

Sebastian TOCAR

*Faculty of Economics and Business Administration
Alexandru Ioan Cuza University of Iași*

APPROACHING CULTURE: VALUES OR (AND) DIMENSIONS?

Original
Research

Keywords

*Culture;
Cultural Values;
Cultural Dimensions;
Cross-cultural;
Cultural Archetype*

Abstract

Each society has its own culture, representing the mental configuration of its carriers, which provides them with a set of tools designed to facilitate solving the multitude of problems related to the existence and activity of both individuals and the entire society. The present paper analyzes two of the known ways of approaching culture: the qualitative one, through the cultural values and the quantitative one, represented by the cultural dimensions. The author studies the specific elements of each approach, the connection between cultural values and dimensions, and proposes the concept of Cultural archetype, in an original sense, independent of those that can be identified in the specialty literature.

INTRODUCERE

Orice societate are o cultură proprie, specifică doar ei, formată de-a lungul secolelor și cultivată de fiecare generație, rămânând relativ stabilă în timp.

În acest sens, cultura reprezintă configurația mentală a purtătorilor ei, care le pune la dispoziție un set de valori și practici menite să faciliteze rezolvarea multitudinii de probleme legate de existența și activitatea atât a indivizilor, cât și a întregii societăți.

Astfel, cultura cuprinde conexiunile pe care le face un individ pentru a găsi soluții la anumite probleme, soluțiile fiind determinate de poziționarea lui față de normele și valorile culturale. Valorile stau la baza identității persoanei și, respectiv, a societății, ele reprezintă miezul culturii unei societăți. Abordarea culturii prin intermediul valorilor culturale este cea mai timpurie și este reprezentată prin încercări ale unor cercetători, precum Allport, Vernon & Lindzey (1960), Kluckhohn & Strodtbeck (1961, apud Hills, 2002), Rokeach (1973), Sitaram & Codgell (1976, apud Ionescu & Toma, 2001), Hungerford, Volk & Ramsey (1994) și alții.

Cultura este un concept extrem de complex și subtil, ceea ce îl face foarte dificil pentru analiză și cuantificare. Însă, un fapt sigur referitor la cultură, în privința căruia nu există dubii, este pluridimensionalitatea ei. Cea mai reușită și mai răspândită modalitate de abordare cantitativă a factorului cultural este reprezentată prin dimensiunile culturale care, la rândul lor, sunt fondate pe valori culturale. Cele mai apreciate încercări în acest sens aparțin lui Hofstede (Hofstede, Hofstede & Minkov, 2012), lui Trompenaars (Trompenaars & Hampden-Turner, 1997) și proiectului GLOBE (Javidan & House, 2001). Studiul de față are ca scop explicitarea specificităților celor două modalități principale de abordare a culturii (abordarea prin intermediul valorilor culturale (calitativă) și cea reprezentată prin dimensiunile culturale (cantitativă)) și identificarea mecanismului prin care cultura influențează procesele socio-economice.

VALORILE CULTURALE

Cultura este privită ca un set de valori și practici, miezul fiind constituit din valori. Practicile culturale includ ritualuri, eroi și simboluri, fiecare având nivelul de profunzime al culturii la care se manifestă, corespunzător în același timp și gradului de superficialitate și stabilitate (Figura 1).

Valorile pot fi considerate „tendențe de a prefera anumite situații altora” (Hofstede et. al., 2012). Kluckhohn (1951, apud Hills, 2002) consideră că valorile pot fi privite ca și concepții ale

dezirabilului, care influențează selecția dintre diferite moduri, mijloace și finalități disponibile ale acțiunilor.

Orice diferențe între culturi, clase sociale, ocupații, religii sau orientări politice pot fi transformate în întrebări referitoare la diferențe între valori și sisteme de valori. Din acest punct de vedere, măsurarea valorilor este relevantă practic pentru orice problemă abordată de științele sociale.

