

CULTURA

In acest capitol, vom examina conceptul cheie de cultură – ce este el și cum extinde sau limitează libertatea individuală. Vom examina componentele culturii și vom face deosebirea între cultura „ideală” și cea „reală”. Diversitatea culturală între societăți și în interiorul lor va fi, de asemenea, discutată, cum vor fi discutate relativismul cultural și etnocentrismul. De la o privire generală asupra culturii, ne vom concentra asupra culturii americane, în particular. Capitolul se va sfârși cu o discuție despre o nouă perspectivă, sociologia.

CE ESTE CULTURA?

În conversația obișnuită, cuvântul cultură deseori sugerează o formă de artă superioară: operă, balet, muzee. O persoană cu cultură este definită ca fiind rafinată, sofisticată, având cunoștințe despre arte și capacitatea de a le aprecia. În acest sens, cultura este o caracteristică a individului. Totuși, sociologii și antropologii folosesc termenul într-un sens mai larg.

O definiție a culturii

Există multe definiții ale culturii, începând de la lapidarul – „un mod distinct de viață al oamenilor, un model de a trăi” (Kluckhohn, 1949) – și mergând pînă la cel enumerativ – „acel întreg complex care include cunoștințele, credința, arta, morala, legea, obiceiul și

alte deprinderi dobîndite de om ca membru al unei societăți” (Tylor, 1871). Totuși, toate definițiile au unele elemente comune.

Cultura este o caracteristică a unei societăți, nu a unui individ. Cultura este tot ceea ce este învățat în cursul vieții sociale și transmis din generație în generație. În cuvintele lui Ralph Linton, ea este „ereditatea socială a membrilor unei societăți”.

Goodman și Marx (1982:85) au văzut *cultura* ca fiind „moștenirea învățată și socialmente transmisă, a obiectelor făcute de om, a cunoștințelor, a părerilor, a valorilor și a perspectivelor, care asigură membrilor unei societăți unelte pentru a face față problemelor curente”. Cultura definește și pune la dispoziția membrilor unei societăți hrană pentru a o mânca, haine pentru a le purta, limbă pentru a o folosi, valori pentru a face aprecieri, idei pentru a le ghida comportamentul și practici pentru a le urma. Pe scurt, cultura dă formă vieții sociale și o organizează.

Cultura: o invenție umană

Cultura pare a fi o caracteristică eminamente umană. Alte specii nu par să posede cultură. O mare parte din comportamentul animalic este o funcție a instinctului sau derivă din învățarea specifică a unui animal în timpul vieții sale.

De ce au cultură ființele omenești? În cursul evoluției, multe dintre instinctele pe care specia umană le-a împărtășit cu strămoșii săi mamiferele au fost „selectate” treptat sau pierdute. Cu toate acestea, ființele omenești s-au dezvoltat. De-a lungul timpului, ființele omenești s-au transformat într-o specie complexă și numeroasă, într-un sens specia dominantă pe Pământ. De ce?

Răspunsul scurt este „cultura”. Cultura dă ființelor omenești o mai bună și mai rapidă metodă de adaptare la schimbarea fizică, topologică și climatologică decît ar fi fost posibil doar prin evoluția biologică. Combinația între evoluția anatomică (dezvoltarea creierului, degetul mare opozabil, mersul biped) și dezvoltarea culturală a condus specia umană la starea sa actuală deosebit de dezvoltată.

Relația între cultură și ființele omenești este reciprocă. Deși noi creăm cultură (i.e., „inventînd” limbaj și valori), noi, la rîndul nostru, sîntem umanizați de ea (vezi Cap. 6). Mult din ceea ce

trece drept „natură umană“ este, de fapt, produsul unei anumite culturi. Americanii, de pildă, deseori văd războiul, agresivitatea și competiția ca fiind umane prin naștere. Totuși, există societăți (e.g., arapeșii din Noua Guinee) în care războiul este necunoscut, iar comportamentul agresiv și competitiv, virtual inexistent.

Cultura limitează libertatea umană

Cultura limitează libertatea individuală. Oamenii nu sînt liberi să facă tot ceea ce vor. Legile, o invenție culturală, îi împiedică să se angajeze în anumite feluri de comportament (e.g., să umble goi pe străzile orașului) și le cer să acționeze în anumite feluri (e.g., să pună un semn la bariera rotitoare din metrou). Indivizii nu își pot crea propria limbă dacă vor să comunice cu alții. Deși egali biologic (în același timp diferiți), bărbații și femeile rar sînt egali din punct de vedere cultural. În multe societăți, bărbații au un statut social superior și mai multă putere decît femeile (vezi Cap. 12 și 13). Același lucru s-ar putea spune despre săracii și minoritățile din cele mai multe societăți. Cultura limitează în mod inegal.

Cultura extinde libertatea umană

În același timp, cultura mărește libertatea. Cultura eliberează individul de comportamentul predeterminat și condiționat, dictat de instinct. Oamenii își modifică reacțiile în funcție de situații; ei fac alegeri, oricît ar fi ele de limitate. Chiar dacă cultura limitează, ea adesea permite alegerea în cadrul unei game raționale de opțiuni acceptabile. (De pildă, în timp ce mersul gol pe stradă este interzis, gama sortimentelor de îmbrăcăminte din care cineva poate alege este foarte largă.)

Cultura ne eliberează de nevoia de a reinventa mereu aspectele necesare ale vieții sociale. Nu trebuie să creăm neînterupt o limbă cu care să comunicăm sau să redescoperim în mod continuu focul pentru a ne încălzi sau a ne găti mîncarea. Nenumăratele lucruri obișnuite pe care le facem în fiecare zi și articolele materiale de care avem nevoie sînt asigurate prin cultură, astfel eliberîndu-ne timp pentru creație și explorare.

COMPONENTELE CULTURII

Cultura poate fi împărțită în două componente majore: cultura materială și cultura nematerială.

Cultura materială

Cultura materială se referă la toate creațiile concrete și tangibile ale societății. Acestea includ obiectele principale descoperite prin săpăturile arheologice: oale de lut, bijuterii, arme și altele. De asemenea, cultura materială include diverse obiecte, cum sînt televizoarele, avioanele, stadioanele de base-ball, îmbrăcămintea, zgîrîie-norii și mașinile de spălat. Pe scurt, orice manifestare fizică a vieții unui popor este o parte a culturii sale materiale.

Cultura materială este transmisă generațiilor viitoare. Unele obiecte produse de om, cum sînt avioanele, sînt considerabil modificate; altele, cum sînt căzile de baie, suportă puține schimbări sau deloc în structura lor de bază. Unele, cum este rigla de calcul, sînt înlocuite cu succese tehnologice; altele, ca dansul hula hoop, ajung la modă și dispar. Fie că se schimbă substanțial, fie că nu, comportamentele culturii materiale devin o parte importantă a caracterului fizic al societății.

Cultura nematerială

Sociologii manifestă tendința de a se concentra asupra culturii nemateriale, creațiile abstracte ale societății, care sînt transmise din generație în generație. Acestea sînt însăși bătaia de inimă a vieții sociale.

Cunoștințele și opiniile

Ideile pe care le avem despre lume constituie un aspect important al culturii nemateriale. Aceste idei sînt parte din moștenirea culturală a tuturor societăților. *Cunoștințele* se referă la acele concluzii bazate pe un anumit criteriu al evidenței empirice. De pildă,

forma sferică a pământului și relația între copiii cu greutate mică la naștere și fumatul în timpul sarcinii sînt elemente ale cunoașterii.

Părerile, pe de altă parte, se referă la concluziile care nu sînt susținute de un sprijin empiric suficient, pentru a fi considerate echivoc, adevărate. Două exemple de păreri controversate sînt: viața începe în momentul conceperii (vezi Cap. 13) și pedeapsa capitală reține de la crimă (vezi Cap. 8).

Culturile tuturor societăților întruhidează idei despre mediul natural, precum și despre lumea pe care au creat-o ființele umane. Mai mult, toate culturile au idei despre multe aspecte ambigue și confuze ale vieții și ale morții, ca de pildă, dacă există viață după moarte, înțelesul fericirii umane și soarta finală a universului. Aceste opinii străbat existența de fiecare zi a ființelor omenești de pretutindeni.

Valorile

Valorile sînt idei abstracte despre ceea ce o societate crede că este bun, corect și plăcut. Valorile asigură contextul în cadrul căruia normele sociale (vezi mai jos) sînt stabilite și explicate. Valorile asigură baza pe care judecăm acțiunea socială, prin aceasta dînd formă alegerilor pe care le facem. În societatea americană, de pildă, apreciem munca în mod deosebit, iar „etica muncii” ne influențează comportamentul specific.

