

Ed. Antet, București, 1997, -528 p.

3. Mihu, Achim, *Antropologia culturală*, Ed. DACIA, Cluj-Napoca, 2001, - 388 p.

4. <http://www.apshus.usv.ro/arhiva/2010II.pdf>

5. Gavriluță, Nicu, *Antropologie socială*, Ed. Polirom, Iași, 2009, -282 p.

6. Leclerc, Gerard, *Mondializarea culturală. Civilizațiile puse la încercare*, Ed. Știința, Chișinău, 2003

7. Laupies, Frederic, ș.a., *Dicționar de cultură generală*, Ed. Polirom, Iași, 2008, p. 213-217

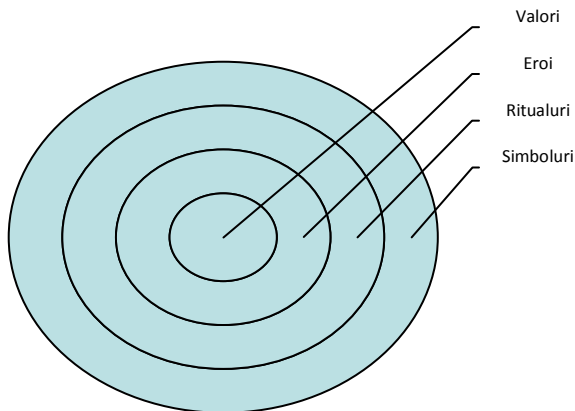
## **Elemente determinante ale comportamentului ritual**

Mărgărint Tatiana, master în filosofie, lector,  
USM Departamentul Filosofie și Antropologie

Descrierea culturii organizațiilor în cadrul cărora are loc ritualul se face prin următoarele elemente: seturile de valori și normele fixate în limbaje specifice cu o anumită finalitate, credințele și concepțiile angajaților, nucleul obișnuințelor, atitudinilor generate de tabuuri, interdicții și identificării cu eroii sau cu proiecțiile organizației ideale, ceremoniile, simbolurile, miturile cu funcție integratoare, opiniile ce decurg din manipularea codurilor, experiențele individuale, standardele sociale și practicile obișnuite. Membrii organizației influențează cultura acesteia, iar cultura își pune amprenta în mod semnificativ pe comportamentul și atitudinile membrilor săi.

Comportamentul ritual este conectat la elemente de natură antropologică cum ar fi personalitatea, valorile, atitudinile, motivația, simbolul, mitul, ele exprimă, pe diferite planuri și cu mijloace care le sunt proprii, un sistem complex de afirmații coerente ce caracterizează activitatea organizațională. Comportamentul ritual în cadrul organizației reprezintă acte care au fost realizate și trăite anterior de generațiile precedente. Comportamentul ritual din cadrul unei organizații este repetarea neîntreruptă a unor gesturi inaugurate de alții, ceea ce se face a mai fost făcut anterior.

Există diverse maniere de a aranja elementele determinante ale comportamentului ritual organizațional, cultura organizațională este văzută ca o suprapunere de straturi succesive, înțelegerea unei anumite culturi începe cu un prim contact. Nivelul de suprafață îl constituie simbolurile iar nucleul culturii este reprezentat de valori. Straturile de mijloc ritualurile și eroii. [1]



*Simbolurile* sunt cuvinte, gesturi, imagini sau obiecte care transporta un anumit sens, recunoscut doar de cei care împărtășesc cultura. Jargonul aparține acestei categorii, felul de a se îmbracă, de a se coafa. O semnificație simbolică o au rapoartele publice la sfârșit de an ale instituțiilor, care sunt totodată ritualuri de trecere pentru organizație. Această semnificație indică faptul că organizația a mai depășit o etapă, că realizările sale se datorează efortului depus de către angajați

*Ritualurile* sunt considerate ca fiind social esențiale. Clasificarea de către psihologul american Henry A.Murray, (1930) făcută structurilor motivaționale, care determină cele 20 de trebuințe fundamentale [2] și tipurile de ritualuri organizaționale existente permite să identificăm trebuințele care coincid anumitor ritualuri:

Tip de ritual	Trebuința
Ritualurile de degradare - au drept consecință marginalizarea membrului grupului, mobilitate socială descendentă, vizează persoanele care nu s-au ridicat la nivelul așteptărilor.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De supunere, de acceptare a blamării, criticii. Complacere în durere, pedeapsă.</li> <li>- De agresiune, de a răspunde prin forță atacurilor din exterior.</li> <li>- De contracarare, de a șterge o dezonoare prin acțiune.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De diferență, de a admira și susține un superior.</li> <li>- De dominare, de a dirija conduita cuiva prin persuasiune sau comandă.</li> <li>- De a înlătura răul.</li> <li>- De a evita situațiile neplăcute, îngustarea acțiunii din cauza fricii de eșec.</li> <li>- De rejecție, de înlăturare a persoanelor.</li> </ul>
<p>Ritualurile de intensificare - au scopul de a promova o imagine pozitivă despre organizație și de a-i motiva pe alții să depună efort pentru aceasta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De realizare, de a învinge obstacole, de a obține performanțe superioare, de a manipula.</li> <li>- De exhibiție – de a face impresie.</li> <li>- De a evita situațiile neplăcute, îngustarea acțiunii din cauza fricii de eșec.</li> <li>- De ordine, de aranjare.</li> <li>- De a fi ajutat, protejat.</li> </ul>
<p>Ritualurile de reducere a conflictelor - au ca efect sustragerea atenției de la conflict, diminuarea lui, pentru a restabili bunele relații între părți.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De afiliere, de apropiere și cooperare cu ceilalți oameni, de a câștiga afecțiunea celor din jur.</li> <li>- De apărare, de ascundere sau justificare a greșelilor, a eșecurilor.</li> <li>- De exhibiție – de a face impresie.</li> <li>- De a înlătura răul.</li> <li>- De a evita situațiile neplăcute, îngustarea acțiunii din cauza fricii de eșec.</li> <li>- De ordine, de aranjare.</li> <li>- De a fi ajutat, protejat.</li> </ul>
<p>Ritualurile de integrare - ajută persoana să devină și să se simtă parte a organizației, pot avea loc cu diferite ocazii</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De a fi autonom, de a fi liber, de a nu se supune normelor impuse cu forța.</li> <li>- De exhibiție – de a</li> </ul>

festive: Crăciun, An Nou, Zi de Naștere, Ziua Ușilor Deschise etc., momente când membrii grupului se destind într-un cadru plăcut și vesel, comunică mai puțin formal.	face impresie, de a încânta. <ul style="list-style-type: none"> <li>- De a înlătura răul, injuria.</li> <li>- De existență socială.</li> <li>- De ordine, de aranjare.</li> <li>- Ludică.</li> <li>- De a fi ajutat, protejat.</li> <li>- De a înțelege, de a cunoaște.</li> </ul>
Ritualurile de segregare - au o conotație negativă, au ca scop delimitarea celor ce fac parte din grupul celorlalți.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De agresiune, de a răspunde prin forță atacurilor din exterior.</li> <li>- De diferență, de a admira și susține un superior.</li> <li>- De dominare, de a dirija conduita cuiva prin persuasiune sau comandă.</li> <li>- De a înlătura răul.</li> <li>- De a evita situațiile neplăcute, îngustarea acțiunii din cauza fricii de eșec.</li> <li>- De rejecție, de înlăturare a persoanelor.</li> </ul>

*Eroii* sunt persoane reale sau imaginare, care posedă calități foarte apreciate în respectiva cultură, și care servesc astfel ca modele pentru comportament. Organizațiile își aleg personalități importante ale căror trăsături de caracter corespund celor mai puternice atribute ale culturii organizaționale, eroii servind ca modele pentru salariați. Eroii sunt personaje ce personifica valorile organizației și accentuează forța acesteia. Liderii utilizează eroii, povestirile despre aceștia pentru a-și motiva susținătorii. Eroii pot fi fondatorii organizației, conducători de nivel superior sau salariați obișnuiți. Prin comportamentul lor, eroii reflecta o serie de valori de baza ale organizației. În unele cazuri, eroii au un caracter mitic.

*Valorile* sunt nucleul culturii, sunt tendințe generale de a prefera anumite stări. Edgar Schein (1993), fondatorul psihologiei organizaționale, definește cultura organizațională ca „un pattern de valori fundamentale comune, pe care grupul le-a învățat pe măsură ce a rezolvat problemele legate de adoptarea externă și integrarea internă, care a funcționat cel puțin bine și astfel și-a câștigat dreptul la validitate și dreptul de a fi prezentate noilor membrii a organizației în calitate de manieră corectă de a percepe, înțelege și acționa în circumstanțe similare”. [3] Valorile definesc cultura. Sistemul de valori permite clasificarea

situațiilor, persoanelor, actelor, ideilor în cele considerate etice și cele neetice. Sistemul de valori promovată în organizație stă la baza creării normelor care fac parte din respectiva cultură organizațională. Valorile sunt promovate de cei care dețin autoritatea în organizație. Valorile promovate pot fi: disciplina, păstrarea tradițiilor în timp în cazul firmelor conservatoare sau inovarea și creativitatea în cazul firmelor deschise. Promovarea unor valori pozitive, puternice, conștientizate de angajați sunt cele care oferă performanțe superioare cu eforturi mici. Managerii apreciază mai mult productivitatea ca valoare (o valoare economică), în timp ce liderii sindicali se preocupă de utilizarea deplină a forței de muncă (o valoare socială). Oamenii aleg ocupații care să corespundă valorilor lor.