În abordarea conceptului de valori, autorul pleacă de la câteva presupunții cu privire la natura lor, elaborate treptat în literatura de specialitate: (1) numărul total de valori pe care îl posedă o persoană este relativ mic; (2) toți oamenii posedă aceleași valori în măsuri diferite; (3) valorile sunt organizate în sisteme de valori; (4) antecedentele valorilor umane pot fi reduse la cultură, societate (cu instituțiile ei) și personalitate; (5) consecințele valorilor umane se vor manifesta practic în toate fenomenele investigate de științele sociale (Rokeach, 1973).

Teoriile valorilor

De-a lungul timpului au fost propuse numeroase teorii și clasificări ale valorilor, fiecare având o logică oarecare, avantajele, dar și dezavantajele sale. Totuși, pe la mijlocul secolului trecut, Kluckhohn considera că încă nu a fost descoperită o clasificare cuprinzătoare a valorilor (Kluckhohn, 1951 apud Rokeach, 1973).

Allport et al. (1960) au fost cei care au elaborat unul dintre primele instrumente de abordare a valorilor. Kluckhohn & Strodtbeck (1961, apud Hills, 2002) au formulat cinci dimensiuni valorice separate. Sarnoff a propus divizarea valorilor societății occidentale în „valori de realizare” și „valori de mărire, ridicare” (Ionescu & Toma, 2001). Sitaram & Codgell (1976, apud Ionescu & Toma, 2001) au realizat o clasificare a valorilor în funcție de importanța lor pentru diferite grupuri culturale: culturi occidentale, negre, musulmane, orientale și africane.

Un studiu mai recent propune o abordare asemănătoare cu cea a lui Allport et al. (1960), admitând însă faptul că lista propusă a valorilor este incompletă și că există multe tipuri de valori (Hungerford et al., 1994).

Natura valorilor umane după Milton Rokeach

Unul dintre cele mai elaborate modele de analiză a valorilor a fost propus de Milton Rokeach (1973). Autorul divizează toate valorile umane în două categorii: valori terminale și valori instrumentale (câte 18 în fiecare caz).

Lista de 18 valori instrumentale și 18 terminale (Tabelul 1) a evoluat dintr-o versiune timpurie care îngloba două seturi câte 12 valori. Inițial, numărul de valori colectate din surse diferite se ridica la câteva sute pentru fiecare set (instrumentale și terminale), fiind redus ulterior prin intermediul

unor criterii și considerații argumentate logic și științific.

Valoare este convingerea solidă că un mod specific de comportare sau o stare finală a existenței este preferabilă (personal sau social) față de un mod de comportare sau o stare finală a existenței, opuse sau contrare. Sistemul de valori este o organizare solidă într-un continuum al importanței relative a convingerilor cu privire la modurile de comportare sau stările finale ale existenței preferabile.

Sistemele de valori sunt ca niște planuri generale de rezolvare a conflictelor (problemelor) și de luare a deciziilor. Totuși, sistemul de valori nu este activat în totalitate în orice situație. Doar o parte din valori, relevantă pentru situația dată, este consultată, restul fiind ignorate. Atunci când o situație provoacă activizarea câtorva valori, comportamentul rezultat va reprezenta un efect al importanței relative a tuturor valorilor concurente.

Deci, valoarea transcende atitudinile față de obiecte și situații, determinând acțiunile, atitudinile, ideologiile, prezentarea sinelui către alții, evaluările, judecățile, justificările, comparațiile sinelui cu alții și încercările de a-i influența pe ceilalți (Rokeach, 1973).

Tipuri de valori

A poseda o valoare înseamnă a avea convingeri cu privire la moduri de comportare dezirabile sau la stări finale dezirabile ale existenței. Rokeach denumește aceste două tipuri de valori: instrumentale și terminale. Ele reprezintă două sisteme separate, însă interconectate funcțional, deoarece toate valorile care se referă la moduri de comportare sunt instrumentale pentru realizarea tuturor valorilor referitoare la stări finale. În același timp, nu există o corespondență unu-la-unu între oricare valoare instrumentală și oricare valoare terminală.