Valorile nu sînt doar concepte abstracte; ele sînt investite cu semnificație emoțională considerabilă. Oamenii discută în contradictoriu, se luptă și chiar mor pentru valori, cum este „libertatea”. Uneori, valorile se ciocnesc, ca atunci cînd unii apreciază steagul american ca pe un simbol ce trebuie apărut și respectat, iar alții apreciază mai mult dreptul de a-l arde și a-l profana, în semn de protest împotriva unor aspecte ale politicii Statelor Unite. De aceea, o valoare nu este în mod necesar universal acceptată de o societate, nici nu are totdeauna același înțeles în diverse societăți. De pildă, democrațiile interpretează cu totul diferit „libertatea” față de statele totalitare. Mai mult, valorile sînt deseori limitate în cadrul unei societăți. De pildă, „exprimarea liberă”, care este foarte apreciată de democrații, este deseori limitată în timp de război; și chiar în timp de pace, legile împotriva calomniei și a preocupării de a provoca

„un pericol evident și iminent” limitează dreptul oamenilor de a zice tot ceea ce vor.

Valorile nu sînt în mod necesar statice; ele se pot schimba și chiar se schimbă în decursul timpului. De pildă, valorile care se referă la iubire, la sex și la căsătorie s-au schimbat în ultimele decenii. De asemenea, cercetarea actuală arată că studenții din ultimii ani au ajuns să considere învățămîntul superior un mijloc de a dobîndi siguranță financiară mai degrabă decît o cale de a-și perfecționa o filozofie semnificativă de viață.

Normele

O mare parte din viața socială implică comportament rutinier. Oamenii se trezesc și se culcă la anumite ore, mănîncă după un program precis și se îmbracă într-un anumit fel. Acest lucru nu este întîmplător. Comportamentul nostru este structurat de *norme*, reguli sociale și linii de conduită care prescriu un comportament adecvat în situații speciale. De asemenea, normele pot modela acțiunile oamenilor în relațiile dintre ei. „Normele de politețe” definesc comportamentul convenit față de alții.

Ansamblul normelor societății („cadru normativ”) este împărțit în obiceiuri, moravuri și legi.

Obiceiurile *Obiceiurile* sînt convențiile curente ale vieții de fiecare zi. Ele sînt căile obișnuite prin care oamenii acționează: deșteptarea la o anumită oră, turnarea laptei peste cereale, tunderea pajiștei, aruncarea gunoierului în crematoriu, îmbrăcarea într-o ținută potrivită pentru o ocazie, folosirea tacîmurilor „adecvate” la masă. Obiceiurile sînt acțiuni cu o mică semnificație morală; cel mai adesea, ele sînt chestiuni de gust. Oamenii trebuie să se comporte în aceste feluri: dacă nu o fac, pot fi considerați excentrici, neatenți sau ciudați, dar, de obicei, nu primejdioși sau răuvoitori. Dacă oamenii încalcă obiceiurile, ei se expun birfei și ridicolului, nu bătăilor sau închisorii.

Moravurile *Moravurile* sînt norme considerate importante și semnificative pentru funcționarea societății și a vieții sociale. Furtul respectului pentru proprietatea privată este o problemă serioasă. El sfidează concepțiile sociale de distribuire a proprietății și de încredere. Valorile patriotice sînt alcătuite din moravurile refe-

ritoare la felul în care cetățenii responsabili ar trebui să se comporte. Prezenta dezbatere despre profanarea steagului american trezește sentimente puternice, deoarece acest comportament atinge definițiile fundamentale ale cetățeniei, care sînt semnificative pentru societate.

Tabuurile sînt moravuri proscriptive, adică definesc ceea ce *nu* ar trebui să fie făcut. În general, societățile au tabuuri referitoare la relațiile sexuale și maritale între rude apropiate („tabuul incestului“) și tabuul referitor la consumarea cărnii de om. În general, încălcările tabuurilor și ale moravurilor implică sancțiuni mult mai severe decît nerespectarea obiceiurilor. Aceste sancțiuni includ întemnițarea, exilul și chiar moartea.

Deosebirea conceptuală între obicei și moravuri (prima oară făcută de Sumner, 1906) este relativ clară. Totuși, nu este totdeauna ușor să distingi comportamente specifice obiceiurilor sau moravurilor. Profanarea steagului constituie un bun exemplu. Pentru unii oameni, aceasta este, pur și simplu, o violare a unui obicei și nu necesită nimic mai mult decît dezaprobarea. Pentru alții, un asemenea act este o violare a moravurilor societății și necesită o pedeapsă severă.

Legile *Legile* sînt norme stabilite și aplicate de autoritatea politică a societății. După ce aceste legi au fost scrise și codificate, se face referință la ele, în general, ca „legi promulgate“. În unele societăți, legea este transmisă pe cale orală; aceasta este considerată ca „legea obiceiului“ sau „obiceiul pămîntului“. Indiferent de forma sa, deseori legea se aplică acelor comportamente care sînt considerate importante în societate. O mare parte din dezbaterile curente despre caracterul adecvat al legilor care reglementează orice fel de comportament sexual între adulți, cu consimțămîntul părților, este o consecință a deosebirilor între protagoniști, cu privire la faptul dacă un astfel de comportament este într-adevăr o problemă de „gust“ personal sau stil (obicei), sau de preocupare principală a societății (moravuri).

Semnele și simbolurile

Semnele *Semnele* sînt reprezentări; ele reprezintă altceva. Există două feluri de semne: semne naturale și semne convenționale (simboluri). Un *semn natural* are o relație proprie cu ceea ce repre-

zintă. De pildă, un anumit miros este un semn că în apropiere se găsește un sconcs. Între miros și sconcs există o relație proprie. Să dăm un alt exemplu: cînd vedem fum, știm că are loc o anumită formă de ardere. Cele două, fumul și arderea, sînt legate una de cealaltă. Nu noi am creat această relație, dar trebuie să o învățăm.

Simbolurile *Simbolurile* (sau „*semnele convenționale*“), pe de altă parte, nu sînt „naturale“; ele sînt reprezentări create în mod arbitrar (cuvinte, gesturi, obiecte, imagini vizuale) care dobîndesc înțeles prin consens social. Un steag, de pildă, este pur și simplu, o bucată de pînză cu o anumită formă, culoare și desen. Totuși, oamenii mor pentru el – nu pentru pînză în sine, ci pentru ceea ce reprezintă, pentru semnificația care i s-a atribuit. Steagul este un simbol al unei națiuni și întruhidează întreaga semnificație a acelei societăți. Weitman (1973) a arătat că poate fi analizată semnificația pe care o societate o investește în steagul său național, ca o modalitate de a înțelege aspectele importante ale acelei culturi.

Limba *Limba*, un ansamblu semnificativ de simboluri social construit, este cel mai important aspect al culturii. Elementele unei limbi au aproximativ aceleași sensuri pentru membri aceleiași comunități lingvistice. Prin urmare, limba devine principalul vehicul de comunicare între oameni. Cu cît mai largă este gama de cunoștințe, cu atît mai multe simboluri sînt necesare pentru a le comunica. De aici, bogăția și varietatea vieții sociale sînt legate de bogăția și varietatea limbii.

Gesturile Oamenii comunică și prin *gesturi*, mișcări ale corpului (ale părților corpului, cum sînt fața și mîinile) care au semnificații consimțite social. În societatea americană, descrierea unui cerc cu degetul mare și cu arătătorul de la mîna dreaptă, ținînd celelalte trei degete drept în sus și mișcînd ușor mîna, înseamnă „A-okay; totul este în regulă“. În alte societăți, același gest are semnificații diferite. De pildă, în Franța el exprimă insulta că cineva este un nimeni, un „zero“. În Grecia și Turcia, el sugerează o invitație sexuală nedorită. Gesturile, ca și limba, au semnificație în cadrul unui context social specific.

Oamenii comunică atît pe cale orală, prin limbaj, cît și prin gesturi. De fapt, comunicarea personală își trage bogăția și subtilitatea din asocierea indicațiilor verbale și a semnelor neverbale. Totuși

uneori, această asociere duce la confuzie sau la interpretări nedorite și neașteptate ale sensului. De pildă, unii bărbați acuzați de viol susțin că, în timp ce limbajul victimelor lor zicea că nu vor să se angajeze în relații sexuale, gesturile lor (tonul vocii, expresia feței, stilul îmbrăcăminte) spuneau altceva.

Ipoteza relativității lingvistice

Limba face mult mai mult decât să le dea oamenilor posibilitatea de a comunica unii cu alții. Însăși natura limbii, s-a susținut, structurează modul în care percepem lumea. Această teorie, numită *ipoteza relativității lingvistice*, a fost formulată inițial de doi antropologi, Edward Sapir (1929) și Benjamin Lee Whorf (1956). Ei susțin că limba unei societăți dirijează atenția membrilor săi spre anumite trăsături ale lumii mai degrabă decât spre altele. Ilustrarea clasică a acestui fenomen este că, în timp ce limba engleză are doar un singur cuvânt pentru zăpadă, limbii inuiților îi lipsește un termen general pentru ea. În schimb, întrucât deosebirea diverselor forme de zăpadă este foarte importantă în viața lor zilnică, ei au cuvinte diferite care descriu tipuri diferite de zăpadă (e.g., zăpadă pufoasă, zăpadă care cade, zăpadă umedă, nămeți). Astfel, utilitatea deosebirii multelor tipuri de zăpadă a dus la crearea cuvintelor pentru a le numi și la includerea lor în limba inuiților.

