

CONCEPTUL DE CULTURĂ ORGANIZAȚIONALĂ ȘI RELATIVISMUL CULTURAL, ÎN CONTEXTUL LIBERTĂȚII RELIGIOASE

Conf. univ. dr. Samuel BÂLC

*Theological Baptist Institute Bucharest;
Timotheus' Brethren Theological Institute Bucharest, Romania*

ABSTRACT: The Concept of Organizational Culture and Cultural Relativism, in the Context of Religious Freedom.

Organizational culture consists of norms of conduct, values, aspirations and expectations, beliefs and habits. There are certain community values that encourage a certain type of behavior within them: from the way they dress, to the way they resolve conflicts. Organizational culture differentiates one community from another. The organizational culture of the community generates how the activities are structured within the community and the relationships between people, the links with the external environment, but also the results obtained within the community because it indirectly affects the motivation, loyalty and creativity of the community members.

There are communities that have a culture of power, where the formal leader leads by a strict control. At the opposite pole, there are communities that have a team-type culture, where what matters is everyone's participation in a collective effort for the common good, and which value members' creativity and communication. There are also communities that have an academy-like culture, where the emphasis is on personal development and attracting individual talent.

There is an individualistic approach to community and a holistic approach. Within the individualistic approach, each initiative is configured on an open stage, but also behind the scenes of the others' interpretations. When individual participation is hindered, the risk of dysfunction and decreased performance is very high. From the holistic perspective, culture means norms, values, patterns of behavior, rituals, traditions, independent of the individual, made up of either cognitive, normative or affective elements.

In the context of religious freedom, cultural relativism must also be considered. In such a society, man has to face an avalanche of information, customs,

beliefs, religions. The cultures, characteristic of some peoples or some geographical spaces, ended up intersecting more and more often, coexisting in the same society and exerting a special pressure on the formation of the individual. Religious pluralism came to have an increasing influence on culture. Considering all these things, in the present article the concept of organizational culture and cultural relativism will be particularly highlighted, in the context of religious freedom.

Keywords: *culture, cultural relativism, religious freedom, communication, community.*

Având în vedere faptul că, în prezent, lumea a devenit una a diversităților culturale, structurile organizaționale părăsind de mult omogenitățile identitare, se consideră că nu mai pot fi concepute acțiuni în cadrul comunității în afara cunoașterii condiționărilor culturale asupra atitudinilor, comportamentelor și valorilor oamenilor.

Din punct de vedere istoric, cuvântul cultură provine din latinescul „colere”, care ar putea fi tradus prin „a construi”, „a avea grijă de”, „a planta” sau „a cultiva”. Cuvântul cultură se referă de obicei la ceva ce este creat prin intervenția omului sau derivă din activitatea umană. Cultura este astfel cultivată.¹

H. Triandis a introdus conceptul de cultură subiectivă care se arată a fi comună unei culturi. Pe baza percepțiilor asumate a ceea ce funcționează eficient în trecut, valorile sunt transmise din generație în generație.²

Cultura constă, prin urmare, în acel ansamblu de tipare valorice și atitudinale esențiale care fundamentează comportamentele sociale funcționale și care e transmis integrațional, prin agenții appecifice de socializare.

Cultura poate fi definită prin intermediul mai multor factori ce o caracterizează. Pe de o parte, sunt o serie de tipare comportamentale și atitudinale („ce se cade”, „ce se cuvine”) învățate în cadrul comunității și asumate printr-o logică implicită a rânduiei. Pe de altă parte, un factor fundamental este constituit de ansamblul patternurilor existențiale exprimate prin verbele ontologice „a fi”/„a avea” sau „a supraviețui”/„a deveni”. Comunitățile centrate pe „a avea” sunt tipice unor societăți pentru care a fi împlinit înseamnă a poseda obiecte, experiențe și relații, cât mai diverse și

1 Alin Gavreliuc, *Psihologie interculturală, Repere teoretice și diagnoze românești*, Editura Polirom, Iași, 2011, p. 24.

2 H. C. Triandis, *The Analysis of Subjective Culture*, John Wiley, New York, 1972, p. 8.

mai la modă, iar cele centrate pe „a fi” valorizează registrul împlinirii personale prin trăiri autentice, profunde, asociate unei morale tradiționale.