Antecedente și consecințe

Valorile pot fi privite din două puncte de vedere: ca rezultate sau ca origini ale diferitor procese. Pe de o parte, valorile reprezintă efectele forțelor culturale, sociale, instituționale și personale, care acționează asupra persoanei pe tot parcursul vieții. În același timp, ele au un impact durabil practic asupra tuturor domeniilor activității umane studiate de științele sociale.

Chiar dacă plecăm de la un număr de 18 valori, suma variantelor diferite în care pot fi combinate acestea în sisteme de valori se ridică la 6400 trilioane. Totuși, similaritățile culturale vor reduce substanțial numărul de variante posibile, modelând sistemele de valori ale unor colectivități mari de persoane într-un mod mai mult sau mai puțin similar.

În ce privește efectele, valorile determină atitudinile și ideologiile sociale și, în același timp, influențează toate tipurile de comportament social

(Rokeach, 1973).

Prin urmare, valorile sunt concepții ale dezirabilului (Kluckhohn, 1951, apud Hills, 2002) care formează nucleul culturii și asigură continuitatea acesteia. Fiecare cultură se axează asupra unui set specific de valori, care sunt evidențiate din multitudinea de valori umane și formează o ierarhie, în care valorile sunt ordonate de la cele esențiale la cele mai puțin importante. În funcție de prioritatea unor valori în fața altor, purtătorii unei culturi vor demonstra anumite atitudini, poziții, decizii și acțiuni în legătură cu întrebările care le apar în față.

Însă, la nivelul actual al cunoașterii nu există rezultate științifice (cu excepția unor încercări referitoare la un număr redus de culturi) care să exprime diferențele dintre culturi la nivel global prin intermediul valorilor pe care le evidențiază acestea.

VALORI – DIMENSIUNI – ARHETIP CULTURAL

Cea mai reușită și mai răspândită modalitate de abordare cantitativă a factorului cultural este reprezentată prin dimensiunile culturale (Tocar, 2019). De-a lungul timpului au fost propuse mai multe viziuni asupra sensului, conținutului și numărului dimensiunilor culturale, începând cu sistemul lui Geert Hofstede, și continuând cu Shalom Schwartz, Fons Trompenaars, proiectul GLOBE etc.

Dimensiunile culturale înglobează trăsături culturale agregate extrase din rezultate empirice și explică diferențele dintre diferite culturi (avem în vedere cultura diferitor țări) prin intermediul diferențelor în abordarea unor probleme culturale globale de tipul: atitudinea față de putere, rolurile de gen, incertitudine etc. Culturile sunt plasate între extremele dimensiunii culturale (acestea au o natură dihotomică) în funcție de scorul atribuit. Fiecare extremă a dimensiunii culturale exprimă o atitudine alternativă față de problema propusă și este asociată cu anumite valori culturale.

Studiul cel mai cunoscut și mai apreciat în acest domeniu îi aparține lui Geert Hofstede. El a identificat (împreună cu colaboratorii săi) pe baza unor rezultate empirice semnificative șase dimensiuni culturale: Distanța față de putere, Individualism – Colectivism, Masculinitate – Femininitate, Evitarea incertitudinii, Orientarea pe termen lung – Orientarea pe termen scurt și Permisivitate – Austeritate.

Abordarea culturii propusă de Hofstede deja a devenit clasică, fiind aplicată cel mai frecvent în cercetările interculturale, datorită concretizării, metodologiei transparente și relativ simple, dar și eficienței dovedite de-a lungul timpului.

Studiile mai puțin cunoscute, precum cele elaborate

de Trompenaars sau proiectul GLOBE se evidențiază prin unele similitudini cu modelul lui Geert Hofstede, diferențele apărând din motive metodologice și de ameliorare. De obicei, Hofstede critică aceste modele, aducând argumente empirice și metodologice, însă trebuie să recunoaștem că ele merită analizate, cel puțin pentru a face o comparație și a avea o viziune mai complexă asupra subiectului.