Aspectul important al ipotezei relativității lingvistice este concentrarea ei asupra structurii gramaticale, care, susțin Sapir și Whorf, îi conduc pe oameni să privească lumea într-un anumit fel. De pildă, în unele limbi neeuropene (e.g., limba chineză) separarea obișnuită a agentului care acționează (subiectul) și a acțiunii (predicatul) nu are loc (Tung-Sen, 1970). În schimb, agentul și acțiunea sînt legate laolaltă; acțiunea este agentul, iar agentul este acțiunea.

Potrivit lui Sapir și lui Whorf, vocabularul și structura gramaticală a unei limbi, împreună, determină modul în care membrii unei societăți percep lumea. Astăzi, părerile cele mai bine informate acceptă o versiune „slabă” a ipotezei relativității lingvistice. Există un consens general că vocabularul și structura gramaticală a limbii unei societăți își concentrează atenția mai degrabă asupra anumitor

fațete ale lumii decât asupra altora și îi determină pe membri să gîndească într-un stil specific. Totuși, perspectiva modificată a ipotezei relativității lingvistice susține că limba este un mecanism „care facilitează”. O anumită limbă te ajută să gîndești și să percepi într-un mod specific, dar ea nu îi obligă pe oameni să vadă alte fațete ale lumii sau să își dezvolte alte moduri de a gîndi. De pildă, cînd este în interesul lor, schiorii pot face deosebirea între diferitele tipuri de zăpadă întocmai cum fac inuiții. De asemenea, dominantă forme masculine generice în gramatică (e.g., chairman¹) se schimbă în mod curent (e.g., chairperson²), așa cum se schimbă concepțiile noastre despre relațiile specifice între bărbați și femei.

CULTURA „IDEALĂ” ȘI „REALĂ”

Normele ajută la structurarea comportamentului prin definirea modurilor de acțiune aprobate cultural. Normele definesc „idealul”; ele precizează ceea ce societatea consideră că oamenii *ar trebui* să facă, ceea ce se *așteaptă* din partea lor să facă.

Dar oamenii nu se comportă totdeauna așa cum ar trebui sau cum se așteaptă din partea lor să se comporte. De pildă, în societatea americană, oamenii subscriu, în general, la normele fidelității sexuale în căsătorie. Totuși, între un sfert și jumătate din bărbații și femeile căsătorite au relații extraconjugale. Chiar și așa, cei angajați în astfel de acțiuni deseori susțin validitatea normelor. Ei își explică comportamentul prin slăbiciunea personală sau prin împrejurări speciale [„mariajul meu se destramă”, „soția (soțul meu) mea nu mă înțelege, iar eu am nevoie de dragoste și afecțiune”].

Normele nu ar trebui confundate cu comportamentul. Normele precizează comportamentul cuvenit din punct de vedere social, care poate sau nu poate fi manifestat. Ele sînt pătrunderi valoroase în formele de acțiune pe care o societate le consideră oportune, dar ele nu garantează că acele acțiuni sînt cu adevărat efectuate.

¹Președinte. Cuvînt format din *chair* = scaun și *man* = bărbat (n. tr.).

²Persoana care stă pe scaun (bărbat sau femeie) (n. tr.).

DIVERSITATEA CULTURALĂ

Cultura diferă atât între societăți, cât și în interiorul lor.

Diversitate între societăți

Rapoartele antropologilor exprimă diversitatea culturală considerabilă între societăți. Societățile se deosebesc prin modurile în care își organizează relațiile dintre membri (vezi Cap. 13). Dar societățile se deosebesc și prin culturile lor. Variațiile în cultura materială a societăților sînt evidente în formele lor diferite de locuințe și transport. Pentru sociologie diferențele între societăți sînt relevante îndeosebi în culturile lor materiale.

Societățile se deosebesc prin valorile lor și prin normele care precizează comportamentul potrivit. Ruth Benedict (1934) a descris două situații diametral opuse: o cultură dionisiacă, de activitate frenetică, de sensibilitate exagerată și de înălțare individuală prin competiție (Kwakiutl¹ din Insula Vancouver, Columbia Britanică) și cultura apolonică, de discreție, sobrietate și moderație, care pune accentul pe importanța colectivității în raport cu individul (Zuni² din New Mexico).

În societățile moderne vedem deosebiri similare. Accentul pus de cultura americană pe individ diferă în mod considerabil de accentul pus pe colectiv de statele socialiste. Chiar între statele socialiste deosebirile culturale sînt evidente. Cuba diferă foarte mult de Uniunea Sovietică din punct de vedere cultural. Ambele diferă foarte mult de Republica Populară Chineză. De asemenea, sînt evidente deosebirile culturale între statele capitaliste, cum sînt Statele Unite, Marea Britanie și Japonia. Firește, există asemănări în toate societățile. Totuși, istoria, geografia, clima și condițiile sociale se combină pentru a deosebi societățile una de alta în multe privințe. De pildă, culturile societăților insulare, cum este Marea Britanie, conțin elemente nautice distinctive care lipsesc în țările înconjurătoare de uscat, cum este Ungaria. Culturile țărilor tropicale

se deosebesc de culturile din zona temperată. Țările dominate cîndva de Franța se deosebesc de cele stăpînite cîndva de Marea Britanie sau Portugalia.

Diversitatea culturală dintre societăți demonstrează flexibilitatea și variabilitatea organizațiilor omenești. Înțelegerea și aprecierea acestei diversități poate duce la un respect sănătos față de deosebirile dintre popoare și față de ingeniozitatea speciei umane.

Diversitatea în cadrul unei societăți

Așa cum culturile diferitelor societăți variază de la una la alta, grupuri din cadrul aceleiași societăți pot, de asemenea, vădi variație, îndeosebi dacă societatea este numeroasă, complexă și modernă. Aceste grupuri, numite *subculturi*, pot varia după clasa socială, origine etnică, rasă, religie și stil de viață, precum și după scopuri și interese.

Subculturile

Tiparele subculturale dau unui grup o savoare și o identitate ce îl deosebesc de societatea întreagă din care face parte. Identitatea unei subculturi se poate baza pe moștenirea sa etnică, indiferent dacă este chineză, italiană sau poloneză. Ea ar putea deriva din condiția economică a grupului, cum este cazul săracilor din ghetou. Subculturile unice din Noua Anglie și din sudul îndepărtat se bazează pe regiune și istorie. Subcultura drogurilor își are propriile sale tipare. Pe scurt, orice grup de mărime medie, care are idei sociale, valori, norme și stiluri de viață considerabil diferite de cele ale societății mai mari, poate fi considerat o subkultură.

Deseori, o subkultură are o limbă distinctă. Limba oamenilor de știință este în esență un jargon subcultural, așa cum este terminologia negustorilor de droguri sau a muzicanților de jazz. Formele distincte de comunicare în cadrul subculturilor conferă un sentiment de identitate, oferă posibilitatea unei comunicări mai precise între membrii subgrupului și protejează această comunicare de persoanele din afara acestuia.

Mozaicul cultural creat de subculturi poate fi considerat un factor de îmbogățire a societății. Statele Unite, de pildă, deseori au

¹Membru al unei populații indiene din Insula Vancouver (n. tr.).

²Membru al unui trib de indieni nord-americani din New Mexico (n. tr.).

considerat diversitatea lor culturală ca fiind una dintre puterile lor majore (deși legile stricte de imigrare în cea mai mare parte a acestui secol demonstrează că nu toți americanii au aceeași părere). Pe de altă parte, unele societăți (e.g., Japonia) cred că variația subculturală slăbește cultura națională și de aceea nu o încurajează.

Contraculturile

În unele cazuri tiparele culturale ale unui anumit subgrup nu sînt doar diferite, ci contrare tiparelor restului societății. *Contraculturile*, cum sînt numite aceste subgrupuri, întruchipează idei, valori, norme și stiluri de viață ce sînt în opoziție directă cu cele ale societății mai mari. În anii '60 și la începutul anilor '70, de pildă, „hippie“ au sfidat valorile americane fundamentale de individualism, competiție și materialism. Mișcarea neonazistă crescîndă din Germania, Ku Klux Klan-ul din Statele Unite și Frăția Musulmană din Egipt și-au dezvoltat propriile lor ansambluri de tipare culturale care îi pun în opoziție cu culturile propriilor lor societăți.