Comunitățile în care subiecții sunt ghidați în strategiile lor existențiale de registrul lui „a supraviețui” își duc viața printr-o formă de autism social la limita subzistenței, nu sunt capabile de strategii pe termen mediu și lung singura și decisiva preocupare fiind salvarea „de pe o zi pe alta”, din impasul colectiv, mizeria cotidiană și lipsa de speranță socială. Cei din registrul lui „a deveni” sunt capabili de planuri pe termen mediu și lung, au o speranță socială angajată, se automotivează, simt și știu că merită să aibă inițiative sociale, economice, politice pentru că ele vor avea un impact stimulat, sporindu-le resursele comunitare.³

Un alt factor relevant este reprezentat de instituțiile politice, structurate în funcție de cine dispune și cine se supune. Orice societate este construită pe raporturi ierarhice care se echilibrează natural. Chiar fiecare raport interpersonal este și o relație de putere.⁴ Relațiile interpersonale pot fi caracterizate așadar fie de adversitate fie de parteneriat.

O importanță deosebită o au și regulile care guvernează relațiile interpersonale întemeiate pe deschidere sau pe închidere interpersonală. Potrivit lui Almond și Verba: „Un factor relevant al culturii unei comunități este reprezentat de tiparele de angajare publică, care desemnează tipuri diferite de exprimare comunitară, de la cele angajate civic-participative, la cele retractile, asistențiale, parohiale.”⁵

Încercând să răspundă la întrebarea: Unde se află localizată cultura: „înăuntru” sau „în afara personalității”, C. Ember și M. Ember evidențiau faptul că: „Cultura este formată, pe de o parte, din atitudini și comportamente învățate, precum și din credințe caracteristice pentru o comunitate, iar pe de altă parte, din obiceiurile împărțite ale comunității.”⁶

L.A. White definea cultura⁷, ca: „Totalitate a comportamentelor simbolice (limbaje și coduri de comunicare), care fac posibilă transformarea

3 Alin Gavreliuc, *Psihologie interculturală, Repere teoretice și diagnoze românești*, Editura Polirom, Iași, 2011, p. 26.

4 P.G. Zimbardo, *On the ethics of intervention in human psychological research with special reference to the Stanford prison experiment*, în *Cognition*, 2, 1973, pp. 243-256.

5 G. Almond și S. Verba, *Cultura civică*, CEU Press, DU Style, București, 1969/1996.

6 C.R. Ember și M. Ember, *Anthropology* (Ed. a IV-a), Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ, 1985.

7 Văzută ca fiind continuă, cumulativă și colectivă.

înțelepciunii comunitare (a știutului comunitar) în «forme tehnice» transmise din generație în generație printr-o anumită tehnologie simbolică».⁸

Pentru Moore și Lewis, „cultura care se situează mai degrabă înăuntru este o abstracție, un fel de etichetă pentru categorii foarte diverse de fenomene ce desemnează cunoașterea, abilitățile și informațiile învățate.”⁹

Cunoașterea socială este așadar cea care integrează, în cele din urmă, subiectul individual în comunitate.

Potrivit lui Kluckhohn și Kroeber: „Cultura constă în tipare explicite și implicite ale comportamentului, dobândite și transmise prin simboluri, constituind rrealizările distinctive ale grupurilor umane, inclusiv întruchiparea lor în artefacte; nucleul esențial al culturii îl reprezintă ideile tradiționale și, în special, în valorile lor atașate; sistemele culturale pot fi considerate, pe de o parte, produce ale acțiunii, iar pe de altă parte elemente condiționale ale acțiunilor viitoare.”¹⁰

Barnlund și Araki descriau cultura din perspectiva behavioristă ca ceea ce se regăsește nemijlocit în comportamentele manifeste ale oamenilor¹¹, în timp ce Boesch o consideră „un câmp al acțiunii, al cărei conținut este reprezentat de obiectele realizate de către om”.¹²

Shweder și Sullivan evidențiau influența bilaterală dintre om și cultură: „Cultura ne modelează pe noi, dar la rândul nostru remodelăm cultura, nu suntem receptori pasivi, ci reconstruim mediul în funcție de interesele și valorile noastre.”¹³

Spencer-Oatey dezvoltă conceptul de cultură adăugând mai mulți factori care aparțin valorilor și comportamentelor, descriind funcțiile pe

8 L.A. White, „Culturalogical vs psychological interpretations of human behavior”, în *American Sociological Review*, 12, 1947, pp.686-698.