Modul de cercetare a culturii bazat pe dimensiunile culturale are la bază ideea că aceste dimensiuni sunt fondate pe valori culturale care, reprezentând elemente stabile ale culturii, formează diferențele semnificative între tiparele culturale specifice diferitor grupuri (colectivități). Fiecare dintre dimensiuni are două poluri opuse, reprezentând extremitățile cu caracteristici specifice, culturile fiind plasate între aceste extremități (Tocar, 2019). Însă, chiar dacă acceptă faptul că dimensiunile culturale se bazează pe valori, autorii nu prezintă o conexiune explicită între aceste concepte, care să înregistreze valorile culturale corespunzătoare fiecărei dimensiuni, datorită faptului că aceste studii nu au la bază sisteme standardizate de valori culturale.

Pentru rezolvarea acestei probleme a fost întreprinsă o analiză de conținut a celor mai cunoscute sisteme de dimensiuni culturale, analiză care a identificat valorile culturale corespunzătoare extremelor fiecărei dintre dimensiuni (Tocar, 2019). Trebuie menționat faptul că dimensiunile lui Hofstede sunt cele mai elaborate: sensul lor este explicat în detalii și exemple, și este analizată manifestarea lor în cele mai diferite sfere ale vieții. Ca rezultat numărul de valori identificate pentru fiecare dimensiune culturală a fost cel mai ridicat în cazul modelului propus de Geert Hofstede.

Combinând semnificațiile cantitative ale dimensiunilor culturale și bazele conceptuale ale acestora, date prin valorile culturale corespunzătoare, am ajuns la concluzia că specificitatea culturală a țărilor care determină diferențele semnificative dintre țări în legătură cu diferite fenomene socio-economice poate fi înglobată într-un concept comprehensiv, și anume – Arhetipul cultural.

Arhetipul cultural reprezintă setul de valori culturale evidențiat și cultivat de o cultură oarecare reflectat în combinația scorurilor acestei culturi (țări) pentru fiecare dintre dimensiunile culturale. Acesta definește (sau cel puțin influențează) atitudinile, deciziile și acțiunile purtătorilor culturii respective în legătură cu problemele și situațiile în care sunt antrenați indivizii și întreaga societate. Prin urmare, rezultatele economice ale țărilor poartă amprenta specificității culturale și pot fi explicate prin influența factorului cultural prin intermediul cultivării anumitor combinații de valori culturale.

CONCLUZII

Concluziile de bază care pot fi deduse din cele relatate mai sus se rezumă la următoarele enunțuri:

- Cultura reprezintă configurația mentală a indivizilor, care le oferă un set de valori și practici concepute pentru a facilita rezolvarea problemelor.
- Valorile sunt concepții ale dezirabilului care influențează selecția dintre diferitele moduri, mijloace și finalități disponibile ale acțiunilor.
- Dimensiunile culturale înglobează trăsături culturale agregate extrase din rezultatele unor studii empirice și sunt fondate pe valori culturale.
- Arhetipul cultural care determină derularea proceselor socio-economice (însă nu se rezumă doar la ele) într-o societate este dat de setul de valori culturale evidențiat și cultivat de acea cultură, reflectat în combinația scorurilor acelei culturi (țări) pentru fiecare dintre dimensiunile culturale.

