

DIMENSIUNI CULTURALE ÎN SPITALELE PUBLICE DIN REPUBLICA MOLDOVA

Nina Globa, *asist. univ.*

Larisa Spinei, *dr. hab. șt. med., prof. univ.*

Universitatea de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae Testemițanu”

CULTURAL DIMENSIONS IN PUBLIC HOSPITALS IN THE REPUBLIC OF MOLDOVA

The paper outlines the results of a study, which aimed to evaluate the organizational culture in public hospitals in the Republic of Moldova. One of the research objectives was to study the cultural dimensions described by G. Hofstede. The results refer to the following five dimensions: individualism versus the collectivism, power distance, masculinity versus femininity, uncertainty avoidance, and long-term orientation versus short-term orientation.

Actualitate. Orice sistem social, de la națiuni la organizații sau diferite grupuri, la momente diferite de timp, își creează propriu spațiu cultural, care este cel mai important cadru de referință și reprezintă modul său specific de expresie [5, p.8]. Pentru organizații acest spațiu este definit drept cultură organizațională. Cultura organizațională constituie unul dintre domeniile recent apărute în studiul științelor socio-umane. Aflată la confluența unor discipline în continuă ascensiune, cum ar fi psihologia, sociologia, antropologia, managementul, cultura organizațională devine o temă de studiu care deschide noi orizonturi ale cercetării interdisciplinare [8, p.54].

Astfel, actualmente unul din elementele principale care influențează managementul și eficiența organizațiilor și care se dovedește a fi util în soluționarea multiplelor probleme care apar în instituțiile medicale este cultura organizațională. Cercetătorii din domeniu menționează că cultura este un element cheie în realizarea misiunii și strategiei organizației, sporirea eficienței și managementul schimbării [1, p.384]. Cultura reprezintă o componentă organizațională destul de complexă, dificil de înțeles și evaluat dar cu multiple și semnificative influențe asupra acesteia. La rândul său, ea este influențată de un șir de factori printre care, un rol deosebit îl joacă cultura națională și dimensiunile sale.

Material și metode. Lucrarea include rezultatele unui studiu observațional, transversal, care a avut drept scop studierea și evaluarea cultu-

rii organizaționale din spitalele publice din Moldova. Metodele de cercetare utilizate au fost: statistică, istorică, sociologică, psihologică. Unul din obiectivele studiului a fost determinarea dimensiunilor culturale existente în spitalele publice și evidențierea particularităților pentru instituțiile de nivel diferit. În acest scop a fost elaborat un chestionar, în baza diverselor modele întâlnite în literatură [4, p.29]. El conține câte 6 afirmații perechi pentru fiecare din cele 5 dimensiuni culturale propuse de G. Hofstede. Respondentul a fost rugat să aprecieze pe o scară de la 1 la 7 gradul în care se manifestă anumite aspecte în cadrul instituției medicale sau/și opțiunile personale vis-a-vis de acestea. În lucrare sunt elucidate datele obținute din cadrul a trei instituții: un spital republican – 86 angajați chestionați; un spital raional – 117 chestionați și un spital municipal – 104 chestionați, în total 307 respondenți. Datele acumulate din chestionare, au fost prelucrate automatizat, utilizând programele Epi Info, SPSS și Excel. Au fost calculați indicatorii tendinței centrale, indicatorii relativi, indicatorii variabilității și veridicității. Fiecare participant la studiu a semnat acordul informat, din care a făcut cunoștință cu scopul și obiectivele studiului, modul de desfășurare a lui, drepturile sale, posibile riscuri și beneficii.

Rezultate și discuții. Problema influenței culturii asupra managementului instituțional necesită a fi analizată din, cel puțin, două puncte de vedere: cel al culturii naționale și cel al culturii organizaționale. Deși între cele două tipuri de culturi există o relație directă, deși ele se influențează reciproc, ele sunt de natură diferită. În literatura de specialitate sunt descrise șapte dimensiuni clare de diferențiere a valorilor culturale naționale, cu impact asupra culturii organizaționale: individualism/colectivism; evitarea incertitudinii: mare, mică; distanța față de putere: mare, mică; egalitate de gen: masculinitate/feminitate; orientare pe termen scurt /orientare pe termen lung; formalism/neformalist; orientarea în funcție de timp: puțin sau abundent [4, p.29; 7, p.73]. Primele cinci dimensiuni de valoare provin din cercetările lui G.Hofstede, realizate pe parcursul a 18 ani, care au implicat peste 160.000 subiecți din șase țări [4, p.37 - 202]. Ultimele două provin din cercetările calitative ale lui Cresencio Torres și Mary Bruxelles [6; 9]. Un studiu realizat de Dumitrașcu în România utilizând o scară comparativă cu cea din studiile lui Hofstede, a încercat catalogarea țării în funcție de patru dimensiuni și identificarea unor aspecte privind comportamentul și cultura managerială în România. Astfel, specifice pentru români sunt:

un grad înalt de individualism; o distanță mare a puterii; control amplu al incertitudinii (evitarea riscului) și feminitatea [3]. În cercetarea pe care am realizat-o, noi ne-am bazat pe clasificarea descrisă de G.Hofstede și am inclus în studiu primele 5 dimensiuni.

Prima dimensiune analizată a fost dimensiunea individualism versus colectivism. Individualismul exprimă măsura în care nevoile și autonomia indivizilor sunt mai importante decât nevoile colective ale unității de muncă sau ale societății. În culturile individualiste, oamenii sunt identificați mai mult pe baza realizărilor lor proprii decât cele ale grupurilor sau colectivităților, iar drepturile individuale sunt mult mai importante decât responsabilitățile sociale. Societățile orientate spre grup accentuează și evidențiază armonia, unitatea și loialitatea grupului [2].

Reieșind din rezultatele obținute, în spitalele raional și municipal se observă o tendință ușoară spre colectivism, iar în spitalul republican o tendință mai mică spre individualism (tabelul. 1).

Tab. 1. Manifestarea dimensiunilor culturale în spitalele publice

Instituția	Individualism/colectivism Ma ±DS	Distanța față de putere Ma ±DS	Evitarea incertitudinii Ma ±DS	Masculinitate/feminitate Ma ±DS	Orientarea pe termen scurt/lung Ma ±DS
Spital republican	3,6±1.08	3.69±1.37	3.05±1.14	4.46±0.64	4.29±0.51
Spital raional	4.03±1.05	4.25±1.4	3.54±1.13	4.2±0.95	3.96±0.76
Spital municipal	4.15±0.8	3.61±0.7	2.94±1.05	4.57 ±0.84	3.7±0.69
Testul Kruskal Wallis	p< 0.001	p< 0.001	p< 0.001	p< 0.05	p< 0.001

Cu toate că diferențele nu par a fi mari, compararea mediilor cu ajutorul testului neparametric Kruskal Wallis denotă o diferență statistică semnificativă ($p<0.001$) între manifestarea dimensiunilor în instituțiile comparate. O analiză mai aprofundată, în care s-a urmărit evidențierea structurii interne a răspunsurilor, elucidează că 50% din angajații spitalului republican și 39.5% din cei ai spitalului raional au avut o medie situată între 3 și 4, ceea ce și a determinat tendința ușoară spre individualism, iar 44.4% din respondenții spitalului municipal au avut o medie situată între 5 și 6 aceas-

ta orientând vectorul spre colectivism (figura 1). Caracteristicile esențiale ale individualismului în testul propus de noi au fost: persoanele preferă să petreacă timpul liber singure, sunt preocupați mai mult de interesul personal, se bazează doar pe sine, nu doresc implicarea instituției în rezolvarea problemelor lor personale.

Cea de-a doua dimensiune, evitarea incertitudinii exprimă măsura în care oamenii se simt mai mult sau mai puțin limitați în situațiile ambigui și cu incapacitatea de a prevedea evenimentele viitoare. În culturile cu o înaltă evitare a incertitudinii există o mai mare teamă de necunoscut iar securitatea și stabilitatea sunt mai importante, conflictele sunt evitate, planurile și previziunile sunt mai bine evaluate și se pune un accent mai mare pe reguli și reglementări. După cum se observă din tabelul 1, se denotă și la această dimensiune, diferențe statistice semnificative ($p < 0.001$) între rezultatele din spitale. Deși în toate instituțiile se constată o tendință spre evitarea riscului, totuși, în spitalul municipal aceasta este mai accentuată, având o medie de 2.94 ± 1.05 puncte.