Omul este rezultat al nenumăratelor experiențe de socializare, odată cu constituirea propriei scări de valori el devine producător de social, devine sursă de creație axiologică-praxiologică. Sistemul de valori își pune amprenta asupra concepției de ansamblu privind comportamentul ritual care este parte a culturii unei organizații. Valorile oferă o interpretare a ceea ce este bine, adevărat sau dorit pentru organizație, ele permit formularea standardelor privind căile de acțiune. Valorile organizației sunt păstrate și transmise. Analiza intensității de manifestare a valorilor în acțiunile managerilor sau a gradului de asumare a acestor valori de către angajații unei organizații permite caracterizarea culturii organizaționale. Omul are calitatea de creator de valori, fiind parte a economicului, socialului și spiritualului, valorile nu mai apar ca limite ale personalității, ci în calitate de condiții firești ale afirmării personalității umane. Valorile, ulterior sunt transformate în norme clare și posibil de aplicat de către angajați.

Noii angajați vin în organizații cu atitudini proprii, cu un sistem propriu de valori, cu obiective proprii. Pentru a adopta un comportament cerut de realizarea funcțiilor organizației, trebuie ca aceasta să-i motiveze, stimularea fiind metoda de punere în acord a obiectivelor membrilor, cu obiectivele organizației. În procesul de implementare a valorilor, o atenție deosebită va fi acordată domeniilor în care organizația este vulnerabilă. Efortul de implementare a valorilor ar trebui să fie permanent și să se exercite la toate nivelurile ierarhice.

În concluzie am putea spune că elementele comportamentului ritual – personalitatea, valorile, motivația, mitul, simbolul etc. influențează și determină o serie de comportamente și atitudini, astfel încât membrii organizației să-și poată valorifica întregul potențial de care dispun, în vederea îndeplinirii scopurilor propuse.

### **Referințe bibliografice:**

1. [http://books.google.es/books?id=o4OqTgV3V00C&pg=PA8&hl=es&source=gbs\\_selected\\_pages&cad=2#v=onepage&q&f=false](http://books.google.es/books?id=o4OqTgV3V00C&pg=PA8&hl=es&source=gbs_selected_pages&cad=2#v=onepage&q&f=false) p.9, (vizitat la 5.02.2015)
2. <http://www.wilderdom.com/personality/traits/PersonalitsyTraitsNeedsHenryMurray.html> (vizitat la 12.02.2015)
3. [http://www.untag-smd.ac.id/files/Perpustakaan\\_Digital\\_2/ORGANIZATIONAL%20CULTURE%20Organizational%20Culture%20and%20Leadership,%203rd%20Edition.pdf](http://www.untag-smd.ac.id/files/Perpustakaan_Digital_2/ORGANIZATIONAL%20CULTURE%20Organizational%20Culture%20and%20Leadership,%203rd%20Edition.pdf) p.17, (vizitat la 14.02.2015)

## **Analiza comparativă a practicilor europene de discriminare pozitivă privind reprezentarea politică de gen**

Cristina Lazariuc  
Universitatea Tehnică a Moldovei

*Throughout history, women represented the object of political, economic and social discrimination. The global transition process to democracy has altered political life in many countries. However, extensive women's participation in the decision making process, especially in politics, as equal partners with the men, has not been achieved. In Moldovan society there is a noticeable discrimination against women's involvement in administrative bodies and upper-level research and academic circles. Affirmative action or positive discrimination is the policy of favoring members of a disadvantaged group who suffer from discrimination within a culture. Several different studies investigated the effect of affirmative action on women. Affirmative action is intended to promote the opportunities of defined minority groups within a society to give them equal access to that of the majority population.*

**Cuvinte cheie:** *discriminare pozitivă, acțiune afirmativă, egalitate de gen, cote de reprezentare, partid politic, scrutin electoral.*

De-a lungul istoriei, în orice societate au existat grupuri sociale care au fost și cu părere de rău rămân a fi discriminate sau defavorizate și în privința cărora au existat și persistă și astăzi stereotipuri și prejudecăți. Un exemplu în acest sens sunt africanii, care, mai ales pe timpurile colonialiste, erau considerați oamenii de „calitatea a doua”, buni numai pentru muncă fizică grea. Un alt grup discriminat chiar și în zilele noastre sunt romii, care frecvent sunt etichetați drept „șarlatani”, „hoți” și „ghicitori”, buni numai la dansat, cântat și furat. Femeile,