BIBLIOGRAFIE

- [1] Allport, G. W., Vernon, P. E., & Lindzey, G. (1960). *Study of Values. A scale for Measuring the Dominant Interests in Personality*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- [2] Hills, M. (2002). Kluckhohn and Strodtbeck's Values Orientation Theory. *Online Readings in Psychology and Culture*, 4(4), <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1040>.
- [3] Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2012). *Culturi și organizații* [Cultures and Organizations]. București: Humanitas.
- [4] Hungerford, H., Volk, T., & Ramsey, J. (1994). A prototype Environmental Education Curriculum for the Middle School (Revised). *ENESCO-UNEP-IEEP Environmental Education Series No 29*.
- [5] Ionescu, G., & Toma, A. (2001). *Cultura organizațională și managementul tranziției* [Organizational culture and transition management]. București: Editura Economică.
- [6] Javidan, M., & House, R. J. (2001). Cultural acumen for the global manager. *Organizational Dynamics*, 29(4), 289-305.
- [7] Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. New-York: Thw Free Press.
- [8] Tocar, S. (2019). Comparative analysis of some cultural dimensions systems: a qualitative value-based approach. *Cross-cultural Management Journal*, XXI(1), 21-34.
- [9] Trompenaars, F., & Hampden-Turner, C. (1997). *Riding the Waves of Culture. Understanding Cultural Diversity in Business* (изд. Second). London: Nicholas Brealey Publishing.

Lista figuri și tabele

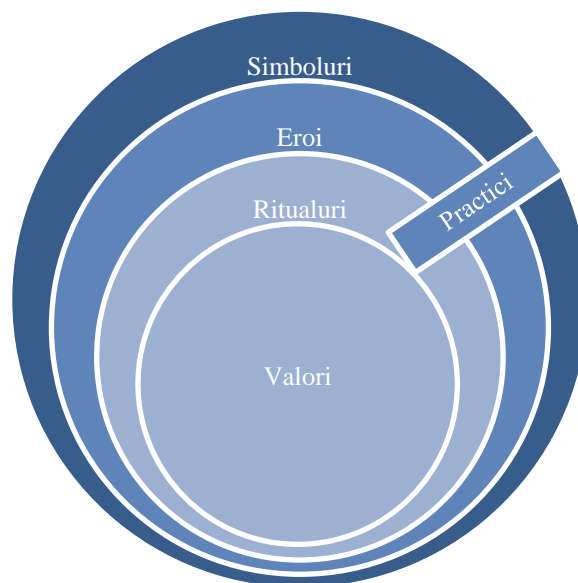


Figura 1
Manifestările culturii
Sursă: Hofstede et al. (2012)

Tabelul 1
Sistemul de valori propus de Milton Rokeach

| Valorile terminale | Valorile instrumentale |
|---|---|
| Viața confortabilă (viața prosperă) | Ambiția (silița, aspirația) |
| Viața excitantă (viața activă, stimulativă) | Orizontul larg (gândirea deschisă) |
| Sensul realizării (contribuție durabilă) | Capabilitatea (competența, eficacitatea) |
| Pacea lumii (fără război sau conflict) | Voioșia (veselia, voia bună) |
| Frumusețea lumii (frumusețea naturii și arta) | Puritatea (curăția, ordinea) |
| Egalitatea (fraternitatea, șanse egale pentru toți) | Curajul (apărarea propriilor convingeri) |
| Securitatea familiei (grija de cei dragi) | Iertarea (dezvinovățirea altora) |
| Libertatea (independența, libera alegere) | Ajutorarea (munca pentru bunăstarea altora) |
| Fericirea (satisfacția) | Onestitatea (sinceritatea, adevărul) |
| Armonia interioară (libertatea față de conflictul interior) | Imaginația (îndrăzneala, creativitatea) |
| Dragostea împlinită (intimitatea sexuală și spirituală) | Independența (bizuirea pe sine, pe forțele proprii) |
| Securitatea națională (apărarea împotriva atacurilor) | Intellectul (inteligența, reflecția) |
| Plăcerea (viața agreabilă, relaxată) | Logica (consecvența, raționalitatea) |
| Salvarea (mântuirea; viața veșnică) | Iubirea (afecțiunea, delicatetea) |
| Autorespectul | Supunerea (ascultarea, respectul) |
| Recunoașterea socială (respectul, admirația) | Politețea (amabilitatea, maniera) |
| Prietenia adevărată (apropiată) | Responsabilitatea (siguranța, încrederea) |
| Înțelepciunea (înțelegerea matură a vieții) | Autocontrolul (temperarea, autodisciplinarea) |

Notă: traducere după Rokeach (1973)