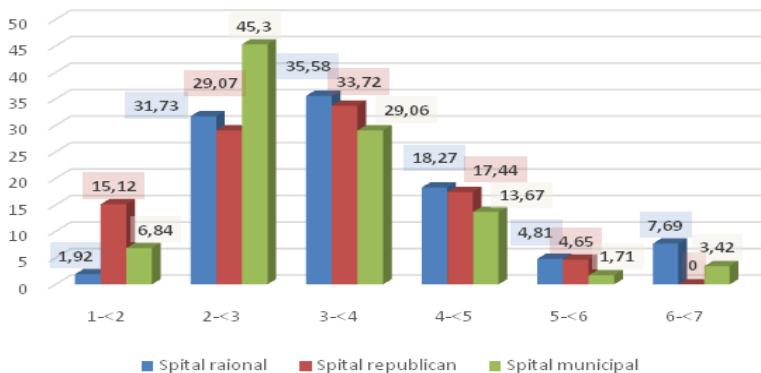


Fig.2. Proporția angajaților care au optat pentru diverse grade de evitare a riscului, (%).

Analizând proporția răspunsurilor, graficul elocvent demonstrează o tendință clară de evitare a riscului în toate instituțiile cuprinse în studiu (figura 2). Menționăm că grupa țărilor caracterizate printr-un grad ridicat de control al incertitudinii și evitare a riscului este alcătuită din țările latine din Europa și America de Sud, Mediteraneene, Japonia, Coreea de Sud și Israel. Caracteristic lor este faptul ca membrii societății sunt educați

în ideea de a căuta sa învingă viitorul. După cum demonstrează rezultatele, ne încadrăm și noi în acest grup, Republica Moldova fiind și ea o țară latină din Europa.

Următoarea dimensiune analizată, distanța față de putere exprimă măsura în care oamenii acceptă diferențele de putere și de statut între ei înșiși. Distanța ierarhică reflectă maniera în care fiecare societate tratează faptul ca indivizii sunt inegali fizic, intelectual, economic etc. Într-o cultură în care distanța față de putere este înaltă, liderii au mai multă autoritate, au drepturi și privilegii speciale, sunt mai puțin accesibili și nu sunt dispuși să împartă puterea cu subordonații. În cazul unei distanțe mici față de putere, liderii și subalternii interacționează ca egali. Conform rezultatelor obținute de noi în cele trei instituții, se constată diferențe statistice semnificative la această dimensiune ($p < 0.001$), în două din ele: spitalul republican și cel municipal se constată o tendință ușoară spre distanța mică a puterii, iar în spitalul raional există tendința spre distanță mai mare (tabelul 1). În organizațiile cu o distanță mică a puterii managerii sunt mai accesibili, practică un stil democrat și țin cont de părerile subordonaților.

Studiind dimensiunea egalitate de gen (masculinitate/feminitate), menționăm că delimitarea ei se face în funcție de diviziunea socială a rolurilor. Aceasta reprezintă măsura în care bărbații și femeile sunt receptivi la un tratament egal, precum și faptul că atât atributele masculine cât și cele feminine sunt considerate importante și dorite. În culturile cu un nivel înalt de egalitate, rolul bărbaților și al femeilor nu este clar diferențiat, locurile de muncă nu sunt restricționate de gen, iar atributele de genul compasiune, empatie și intuiție sunt la fel de importante ca și competitivitatea, raționalitatea obiectivelor sau poziția de afirmare.

Reieșind din rezultatele expuse în tabelul 1, cu referire la dimensiunea dată, deși există o diferență semnificativă statistic între instituții ($p < 0.05$), în toate se constată o tendință spre feminitate, media depășind valoarea 4, iar această diferență se datorează gradului de manifestare a acestei tendințe. Această tendință spre feminitate poate fi explicată și prin specificul activității medicale, profesie care stând la straja vieții și sănătății omului, n-ar putea atinge aceste deziderate fără empatie, compasiune și caritate.

Ultima dimensiune, orientarea pe termen scurt /orientarea pe termen lung reprezintă orientarea cu privire la viață și la muncă. Oamenii cu orientare pe termen lung au o viziune a viitorului, sunt cumpătați, economi

și stăruitori în realizarea obiectivelor. Ei nu solicită imediat returnări ale investițiilor sale. Orientarea pe termen scurt se exprimă prin preocuparea pentru menținerea stabilității personale, a fericirii și pentru nivelul de trai din prezent.

Rezultatele cercetării denotă diferențe semnificative statistic la această dimensiune ($p < 0.001$), în două din cele trei instituții, spitalul raional și municipal, înregistrându-se o mică tendință spre orientarea pe termen scurt, iar în spitalul republican o ușoară tendință spre orientare pe termen lung.