9 O.K. Moore, D.J. Lewis, „Learning theory and culture”, în *Psychological Review*, 59 (5), 1952, pp. 380-388.

10 C. Kluckhohn, A.L. Kroeber, *Culture: A critical review of concepts and definitions*, Peabody museum, Cambridge, 1952, apud Adler, *International Dimensions of Organizational Behavior*, wadsworth Publishing, New York, 1997, p.14.

11 D.C. Barnlund și S. Araki, „Intercultural encounters: The management of compliments by Japanese and Americans” în *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 16, 1985, pp. 9-26.

12 C. Boesch, „Symbolic communication in wild chimpanzees?”, în *Human Evolution*, 6, 1991, pp. 81-90.

13 R.A. Shweder și M.A. Sullivan, „The semiotic subject of cultural psychology”, în L.A. Pervin (ed), *Handbook of personality theory and research*, Guilford, New-York, 1990, pp. 399-416.

care termenul „cultură” le asumă. Astfel, spunea el: „Cultura este un set neclar de atitudini, convingeri, norme de comportament, asumptii și valori de bază, care sunt împărtășite de un grup de oameni și care influențează comportamentul membrilor și propria lor interpretare a sensului comportamentului celorlalți”¹⁴

Introducerea elementului de interpretare în înțelegerea conceptului de cultură are un rol deosebit. Cultura are așadar atât rolul de influență asupra comportamentului, cât și rolul de interpretare a conduitei umane în cadrul comunității. „Cultura este, așadar, formată din diferiți factori subiectivi, care sunt împărtășiți de un anumit grup și care acționează ca un cadru interpretativ al comportamentului”¹⁵

Cultura include, prin urmare, tot ce a fost funcțional în experiența societății astfel că a meritat să fie transmis generațiilor viitoare. După cum preciza și Irina Nicolau: „Cultura nu reprezintă altceva decât transferul intergenerațional al știutului comunitar, al acelor înțelesuri esențiale și al modalităților de acțiune eficace care pot oferi soluțiile funcționale „naturale” în situațiile rutiniere sau în cele cu miză”¹⁶

În felul acesta, o idee utilă, un comportament valorificabil, pot fi înșușite de tot mai multe persoane și poate deveni un element important al culturii unei comunități. Culturile dezvoltă așadar înțelegeri pentru culegerea informațiilor și stabilesc valoare fiecărei informații.

G. Hofstede descria cultura ca: „O programare mentală colectivă care ne determină să acceptăm prezumțiile esențiale ale socialului împreună cu membrii națiunii sau grupului din care facem parte, dar nu cu componenții altor grupuri sau națiuni. Fiecare dintre noi suntem purtătorii unor modele de gândire, simțire și manifestări potențiale, dobândite de-a lungul vieții”¹⁷

Termenul „cultură” desemnează așadar: „Un ansamblu moștenit social și transmis de conduite și simboluri purtătoare de semnificații, un sistem de reprezentări și un sistem de limbaj care se exprimă sub forme

14 H. Spencer-Oatey, *Culturally speaking: managing rapport through talk across cultures*, Continuum, Londra, 2000, p. 4.

15 S. Dahl, *Intercultural Research: The Current State of Knowledge*, Middlesex University Discussin Paper No. 26, available at SSRN; <http://ssrn.com/abstract=658202>, 2005.

16 Irina Nicolau, *Talmeș-Balmeș de etnologie și multe altele*, Editura Ars Docendi, București, 2001, p. 20.

17 G. Hofstede, *Culture's Consequences: International differences in work-related values*, Sage, Beverly Hills, 1980/2001.

simbolice, un mijloc prin care oamenii comunică, își perpetuează și dezvoltă cunoștințele și atitudinile față de viață”.¹⁸

Cultura trebuie privită așadar ca un set complex de convingeri și valori pe care le împărtășesc și în care activează membrii unei comunități. De reținut ceea ce Schein spune: „Funcția culturii în viața grupului se schimbă odată cu maturizarea acestuia”.¹⁹ Cultura unei comunități se articulează așadar ca urmare a premiselor și atitudinilor asumate de către membrii comunității.