Uneori, cum a fost cazul cu mișcarea „hippie“ din Statele Unite, elementele contraculturii sînt absorbite de cadrul cultural mai larg, iar distincția dintre cele două se estompează. Totuși, cel mai adesea, contracultura rămîne în contact puternic cu societatea mai mare, cum este cazul cu Frăția Musulmană din Egipt.

Relativismul cultural

Varietatea practicilor culturale atît în interiorul societăților, cît și între ele sugerează că nu există un singur tipar „cel mai bun“. O astfel de concluzie constituie baza *relativismului cultural*, ipoteza că nici o practică culturală nu este inherent bună sau rea; fiecare trebuie înțeleasă în raport de locul ei în configurația culturală mai largă.

Această perspectivă îl face pe observator să se abțină de la a formula aprecieri asupra practicilor necunoscute. Aceasta presupune toleranță, și chiar respect, față de stilurile culturale care pot părea ciudate sau chiar „nefirești“. Oamenii au tendința de a *evalua*

obiceiurile, practicile și comportamentele în raport cu ale lor și deseori această evaluare capătă un caracter moral care este spoit cu foarte mult sentiment. Relativismul cultural apără împotriva acestei tendințe.

Oare relativism cultural înseamnă că „orice merge“, că nu există standarde absolute? Aceasta presupune iertarea pruncuciderii (uciderea copiilor, deseori folosită ca un mecanism de control al populației) sau brutalitatea îndreptată spre un grup minoritar? Sociologia, *ca disciplină*, nu are răspunsuri ușoare la aceste întrebări. Ca indivizi, cei mai mulți sociologi, dacă nu toți, sînt șocați de aceste practici. Totuși, ei ar încerca să-și separe preferințele și ideile morale de eforturile lor profesionale de a analiza cauzele și consecințele unei anumite practici culturale. Adoptarea poziției relativismului cultural îi încurajează pe oameni să privească mai obiectiv propria lor societate și practicile ei culturale. Aceasta oferă un fel de distanță de la care oamenii să-și privească propria viață.

Etnocentrismul

Opusul relativismului cultural este *etnocentrismul*, tendința de a considera propria cultură superioară altora din punct de vedere moral și, astfel, de a judeca alte culturi după standardele proprii. A fi etnocentrist înseamnă a presupune că propria societate face lucruri doar cum este drept și cum se cuvine (e.g., America: „Iubește-l sau lasă-l“). Observatorul etnocentrist este, de aceea, capabil să perceapă practicile altor culturi sau subculturi ca derivații, nu doar ca deosebiri.

Etnocentrismului îi este mai ușor să se mențină în societăți relativ omogene, tradiționale și izolate. În astfel de societăți, există probabilitatea unui contact redus cu diferite practici și puține posibilități de a le vedea utilitatea și importanța în interiorul culturii în care acestea au loc. Cînd membrii acestui fel de societate sînt expuși acestor variații, este improbabil ca ei să aibă gama de experiențe care le-ar permite să suspende judecata și să considere o variație ca fiind mai degrabă pur și simplu diferită decît greșită.

TEMELE CULTURALE AMERICANE

Una dintre primele afirmații despre valorile americane vine de la un vizitator francez, Alexis de Tocqueville (1969; original 1835). El a fost deosebit de impresionat de lipsa de formalitate și egalitate exprimate clar, pe care le-a găsit în Statele Unite, având, mai ales, în vedere originea lor în tiparele tradiționale, de formalitate și deosebiri de statut.

Mai recent, sociologul Robin Williams (1970) a sugerat că, în ciuda mării diversități culturale din Statele Unite, există un număr limitat de valori fundamentale care includ expresivitatea culturală a Statelor Unite. Cîteva dintre aceste valori sînt descrise mai jos.

Americanii, conchide Williams, pun mare accent pe *realizare și succes*, îndeosebi în rolurile lor profesionale. Ei sînt extrem de competitivi și consideră succesul ca fiind măsura propriei valori. Activitatea și munca sînt, de asemenea, importante pentru americani. În general, americanii sînt frenetici, profund angajați într-o activitate, îndeosebi în domeniul muncii. Activitățile profesionale în special cele pentru bărbați, dar din ce în ce mai mult și cele pentru femei, constituie centrul vieții lor reale și al concepțiilor despre sine.

Americanii apreciază, în mod deosebit, *eficiența și spiritul practic*. Nu este o întîmplare faptul că studiile științifice despre „timp și management” (Taylor, 1991) au început în Statele Unite. Singurul sistem filozofic propriu Statelor Unite este pragmatismul, o filozofie care se concentrează asupra consecințelor practice ale comportamentului unei persoane. Americanii au o mare încredere în *progres*. În general, ei sînt optimiști în privința vieții, siguri că lucrurile vor fi mai bune.

Americanii au o puternică latură *umanitară*. Ei cred în ideea de a face bine atît ca indivizi, cît și ca grupuri – de pildă, marele număr de organizații filantropice pe care le-au creat. Ei apreciază *libertatea și democrația*. Ei cred că indivizii au dreptul de a se exprima liber, de a-și urmări scopurile personale și de a-și augmenta fericirea individuală – și, în general, nu pe seama altora.

Totuși, Williams de asemenea remarcă tendința americanilor de a gîndi în termeni de categorii sociale, care uneori duc la *rasism*

și sentimente de superioritate de grup. Așadar, etnocentrismul nu este necunoscut printre americani.

Alte analize ale valorilor americane [e.g., Yankelovich (1978)] văd schimbări în curs. Ele remarcă o atenție crescîndă față de sine și de exprimarea binelui, o scădere a accentului pus pe activitatea lucrativă ca punct central al vieții și o preocupare crescîndă pentru activitățile libere. În mod evident, cultura americană a suferit o schimbare deosebit de rapidă în ultimul sfert de veac și nu există nici un motiv să ne așteptăm ca ea să-și înceteze evoluția.

CULTURA ȘI SOCIOBIOLOGIA

Într-o provocare majoră a sociologiei și a ideii că cultura formează comportamentul uman, etnologul Edward Wilson (1975) a introdus o nouă disciplină, *sociobiologia*, studiul sistematic al bazei biologice a comportamentului uman. Wilson prezice că antropologia, psihologia și sociologia vor fi absorbite de această nouă știință, deoarece ea explică mai bine activitățile omenești, pe baza geneticii, decît celelalte științe behavioriste, care le explică pe baza culturii sau a educației. El crede că tot comportamentul social, inclusiv cel manifestat de alte specii decît cea umană, este supus aceluiași proces de evoluție care afectează caracteristicile fizice ale speciei.

Deseori, sociobiologii folosesc exemplul grijii părinților pentru odraslele lor, de obicei explicată pe o bază culturală în termeni de „altruism”, pentru a-și dezvolta argumentul. Ei susțin că motivul pentru care părinții din multe specii își apără urmașii nu are nimic de-a face cu altruismul. Mai degrabă, sociologii insistă că aceste animale sînt programate genetic să acționeze în acest mod, deoarece supraviețuirea odraslelor lor mărește șansa ca genele lor să fie menținute în fondul de gene colectiv.

Critici ai sociobiologiei (e.g., Bock, 1981; Lewontin, Rose și Kamin, 1984) spun că analogia între comportamentul animal și cel uman (de pildă, compararea ritualurilor de împerechere ale animalelor cu ritualurile umane de curtare) este fundamental greșită. Ei susțin că marea diversitate în comportamentul uman pledează

împotriva unei explicații bazate pe genetică. Programele genetice codate, afirmă acești oameni de știință, ar determina un grad de uniformitate în comportamentul social al lui *homo sapiens* care, în mod evident, nu este prezentă.

Totuși, sociobiologia i-a forțat pe sociologi să se gândească la o problemă importantă pe care prea adesea au trecut-o cu vederea: factorii biologici nu trebuie să fie ignorați în examinarea comportamentului social uman. Biologia nu numai că stabilește unele limite pentru ceea ce fac ființele omenesti, ci ea, probabil, face posibil ca unele tipare culturale să fie mai generale decât altele (Barash, 1977). Astfel, cum deseori se întâmplă în știință, unele dintre pretențiile extreme ale unei noi abordări sînt respinse, permițînd ca noi înțelegeri să pătrundă în perspectivele stabilite. Foarte mulți oameni de știință în domeniul social resping premisa de bază a sociobiologiei, dar din ce în ce mai mulți încearcă să înțeleagă exact modul în care forțele biologice influențează viața socială.

Acest capitol a examinat conceptul de cultură în mod detaliat. S-a evidențiat că cultura este un element uman ce limitează libertatea într-o oarecare măsură, dar și extinde, în mod considerabil, capacitatea oamenilor de a face față mediului înconjurător. Au fost discutate aspectele culturii materiale, cum sînt obiectele făcute de oameni, precum și diferitele componente ale culturii nemateriale – cunoștințele și opiniile, valorile, normele (obiceiurile, moravurile, tabuurile și legile), semnele și simbolurile (limbajul și gesturile). „Ipoteza relativității științifice”, care afirmă că limbajul structurează gîndirea, a fost analizată și considerată ca avînd nevoie de modificări.