Concluzii. 1. Determinarea dimensiunilor culturale reprezintă componente importante ale diagnosticului cultural în instituțiile medicale și elemente cheie ale managementului culturii. 2. Analiza dimensiunilor culturale în spitalele publice din Republica Moldova: individualism/colectivism; evitarea incertitudinii; distanța față de putere; masculinitate/feminitate; orientare pe termen scurt / lung, denotă diferențe semnificative statistice la toate dimensiunile studiate ($p < 0.05$). 3. Cele mai importante diferențe identificate sunt: tendință mică spre individualism în spitalul republican ($3,6 \pm 1,08$); tendință ușoară spre distanță mare față de putere în spitalul raional ($4,25 \pm 1,4$); tendință moderată de evitarea riscului ($2,94 \pm 1,05$); predominarea valorilor feminine ($4,57 \pm 0,84$); și tendință mică spre orientarea pe termen scurt în spitalul municipal ($3,7 \pm 0,69$). 4. Cunoașterea și evaluarea de către manageri a dimensiunilor culturale și a modului de influență a acestora asupra angajaților și eficienței organizaționale, va permite implementarea unor mecanisme viabile de fortificare a culturii organizaționale și de diminuare a riscurilor cauzate de tendințele cu caracter negativ.

Bibliografie

1. Armstrong Michaiel. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 11 th edition. London: Kogan page, 2010. 1062 p.
2. Barb Carmen Sorina. *Influența factorilor endogeni și exogeni asupra managementului firmei*. Teză de doctor în economie, Sibiu, 2003. 298 p.
3. Dumitrașcu D. *Managementul firmei, abordări în perspectivă, teză de doctor în economie*. Sibiu, 2003. 255 p.
4. Hofstede Geert. *Managementul structurilor multiculturale- software-ul gândirii*, București: Editura Economică, 1996. 304 p.
5. Huțu Carmen-Aida. *Cultura organizațională și transfer de tehnologie: premise pentru transformarea competitivă a organizațiilor românești*. București: Editura Economică, 1999. 224 p.

6. Rusu Sergiu, Isac Florin, Cureteanu Radu. Cultural Dimensions in Romanian Management. În: <http://lsma.ro/index.php/lsma/article/view-File/658/pdf> (accesat: 22.10.2018).

7. Schein E. Organizational Culture and Leadership. 4th Edition. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1992. 436 p.

8. Stog L., Caluschi M. și alții. Psihologia managerială. Chișinău: Cartier, 2002. 296 p.

9. Zelenschi A. Cultura managerială și rolul ei în managementul modern. Teza de dr. în filosofie. Chișinău, 2004. 157 p.

„NOUL UMANISM” ÎN VIZIUNEA LUI MIRCEA ELIADE

Gheorghe Bobână, dr. hab. în filoz., prof. univ., prof. cercet.
Institutul de Istorie

„THE NEW HUMANISM” IN THE VISION OF MIRCEA ELIADE

The article studies Mircea Eliade's assessment that the history of religions is meant to play an important role in contemporary cultural life. Understanding of exotic and archaic religions will significantly boost cultural dialogue with the representatives of these religions and, in particular, the understanding of the existential situations expressed by it, the historian of religions will assent to a deeper knowledge of man and the foundation of this knowledge will develop on the world scale a new humanism.

Personalitate cu adevărat enciclopedică a culturii românești, renumit orientalist, etnolog, sociolog, folclorist, eseist, nuvelist, romancier, dramaturg, memorialist, Mircea Eliade este, în primul rând, istoric și teoretician al credințelor și religiilor, apreciat fiind în întreaga lume ca unul dintre cei mai mari specialiști în domeniu.

Cercetarea fundamentală a miturilor, a riturilor, a simbolurilor, a originilor culturii, a sacralului și profanului - toate au condus la elaborarea sistematică a problematicii credințelor și religiilor. De la primele preocupări de istorie a religiilor din anii de studenție, la aprofundarea și sistematizarea chestiunilor de strictă specialitate în calitatea de profesor de logică, metafizică și autor al unor cursuri de istorie a religiilor și până la apariția, în 1949, la Paris, a Tratatului de istorie a religiilor și a monumentalei sinteze Istoria credințelor și ideilor religioase, tipărită inițial la prestigioasa