Potrivit lui McGrew, cultura reunește opt trăsături care sunt asumate și promovate exclusiv de ființa umană și anume:

- **inovare** – producerea de noi răspunsuri comportamentale, adaptative, pe baza unor noi opțiuni atitudinale și valorice;
- **diseminare** – achiziționare de la „inventator” și transfer către „celălalt” printr-un proces interindividual;
- **standardizare** – elaborarea unor patternuri consistente și referențiale, printr-un proces intragenerațional;
- **durabilitate** – conservarea în timp, în cadrul unei generații;
- **difuziune** – răspândire de la un grup la altul printr-un proces intergrup;
- **tradiție** – persistența de la inovator la generația următoare, prin intermediul unui proces intergenerațional;
- **nonsubzistență** – transcende subzistența, nefiind dependentă de registrul biologic;
- **naturalețe** – patternurile se nasc în mod firesc răspunzând unor nevoi umane și sociale, în urma unor solicitări adaptative;²⁰

Asemeni personalităților, culturile sunt prin urmare complexe, organizate și tipizate. Acest fapt promovează o legătură cauzală între personalitate și cultură.

C. Geertz descria cultura ca: „Patternul transmis istoric al înțelesurilor întrupate în simboluri, oferind răspunsuri la problemele vieții, precum și mijloace sau modele de interacțiune cu mediul, de interrelaționare, ori-

18 P. Dasen, C. Perregaux, R. Micheline, *Educația interculturală*, Editura Polirom, Iași, 1999, p. 85.

19 E. Schein, *Organizational Culture and Leadership* (ed. a III-a) – Wiley Publishers, New York, 2004, p. 13.

20 W.C. McGrew, *Chimpanzee Material Culture: Implications for Human Evolution*, Cambridge University Press, Cambridge, 1992.

entând individul printr-un sistem de tradiții religioase și folclorice”²¹ Pe de altă parte, sublinia Bozian: „Caracteristicile culturale ies în evidență prin compararea cu alte tipare culturale”²² Cu toate acestea, diferențele dintre culturi nu sunt de natură axiologică. Prin urmare, nu se poate vorbi despre „culturi superioare” sau „culturi inferioare”, ci doar de culturi diferite.

Summer susținea existența unei tendințe puternice de a folosi standardele propriului grup în evaluarea altor grupuri și de a plasa în-grupul în vârful ierarhiei simbolice a prestigiului, iar out-grupul, pe ranguri inferioare. Termenul introdus de Summer este etnocentrismul. „Fiind o atitudine colectivă general împărtășită, etnocentrismul constă în repudierea formelor culturale: morale, religioase, estetice diferite de cele ale unei societăți date”²³

La polul opus al etnocentrismului se află relativismul cultural, care susține caracterul distinct al fiecărei culturi și insistă să sublinieze că o anumită conduită culturală nu trebuie judecată după criteriile altor culturi, ci trebuie privită prin prisma propriului sistem evaluativ.²⁴

M. Herskovits a introdus termenul de relativism cultural prin asumarea unei poziții nonevaluative, respectând diferențele²⁵, iar diversitatea fenomenelor sociale este privită în context propriu, descrisă și interpretată în raport cu situația ecologică sau culturală în care se afirmă.²⁶

Interacțiunea dintre cultură și comportament este așadar esențială, mai ales în contextul libertății religioase.²⁷

21 C. Geertz, *The interpretation of cultures*, Basic Books, New York, 1973/2001, p. 89.

22 M. Bozian, *Dinamici identitare și procese aculturative. Studiu intercultural în România și SUA*, Lucrare de licență, UVT, Timișoara, 2004.

23 F.M. Renard-Casevitz, „Aculturație”, în P. Bonte, M. Izard (ed), *Dicționar de etnologie și antropologie* ed. 1, Editura Polirom, Iași, 1999, p. 220.