A fost descrisă deosebirea între cultura „ideală” și cea „reală”. S-a acordat atenție diversității culturale atît între societăți, cît și în interiorul acestora. Acest subiect a dus la distincția dintre subculturi și contraculturi, dintre conceptele contrare de relativism cultural și etnocentrism.

De asemenea, capitolul a prezentat, în linii generale, analiza făcută de Robin Williams temelor culturale americane: a rea-

lizării și a succesului, a activității și a muncii, a eficienței și a spiritului practic, a umanitarismului, rasismului și a sentimentelor superiorității de grup.

Capitolul s-a încheiat cu o discuție despre sociobiologie, ca o provocare majoră la explicația culturală a acțiunilor umane. Au fost prezentate sumar atît argumentele adeptilor, cît și ale criticilor sociobiologiei și au fost luate în considerare înțelegerile și limitările sociobiologiei.

STRUCTURA SOCIALĂ

Intreaga viață socială începe o dată cu societatea, cu organizarea asocierii umane. Ființele umane se nasc într-o societate care funcționează deja. Societatea este centrul existenței umane; viața socială este viața în societate.

Nucleul acestui capitol va fi societatea în sine: ce este ea, din ce este formată și diferitele ei forme, precum și perspectivele teoretice din care o examinează sociologii.

NATURA SOCIETĂȚII

Trăsăturile fundamentale ale societății

Un obiectiv important al cercetării sociologice este societatea, o colectivitate de oameni care au o cultură comună (pe care o transmit generațiilor următoare), un teritoriu comun și o identitate comună și care se influențează reciproc prin relații organizate social.

Faptul de a avea o cultură comună, un teritoriu și o identitate comune îi leagă pe oameni unul de altul. Cultura comună le asigură un „model de existență” comun, iar teritoriul geografic comun le asigură un spațiu comun în care să realizeze cultura. Acestea două se combină pentru a asigura un sentiment comun de identitate. Acest sentiment comunitar este, de asemenea, produs de interacțiunea umană, din care mare parte se produce prin canale sociale. Aceste canale de interacțiune socială se află printre elementele structurale – elementele constitutive – ale societății.

Structura socială: elementele constitutive ale societății

Interacțiunea socială rareori are loc întâmplător. În general, există un tipar al comportamentului nostru. În timp ce cultura determină o parte a tiparului, o mare parte a lui este determinată și de elementele structurale ale societății. Pe scurt, *structura socială* este tiparul recurent al relațiilor dintre elementele societății. Printre aceste elemente sînt: statutul, rolul, grupurile, organizațiile, instituțiile sociale și comunitatea.

Statutul

În vorbirea de fiecare zi, prin statut se înțelege un nivel de prestigiu, de bogăție sau putere. Totuși, cînd sociologii folosesc cuvîntul *statut*, ei se referă la poziția unei persoane într-o rețea de relații sociale. Statutul de „mamă” desemnează un membru al rețelei sociale numite „familie”, așa cum desemnează „tată” și „fiu”. În mod asemănător, „director școlar” se referă la o poziție în sistemul de învățămînt, la fel „profesor” și „elev”. Fiecare dintre aceste etichete structurale se referă la o rețea socială și definește o anumită poziție în cadrul acelei rețele.

Unele statute sînt reciproce: „mamă” implică „copil”, „profesor” implică „elevi”. Alte statute indică rețele mai difuze; de exemplu, „dulgher” se referă mai degrabă la o poziție în rețeaua profesională generală a societății decît la sugerarea unei legături cu un alt statut specific.

Oamenii au multe statute sociale (setul de *statute al unei persoane*). Mamă, fiică, instalator, catolic, elev, prieten, italo-american și femeie s-ar putea aplica toate unui anumit individ. Unele dintre aceste statute sînt numite statute atribuite. Statutele atribuite *sînt conferite unei persoane de societate sau de un grup, fără contribuția concretă a individului*, cel puțin inițial. Oamenii nu prea pot, inițial, să-și aleagă rasa, religia, etnia, sexul și chiar clasa socială. Aceste statute sînt o funcție a familiei în care o persoană se naște.

Există, de asemenea, *statute dobîndite*, care *depind de calități asupra cărora individul are un oarecare control*. Statutul marital

(soț, soție) și cel profesional (instalator), precum și statutele în grupuri neformale (prieten, președinte de club), sînt funcții ale alegerii individuale, deși constrîngerile sociale pot limita opțiunile accesibile unei persoane.

În societățile mari și complexe, cultura este, de asemenea, complexă, dar nici un individ nu poate fi expus întregii game de elemente culturale. Aspectele unei culturi pe care oamenii le pot experimenta sînt puternic influențate de statutul social pe care aceștia îl au. Acest lucru este adevărat în mod deosebit cînd este vorba despre copii, ale căror statute atribuite îi expune inițial doar la aspecte limitate ale culturii mai mari. De pildă, copiii născuți în familii catolice de obicei nu sînt expuși la valori, norme și idei ale familiilor musulmane. Fetele (un statut atribuit) nu sînt pregătite social cu valorile culturale și normele cu care sînt pregătiți băieții. În timp ce adulții își pot schimba religia, clasa socială și chiar sexul, copiii lor le este aproape imposibil să facă aceste lucruri.

Nu toate statutele din cadrul unui set de statute au aceeași importanță. Deseori, avem un *statut principal*, un statut cheie care are mare pondere (*în interacțiunile noastre sociale și în identitățile noastre sociale*). În mod tradițional, statutul profesional al unui bărbat este important pentru sentimentul său de sine și pentru relațiile sale cu alții. De fapt, ocupația unui bărbat este deseori statutul său principal. Acesta este schimbător pentru mulți bărbați, întrucît ei își împart, din ce în ce mai mult, timpul între carieră și familie. În mod tradițional, statutul de familie al unei femei a fost statutul său principal. Totuși, întrucît mai multe femei devin muncitoare, statutul lor de muncă devine din ce în ce mai important pentru ele. Vîrsta este deseori un statut principal, „controlînd” ceea ce persoanele trebuie să facă și modul în care alții ar putea reacționa față de ele. Pierderea unui statut principal (e.g., cînd oamenii se pensionează sau nu mai au copii dependenți) poate tulbura sentimentul de identitate pe care oamenii l-au edificat în decursul multor ani.

Rolul

Statutul este un concept pozițional; el stabilește locul unei persoane în cadrul unei rețele sociale. Rolul indică două aspecte diferite ale activităților în cadrul unui statut. Ralph Linton (1935, 1945) inițial a definit rolul ca fiind toate lucrurile pe care le așteptăm de

la cineva care ocupă un anumit statut. Ulterior, el a sugerat că rolul este format din comportamentele angajate de către ocupantul unui anumit statut:

Aceste două sublinieri diferite aduc în centrul atenției cele două caracteristici importante ale rolului: așteptările și comportamentul. În general, sociologii se referă la *prescripțiile rolului* (*așteptările*) pentru a defini normele sociale proprii unui anumit statut. Ei folosesc termenul *îndeplinirea rolului* (*comportamentul*), ca să se refere la comportamentul efectiv al persoanei care ocupă un anumit rol. Brim (1960) a exprimat deosebirea între prescripțiile rolului și îndeplinirea rolului în funcție de „derivație” (vezi Cap. 8).

Rolurile în comparație cu statutul Deși înrudite, rolul și statutul sînt diferite. O persoană „ocupă” un statut, dar „joacă” sau îndeplinește un rol. Statutele nu au acces fără să le fie atașate prescripțiile rolului. Poziția unei persoane într-o rețea socială are valoare limitată dacă „semnificația” acelei poziții nu este descrisă de prescripțiile rolului. De pildă, a fi părinte înseamnă a susține anumite valori (e.g., importanța copiilor) și a fi supus unor norme precise (e.g., obligația de a le asigura copiilor sprijin afectiv, fizic și financiar). Poziția și obligațiile merg mîna în mîna.

Dar rolurile nu sînt doar obligații. Anumite drepturi atașate unui statut sînt definite în prescripțiile rolului. De pildă, deși secretaarele de birou sînt obligate să facă act de prezență la timp și să presteze o activitate competentă, ele au și dreptul la un anumit salariu, la protejarea slujbei, la zile libere în caz de boală și la concediu. Profesorii, deși sînt obligați să țină pasul cu domeniile pe care și le-au ales, să facă act de prezență la timp și să fie pregătiți pentru ore, ei au și dreptul la un anumit grad de respect, la un anumit nivel de muncă din partea studenților și la un anumit grad de libertate, pentru a face cercetările pe care le consideră importante. Drepturile și obligațiile se împletesc în cadrul prescripțiilor rolului atașate statutelor sociale.

