « funcționează » o cultură a profesiei și o alta a întreprinderii sau organizației. Spiritul critic este rezultatul unei gândiri deschise, limpezi, nedominate de convenții inutile.

* * *

«Din punct de vedere teoretic, activitatea de cercetare este o înlănțuire de acte elementare ordonate în timp. Ucenicia tânărului cercetător constă, mai întâi și înainte de toate, în învățarea unei metode riguroase de muncă. Nu se poate realiza un proiect fără a dispune de o bază teoretică, achiziționată printr-o muncă sistematică asupra cercetărilor anterioare. În același timp, trebuie înțeleasă specificitatea demersurilor metodologice necesare realizării cercetării.

Cercetătorul trebuie să posede o etică personală. Controlul proiectului de cercetare nu se realizează decât a posteriori. Activitatea cotidiană presupune onestitate pentru a nu ascunde erorile și rătăcirile inevitabile. Etica cercetătorului privește însă și grupurile asupra cărora intervine. «Atitudinea de respect față de actorii individuali» (Boudon, 1979), caracterizează o cerință minimă în activitatea de cercetare. Sub raport psihologic, cercetătorul trebuie să fie capabil să accepte și să depășească critica pentru a putea progresa.

Activitatea cercetătorului va rămâne mereu dominată de munca de artizan. Nu vom avea vreodată o industrie științifică, mai ales în științele umane. Munca este de natură individuală sau în echipe de mici dimensiuni, în mod particular în cazul abordărilor calitative, pentru care procesul constă în reducerea componentelor nedeterminate pe întreaga perioadă de derulare a cercetării. Cadrul cercetării se construiește progresiv prin confruntarea teoriei cu realitatea. Atitudinea interpretativă se traduce prin construcția explicativă. Înțelegerea este mai întâi individuală înainte de a putea a putea fi convertită într-o reprezentare raționalizată a fenomenelor, pe care cercetătorul o comunică. Acest individualism metodologic nu exclude solidaritatea și schimbul. Interacțiunile, uneori confruntările, între oameni îi obligă să-și transforme în rațional intuițiile și să angajeze o veritabilă logică demonstrativă pentru a convinge»

Fr. Wacheux, 1996

*

« ... gestiunea ca ansamblu de enunțuri asupra a ceea ce este, ar putea fi, trebuie să fie eficace, devine

chiar din adolescența sa un veritabil « arhipelag al sofștilor » unde își dispută luminile rampei, notorietatea, puterea sau banii triburi întregi mai mult sau mai puțin mascate.

În mod metaforic, nu este interzisă demascarea a cel puțin cinci categorii:

- Practicienii care au imensul merit de a face dar care iau din ce în ce mai mult cuvântul pentru a spune cum au reușit (să facă, n.n. D.Z.) și a lăsa deseori să se înțeleagă că numai așa trebuie procedat. Cei mai lipsiți de modestie au autorizat un Theodore Levitt să scrie în mod milos că « plini de orgoliu și de bani, ei se transformă în filosofi ai căror discursuri normative nu sunt decât un amalgam de platitudini ».

- Sofștii de acțiune care pretind a ști să facă și mai mult încă, a face ce știu să facă. Specializați multă vreme în marketing și publicitate, aceștia investesc acum în majoritatea domeniilor întreprinderii și mai

ales în comunicare, gestiunea resurselor umane, management, strategie. Profesia este asigurată de milenii dar ea este fără nici o îndoială mai glumeață de când consilierul lipsit de eficacitate nu a fost aruncat leilor.

- Metasofștii «sofșticați», teoreticienii și tehnicienii care au deprins arta de a face complicat ceea ce poate fi simplu.

- Metasofștii «desofșticați» care, în maniera lui Peters și a lui Waterman, posedă sensul momentului oportun pentru a deghiza locul comun prin recurs la sursele benefice.

- Știinștii, aserviți față de ceea ce preiau ca limbaj și metodă din știinșă și care pretind a stabili obiectiv legile necesare gestiunii.»

A.Ch. Martinet,

1990

* * *

Referinșe bibliografice

1. Beveridge W.I., *Arta cercetării știinșifice*, Editura știinșifică, 1978
2. Bourdieu Pierre, *Simșul practic*, Institutul European, 2000
3. Fortin Marie-Fabienne, *Le processus de la recherche. De la conception a la realisation*, Decaire Editeur, Quebec, 1996
4. Latour Bruno, *Le metier de chercheur. Regard d'un anthropologue*, 2^e edition, INRA Edition, 2001
5. Spalanzani Alain, Zaiș Dumitru, *Reflexions interculturelles sur la formation universitaire et la recherche*, în «L'innovation dans l'Europe elargie» Sviștov, Bulgaria, 2003
6. Usunier J.-Cl., Easterby-Smith M., Thorpe R., *Introduction a la recherche en Gestion*, Economica, 1993
7. Wacheux Frederic, *Methodes Qualitatives en Gestion*, Economica, 1996