24 Alin Gavreliuc, *Psihologie interculturală*, p. 43.

25 Un exemplu concludent din domeniul conduitei sociale este salutul. În multe culturi occidentale, o strângere de mână și un contact vizual direct sunt considerate adecvate, în timp ce în alte părți ale lumii, salutul constă într-o plecăciune fără contact vizual.

26 M.J. Herskovits, „Some Further Comments on Cultural Relativism”, în *American Anthropologist*, 60 (2), 1958, pp. 266-273.

27 Ioan-Gheorghe Rotaru, „Libertatea religioasă – temelie a demnității umane”, în *Religie și libertate. Săptămâna libertății religioase, 9-16 aprilie 2011*, București, Casa de editură „Viață și Sănătate”, 2011, pp. 29-36.

Bibliografie:

- ALMOND, G. & VERBA, S., *Cultura civică*, CEU Press, DU Style, București, 1969/1996.
- BARNLUND, C. D. & ARAKI, S., „Intercultural encounters: The management of compliments by Japanese and Americans” în *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 16, 1985.
- BOESCH, C., „Symbolic communication in wild chimpanzees?”, în *Human Evolution*, 6, 1991.
- BOZIAN, M., *Dinamici identitare și procese aculturative. Studiu intercultural în România și SUA*, Lucrare de licență, UVT, Timișoara, 2004.
- DAHL, S., *Intercultural Research: The Current State of Knowledge*, Middlesex University Discussin Paper No. 26, available at SSRN; <http://ssrn.com/abstract=658202>, 2005.
- DASEN, P., PERREGAUX, C., MICHELINE, R., *Educația interculturală*, Editura Polirom, Iași, 1999.
- EMBER, R. C. & EMBER, M., *Anthropology* (Ed. a IV-a), Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ, 1985.
- GAVRELIUC, Alin, *Psihologie interculturală, Repere teoretice și diagnoze românești*, Editura Polirom, Iași, 2011.
- GEERTZ, C., *The interpretation of cultures*, Basic Books, New York, 1973/2001.
- HERSKOVITS, J. M., „Some Further Comments on Cultural Relativism”, în *American Anthropologist*, 60 (2), 1958.
- HOFSTEDE, G., *Culture's Consequences: International differences in work-related values*, Sage, Beverly Hills, 1980/2001.
- KLUCKHOHN, C. & KROEBER, L. A., *Culture: A critical review of concepts and definitions*, Peabody museum, Cambridge, 1952, apud Adler, *International Dimensions of Organizational Behavior*, wadsworth Publishing, New York, 1997.
- MCGREW, C. W., *Chimpanzee Material Culture: Implications for Human Evolution*, Cambridge University Press, Cambridge, 1992.
- MOORE, K. O. & LEWIS, J. D., „Learning theory and culture”, în *Psychological Review*, 59 (5), 1952
- NICOLAU, Irina, *Talmeș-Balmeș de etnologie și multe altele*, Editura Ars Docendi, București, 2001.

- RENARD-CASEVITZ, M. F., „Aculturație”, în P. Bonte, M. Izard (ed), *Dicționar de etnologie și antropologie*, ed. 1, Editura Polirom, Iași, 1999.
- ROTARU, Ioan-Gheorghe, „Libertatea religioasă – temelie a demnității umane”, în *Religie și libertate. Săptămâna libertății religioase, 9-16 aprilie 2011*, București, Casa de editură „Viață și Sănătate”, 2011, pp. 29-36.
- SCHEIN, E., *Organizational Culture and Leadership* (ed. a III-a) – Wiley Publishers, New York, 2004.
- SHWEDER, A. R. & SULLIVAN, A. M., „The semiotic subject of cultural psychology”, în L.A. Pervin (ed), *Handbook of personality theory and research*, Guilford, New-York, 1990 .
- SPENCER-OATEY, H., *Culturally speaking: managing rapport through talk across cultures*, Continuum, Londra, 2000.
- TRIANDIS, C. H., *The Analysis of Subjective Culture*, John Wiley, New York, 1972.
- WHITE, A. L., „Culturalogical vs psychological interpretations of human behavior”, în *American Sociological Review*, 12, 1947.
- ZIMBARDO, G. P., *On the ethics of intervention in human psychological research with special reference to the Stanford prison experiment*, în *Cognition*, 2, 1973.