Conflictul între roluri Conflictul între roluri apare, fiindcă relația între statut și rol nu este una de convergență. Adică, deși prescripțiile atașate unui statut sînt de obicei în concordanță (e.g. statutul de părinte concordă cu obligațiile de a avea grijă de copii, de a-i îmbrăca și de a-i hrăni), uneori ele sînt în conflict. Rezultatul este *conflictul între roluri*. De pildă, un „asistent intern” (statut) într-un cămin al unui colegiu trebuie să „dea sfaturi” studenților

colegi (obligație) și, în același timp, trebuie să raporteze încălcările regulamentului de către studenți conducătorilor colegiului (obligație). Cele două prescripții ale rolului asistentului intern sînt astfel în conflict, deoarece cu cît mai mult el aplică regulamentul colegiului, cu atît va cîștiga mai puțină încredere necesară pentru a fi un sfătuitor de succes.

Conflictul între roluri apare și cînd prescripțiile rolului, asociate cu două sau mai multe statute, sînt contradictorii. Studentul care învață, dar care este și prieten devotat, încearcă un conflict între roluri cînd un prieten apropiat îi cere un serviciu important, dar care consumă timp, în noaptea dinaintea unui examen hotărîtor. Ambele prescripții ale rolului sînt justificate (studiul înaintea unui examen hotărîtor și ajutorarea unui prieten apropiat), dar satisfacerea uneia înseamnă nesatisfacerea celeilalte. Conflicte ca acesta impun oamenilor evaluarea și alegerea între cereri justificate.

Tensiunea între roluri Aceasta apare cînd eforturile de a satisface prescripțiile întruchipate într-un statut social provoacă anxietate, stres și tensiune. Spre deosebire de prescripțiile care provoacă conflict între roluri, cele care provoacă tensiune între roluri nu sînt necesarmente contradictorii. De pildă, un supraveghetor de birou trebuie să mențină relații de muncă armonioase cu colegii de muncă, dar, de asemenea, trebuie să le stabilească măririle de salariu și promovările. Deși cele două seturi de obligații nu sînt contradictorii, îndeplinirea lor deseori creează supraveghetorului tensiune emoțională și psihologică.

Grupurile

„Grupul” este un concept cheie în sociologie (vezi Cap. 5). Cînd sociologii folosesc termenul *grup*, ei au în minte doi sau mai mulți indivizi care au un sentiment comun de identitate și se influențează reciproc pe căi organizate, pe baza unui set comun de speranțe referitoare la comportamentul fiecăruia. Grupurile constituie o trăsătură distinctivă a vieții sociale. Cele mai multe activități au loc în contextul grupurilor, fie că acestea sînt familii, echipe, grupuri tovarășești sau grupuri de muncă. Grupuri se găsesc pretutindeni; viața socială este viață de grup.

Nu toate adunările de indivizi sînt grupuri sociale. Oamenii care stau împreună într-un tren nu sînt necesarmente un grup. Membrii

unui grup au un sentiment de identitate comună și un set comun de speranțe, care le organizează interacțiunea. Navetiștii dintr-un tren, care se văd unul pe altul zilnic, încep conversații, se autodefinesc ca „navetiști chinuiți” și ocupă aceleași locuri în fiecare zi devin un grup social.

Categoriile sociale și colectivele sociale Categoriile sociale și colectivele sociale sînt oameni care au o caracteristică comună (e.g., toate persoanele cu păr roșu), *un statut similar* (e.g., „clasa muncitoare”) sau *aceeași situație* (e.g., spectatorii la un concert rock). Deși oamenii din aceeași categorie socială nu sînt necesarmente un grup social, ce au comun devine o bază a unei identități împărtășite și le organizează interacțiunea.

Categoriile sociale sînt modalități comode de a descrie oameni care au ceva comun și de a indica grupuri potențiale. Dar spre deosebire de grupuri, categoriile sociale și colective, în general, nu joacă un rol important în viața socială. Ele sînt abstracții statistice comode, nu forțe sociale de constrîngere sau de acces, așa cum sînt grupurile sociale.

Organizațiile *O organizație este un tip de grup care este anume creat pentru a duce la bun sfîrșit o sarcină specifică și care are o structură formală, prin care încearcă să îndeplinească acea sarcină.* (Vezi Cap. 5 pentru o discuție mai detaliată).

Organizațiile se situează, ca mărime, într-o gamă largă, de la unele foarte mari (e.g., General Motors) pînă la unele foarte mici (e.g., un club școlar). Indiferent de mărime, o organizație are reguli formale și condiții pentru a fi membru, ceea ce îi dă posibilitatea să îndeplinească un scop (e.g., producerea și vînzarea de automobile sau asigurarea unei game de activități sociale pentru membrii săi).

INSTITUȚIILE SOCIALE

Multe elemente ale unei structuri sociale sînt legate între ele. Adică, statutele, rolurile și grupurile nu sînt izolate unul de altul. Într-adevăr, grupurile sînt compuse din statute, iar organizațiile sînt formate dintr-o serie de statute legate între ele sau chiar din

grupuri sociale. Aceste elemente ale unei structuri sociale, la rândul lor, ajută la edificarea instituțiilor sociale.

Pentru a supraviețui, orice societate trebuie să rezolve anumite probleme care apar în mod frecvent. Ea trebuie să asigure satisfacerea nevoilor fizice și afective ale membrilor săi, să asigure transmiterea moștenirii comune a societății din generație în generație și să aibă grijă de tineret. De-a lungul timpului, societățile dezvoltă forme structurale și culturale stabile, pentru a se ocupa de aceste probleme. Acestea se numesc *instituții sociale*.

Instituțiile sociale sînt caracterizate printr-un mănunchi relativ stabil de valori, norme, statute, prescripții ale rolului, grupuri sociale și organizații care au legătură cu o arie specifică a activității umane. De pildă, toate societățile trebuie să aibă un sistem de producere, repartitie și achiziționare de bunuri și de servicii necesare pentru supraviețuirea oamenilor. Instituția care se ocupă de această problemă este economia (vezi Cap. 17). Deși forma instituției economice poate varia de la societate la societate (e.g., capitalismul de piață, socialismul, comunismul, capitalismul de stat), fiecare societate trebuie să dezvolte o modalitate relativ constantă de a produce hrană, îmbrăcăminte și adăpost, și de a repartiza acestea membrilor săi. Societatea face toate acestea printr-o varietate de norme și valori, precum și prin statute, grupuri și organizații.

În mod similar, nevoia unei societăți de a asigura membrilor săi un set fundamental de deprinderi cognitive și intelectuale, care le va da posibilitatea să funcționeze în societate, este rezolvată prin instituția socială a „educației” (vezi Cap. 14). Orice școală (sau sistem școlar) constituie doar o parte a unui model mai mare și mai complex pe care îl numim instituție de învățămînt.

Teoria funcționalistă

Potrivit teoriei funcționaliste, majoritatea societăților au cinci instituții importante. Două dintre acestea sînt economia și educația. A treia, familia (distinctă de orice familie concretă), este o instituție socială însărcinată cu responsabilitatea de a îngriji copiii și de a transmite moștenirea culturală a societății prin socializare (vezi Cap. 6 și 13). A patra este instituția politică, instituția răspunzătoare de organizarea și repartizarea puterii printre membrii săi (vezi

Cap. 16). Religia este cea de-a cincea instituție; ea asigură coeziunea socială prin interesul ei pentru „valorile absolute” (vezi Cap. 15).

Caracteristicile instituțiilor

Întrucît instituțiile sînt alcătuite din elemente culturale și structurale legate între ele, ele au tendința de a rezista schimbării. De pildă, instituția educației a dezbătut, cel puțin un sfert de secol, problema unui sistem voucher¹, a alegerii părintești și a școlii de cartier, cu puțin efect important asupra structurii educației.

Instituțiile de asemenea tind să fie interdependente. Instituțiile importante ale societății tind să se bazeze pe și să susțină norme și valori similare, și să aibă scopuri similare. De pildă, sentimentul de individualism al americanilor (vezi Cap. 3) joacă un rol important în sistemul economic capitalist (economia) al Statelor Unite, în checks and balances² înglobate în sistemul politic (politica) și în libertatea americanilor de a-și alege partenerul marital (familia). Susținerea normelor, a valorilor și a scopurilor similare tinde să facă instituțiile interdependente; cînd se produce o schimbare într-o instituție, se produce, probabil, și în altele. Funcționaliștii tind să se concentreze asupra aspectelor pozitive ale instituțiilor sociale și a modului în care instituțiile oferă societății posibilitatea de a rezolva problemele ce apar frecvent. Pe de altă parte, teoreticienii conflictului critică instituțiile, pentru că servesc doar scopurile unor membri ai societății. Ei iau în considerare mai degrabă problemele cauzate de diversele instituții sociale decît cele rezolvate de acestea.

Comunitatea

Comunitatea este un grup social care împărtășește nu numai identitatea și un model organizat de interacțiune, ci și un teritoriu

¹Un sistem de gestiune în care este prezentată o dovadă justificativă, de obicei cu documente susținătoare atașate, pentru fiecare tranzacție (n. tr.).

²Limitele impuse tuturor ramurilor unui guvern, prin împuternicirea fiecărei ramuri cu dreptul de a amenda sau a anula actele unei alte ramuri, care cad în atribuțiile sale (n. tr.).

geografic comun. Acest teritoriu comun mărește frecvența, și deseori consecințele, interacțiunii lor. Deși comunitatea adesea se referă la un grup, relativ mic și chiar izolat, de oameni care trăiesc împreună, ea se poate referi și la o societate urbană modernă. De pildă, multe orașe mari din Statele Unite văd o renaștere a ideii de „mahala”. Într-un sens, mahalalele sînt comunități.

Termenul comunitate este folosit din ce în ce mai mult cu referire la grupuri ai căror membri nu au legături geografice unii cu alții; de pildă, „comunitatea oamenilor înțelepți” sau „comunitatea oamenilor de știință”. Așadar, la baza unei comunități, fie că membrii săi au comun o bază geografică, fie că nu au, se află un set comun de valori și norme. Capitolele 20 și 21, care tratează populația și urbanizarea, vor contribui și la înțelegerea conceptului de comunitate.

TIPURI DE SOCIETĂȚI

Există multe tipuri de societăți. Totuși societățile pot fi clasificate în cinci tipuri fundamentale, clasificare bazată pe tehnologia pe care acestea o folosesc și pe strategia pe care o adoptă pentru existență.

Societățile de vînători și culegători

Cele mai vechi strategii pentru existență sînt vînatul și culesul – vînătoarea și pescuitul cu ajutorul uneltelor simple, confecționate inițial din lemn și piatră, și căutarea hranei. Această formă de existență este relativ rară în zilele noastre, doar vreo 300 000 de oameni din 5 miliarde cîți sînt pe pămînt își mai asigură mijloacele de trai în acest fel (Vander Zanden, 1990).

Întrucît puține regiuni pot întreține populații numeroase care depind de hrana obținută zilnic, societățile de vînători și culegători tind să devină relativ mici. De asemenea, căutarea hranei adecvate conduce la nomadism. Din cauza aceasta, densitatea populației în aceste societăți este scăzută.

Economia societăților de vînători și culegători este, în esență, la nivelul subzistenței; membrii societăților consumă tot ce au. Între diversele populații comerțul este slab. Pe plan intern, majoritatea oamenilor îndeplinește aceleași sarcini, diviziunea muncii este foarte redusă, dacă există cumva și se bazează pe vîrstă și sex. Diferențierea socială este mică, iar legăturile de rudenie sînt forma principală de organizare socială. Conducerea tinde să fie neformală și se bazează pe performanța realizată la vînătoare sau la strîngerea hranei.

Societățile horticole

Dezvoltarea cultivării plantelor între zece și nouăsprezece mii de ani în urmă a dus la schimbări sociale. *Societățile horticole, bazate pe cultivarea plantelor*, au început, treptat, să înlocuiască societățile de vînători și culegători, îndeosebi în regiunile fertile din Orientul Mijlociu și din Asia de Sud-Est. Societățile horticole foloseau tehnica „doborîrrii și arderii”, prin care curățau o bucată de teren și ardeau vegetația tăiată, ca să facă cenușă pentru îngășămînt. După aceea semănau grîne, folosind unelte simple, cum erau bețele pentru săpat, și, mai tîrziu, sapele primitive. După doi sau trei ani, cînd pămîntul era secătuit de elementele nutritive necesare recoltelor, grupul se muta într-o nouă regiune.

Societățile horticole erau mai eficiente în asigurarea hranei și a altor bunuri necesare, decît societățile de vînători și culegători. Prin *difuziunea culturală* (răspîndirea invențiilor, a tehnologiilor sau a aspectelor culturii nemateriale de la un grup social la altul), practicile horticole s-au răspîndit pînă în Europa orientală și China, creînd o mai mare și mai sigură cantitate de hrană. Eficiența sporită și existența unui surplus de hrană au permis o oarecare diferențiere socială; nu mai era nevoie ca fiecare membru al societății să fie implicat în activitatea de producere a hranei. Au început să apară statute specializate, ca șamanul (o persoană care practică magia și vindecă oamenii) și meșteșugarul. Au început să se dezvolte instituțiile politice, unele luînd forma conducerii ereditare. De asemenea, întrucît acumularea bunurilor necesare nu era uniformă unii oameni au ajuns mai bogați și, astfel, mai puternici decît alții.

Datorită unei anumite permanențe geografice, societățile horticole au ajuns să fie foarte diferite de societățile de vânători și culegători. Ele erau mai mari, uneori ajungând pînă la cîteva mii de oameni. Ele erau formate din structuri permanente, cum erau casele adunate într-un sat. S-au dezvoltat legături comerciale între sate. Dar creșterea acestor societăți și interacțiunea cu cele care se deosebeau de ele deseori duceau la animozități, uneori ajungîndu-se la certuri și războaie intertribale.

Societățile pastorale

Cam în aceeași perioadă în care societățile horticole evoluau în regiuni fertile, societățile de vânători și culegători din regiunile mai aride evoluau în *societăți pastorale*. Aceste societăți, bazate pe înblînzirea animalelor, produceau o cantitate de hrană mai stabilă decît produceau societățile de vânători și culegători. Ocazional, societățile combinau tehnica horticolă cu cea pastorală, pentru a mări nivelul și stabilitatea rezervelor de hrană.

Ca și horticultura, păstoritul a dus la mărirea societății. Totuși, cantitatea de pămînt necesară pentru creșterea animalelor a determinat scăderea densității populației. Societățile pastorale au devenit nomade, deoarece aveau nevoie de noi pășuni cînd cele vechi nu le mai asigurau hrană adecvată. Această hoinăreală a dat naștere unor noi contacte sporite cu alte societăți, avînd ca rezultat comerțul între ele. De asemenea, contactul cu alte societăți a dus la unele ostilități între grupuri și la dezvoltarea sclaviei; prizonierii au fost transformați în sclavi.

Tehnologia pastorală a creat un surplus de hrană. Au apărut statute specializate, cum erau meșteșugarii, uneori ajungîndu-se la inegalități de statut instituționalizate (valoare inegală printre membrii societății). De asemenea, au apărut conducători puternici. Stilul de viață pastoral pare să fi jucat și un rol în dezvoltarea ideilor religioase, bazate pe zeități supreme care manifestau un interes activ pentru afacerile omenești de fiecare zi. Aceste idei sînt comparabile cu iudaismul bătrînilor păstori evrei și cu religiile care își au originea în el, creștinismul și islamul.

Societățile agrare

„Revoluția agrară“, care a avut loc cam acum 5 000–6 000 de ani, a dus la dezvoltarea *societăților agrare*. Acestea se bazau pe cultivarea pămîntului pe scară mare, folosind plugul și diferite animale de tracțiune. Societățile agrare au apărut mai întîi în Orientul Mijlociu, dar tehnologia lor s-a răspîndit la alte societăți din lume.

Folosirea mai degrabă a plugului și a animalelor decît a uneltelor de mîna a fost o metodă mai eficientă de a face agricultură. Mai mult, această eficiență a permis oamenilor să stea mai mult timp într-un loc. Astfel, au început să se dezvolte așezările permanente. Mai tîrziu, agricultorii au învățat să confecționeze unelte din metal, care erau mai eficiente decît cele din lemn și din piatră, pentru aratul și aerisirea solului. De asemenea, unelte din metal au permis dezvoltarea irigației, atît de necesară agriculturii pe scară largă. S-au produs mari surplusuri de hrană, ceea ce a dus la apariția multor statute sociale specializate și la ocupații distincte. De-a lungul timpului, banii mai degrabă decît trocul au devenit mijlocul de schimb economic, ceea ce a facilitat dezvoltarea piețelor și a comerțului. Comerțul a dus la dezvoltarea centrelor urbane mari și, în cele din urmă, la orașul modern (vezi Cap. 21).

Diferențierea socială și, mai tîrziu, inegalitățile sociale au devenit mai pronunțate și instituționalizate. A apărut o elită politică specializată, deseori sub forma monarhiilor ereditare absolute. În mod similar, s-au dezvoltat clasele sociale, îndeosebi o elită economică prosperă care controla pămîntul muncit de o mare și dependentă subclasă de țărani. Religiile care s-au dezvoltat în acea epocă și în următoarele au conceput, din ce în ce mai mult, zeități masculine, mărind stratificarea pe bază de sex (vezi Cap. 12).

O dată cu dezvoltarea unei structuri politice, economice și sociale din ce în ce mai complexe, societățile agrare s-au detașat calitativ de formele sociale anterioare. Complexitatea acestor structuri sociale a sporit probabilitatea proliferării lor și a continuării dezvoltării.

Societățile industriale

Societatea industrială modernă s-a dezvoltat doar recent. *Revoluția industrială* a avut loc inițial în Anglia, la mijlocul secolului al XVIII-lea, apoi s-a răspândit în toată lumea. Rezultatul a fost dezvoltarea *societăților industriale*, care au folosit mașini complexe, acționate de un motor, pentru a produce bunuri materiale. Această tehnologie a produs bunuri atât de eficient, încât a transformat cea mai mare parte a societăților lumii.

Producția mecanizată a adus enorme surplusuri de bunuri fundamentale necesare vieții, ducând la o explozie de statute sociale specializate, ierarhii de statut și inegalități sociale. În mod paradoxal, producția mecanizată a mai avut drept rezultat reducerea inegalității sociale, deoarece a permis mobilitatea socială și a redus importanța statutului social moștenit (vezi Cap. 9 și 10). Instituția economică a devenit din ce în ce mai diferențiată, precum și mai importantă și puternică. Dezvoltarea mașinilor pe scară largă a însemnat deplasarea locului de muncă central de acasă în fabrică și din mediul rural în centrele urbane.

De asemenea, industrializarea a avut un efect profund asupra educației, a familiei, a politicii și a religiei. Nevoia de muncitori calificați și cultivați a reclamat extinderea șanselor educative și la alte categorii de oameni nu numai la mica elită. Familia și-a pierdut statutul de centru al producției economice. O populație mai educată a pretins și a obținut mai multe drepturi politice. Autoritatea morală a religiei a scăzut pe măsură ce industrializarea a mărit diferențele în stilurile de viață ale oamenilor, slăbindu-le astfel consensul asupra normelor și valorilor fundamentale.

O dată cu industrializarea a venit și urbanizarea; oamenii s-au mutat unde le erau slujbele, și acestea erau în orașe. Nivelul de trai general a crescut, deși nu deopotrivă pentru toți. Subclasa săracă a crescut. Efectele nocive ale industrializării asupra mediului înconjurător au devenit din ce în ce mai evidente (vezi Cap. 20). Industrializarea a adus multe beneficii, dar a și creat multe probleme pe care societatea trebuie să le rezolve.

Societățile postindustriale

Societatea umană continuă să evolueze. Recent a apărut un nou tip de societate numită societatea *postindustrială*, în care principala sursă de subzistență este mai degrabă producerea informațiilor și serviciile decât producerea bunurilor materiale (Bell, 1973). Statele Unite sînt considerate primul exemplu de societate postindustrială. Acolo, pentru prima oară în istoria omenirii, oamenii au mai multe șanse să lucreze în sectorul serviciilor economiei (e.g., vânzări, finanțe, repararea mașinilor, comunicații, educație) decât în agricultură sau în industria prelucrătoare.

Totuși, agricultura și industria prelucrătoare nu dispar în societatea postindustrială. Ele devin mai eficiente datorită tehnologiei din ce în ce mai sofisticate, ceea ce înseamnă că, pentru menținerea aceluiași nivel de producție sau al unuia mai ridicat, e nevoie de mai puțini muncitori. Prin urmare, muncitorii trebuie să găsească alte forme de muncă și le găsesc în primul rînd în sectorul serviciilor (vezi Cap. 17).

Societatea postindustrială este esențialmente o societate bazată pe cunoștințe și pe producerea cunoștințelor. Ea se concentrează asupra științei, a ingineriei și a educației. Educația asigură baza de cunoștințe pentru oamenii de știință, pentru ingineri și cei ce iau decizii politice într-o lume dominată din ce în ce mai mult de tehnologie. Instituțiile economice, deși sînt la fel de importante ca mai înainte, sînt mult mai dependente de aceste sfere decât erau în trecut.

Tehnologia perfecționată, comunicațiile și transportul au dus la o mobilitate sporită. Creșterea mobilității a creat o diversitate de valori și stiluri de viață în societatea postindustrială modernă, mărind posibilitatea unei mai mari egalități între sexe, o mai mare toleranță pentru diferite stiluri de viață și îmbogățind mutual relațiile între diferitele subculturi.

Societatea postindustrială se află încă într-un stadiu de tranziție. Exemplul prototipic, Statele Unite, își continuă transformarea într-o societate postindustrială. Tranziția creează probleme pentru diverse instituții sociale. De pildă, sistemul de învățămînt, care în esență era organizat pentru o societate industrială, trebuie să se transforme

în așa fel, încât să servească mai bine un sistem postindustrial. Familia trebuie să se adapteze la schimbarea rolului sexelor, schimbând relațiile dintre membrii familiei și schimbând rolurile în muncă. Astfel, structura socială a societății postindustriale continuă să se schimbe. Dimensiunile și natura schimbărilor pe care structura socială le va suferi nu sînt întru totul previzibile la ora actuală.

O abordare evoluționistă socio-culturală: Gerhard și Jean Lenski

O mare parte din discuția despre diferitele tipuri de societăți își are originea în teoriile evoluționiste ale lui Gerhard și Jean Lenski (1987). Ei consideră că societatea evoluează ca urmare a schimbării cunoștințelor culturale, îndeosebi a tehnologiei. Societățile se schimbă pe măsură ce dobîndesc mai multe informații despre mediul lor înconjurător și despre modul în care acel mediu poate fi „exploatat” pentru folosul membrilor lor. De obicei, schimbarea se manifestă în direcția creșterii complexității și a perfecționării tehnologiei.

Cele mai multe societăți se schimbă de-a lungul timpului fie prin difuziune culturală, fie prin invenții independente. O dată începută, schimbarea se produce într-un ritm relativ rapid. Forța motrice, care determină schimbarea, după părerea celor doi Lenski, este, de obicei, tehnologia, fie că aceasta este reprezentată de unelte manuale pentru a cultiva pămîntul, fie de înlocuitorul lor, mașina. Relația între societate și mediul fizic este, în acest fel, modificată de noile idei, de procedeele tehnice și de unelte.

De obicei, inovațiile tehnologice limitează capacitatea mediului natural de a modela natura societății. Întrucît societățile creează și folosesc tehnologia, ele își asumă un control sporit asupra destinului lor și sînt mai puțin la discreția mediului natural. Totuși, dependența societăților moderne de combustibilii folosiți este un memento că progresul tehnologic de asemenea poate duce, în anumite cazuri, la o mai mare dependență de mediul natural.

O perspectivă structural-funcționalistă: Talcott Parsons

Funcții universale

Talcott Parsons (vezi Cap. 1) vede societatea ca pe un sistem social, un ansamblu de părți într-o interdependență structurală care funcționează în armonie, ca să mențină stabilitatea unei societăți. În concepția lui Parsons, aceste elemente structurale constituie instituțiile fundamentale care există în toate societățile. Din această perspectivă, toate societățile sînt confruntate cu probleme similare. Instituțiile oferă societății posibilitatea de a găsi soluții la aceste probleme universale. În esență, deci, toate instituțiile sociale îndeplinesc funcții importante.

Fiecare societate, susține Parsons, trebuie să-și asigure propria securitate și să decidă modul în care va distribui și folosi puterea inherentă vieții colective. Această funcție stă la baza regimului politic, instituția politică a unei societăți. Fiecare societate trebuie să aibă o formă de regim politic, deși natura sa exactă poate varia. Unele societăți sînt conduse de o căpetenie aleasă care rămîne în funcție toată viața; altele practică o formă de democrație. Indiferent ce formă adoptă Parsons, fiecare societate are un sistem de guvernămînt.

Parsons definește *economia* ca fiind instituția socială responsabilă cu distribuirea bunurilor și repartizarea serviciilor necesare vieții colective.

Societățile trebuie să se reproducă dacă vor să supraviețuiască. Această funcție specială, susține Parsons, este îndeplinită de instituția socială numită *familie*. Familia asigură mijloacele aprobate social nu numai pentru reproducerea sexuală, ci și, prin socializare (împreună cu *educația*), pentru reproducerea socială și culturală (vezi Cap. 6 și 13). De asemenea, familia satisface nevoia umană de relații intime.

Parsons susține că alte instituții, cum sînt religia și medicina, îndeplinesc alte funcții sociale importante (vezi Cap. 13–19).

Paradigma ARIL

Parsons crede că există patru funcții pe care toate societățile trebuie să le îndeplinească. Această idee stă la baza faimoasei sale paradigme ARIL. Funcțiile sînt: adaptarea, realizarea obiectivelor, integrarea și latența (ulterior a fost numită menținerea sistemului).

Adaptarea se referă la nevoia societății de a se adapta la mediul său fizic, îndeosebi pentru existența sa. Această adaptare este funcția economiei.

Realizarea obiectivelor se referă la nevoia societății de a îndeplini obiectivele importante, cum sînt supraviețuirea și bunele relații cu alte societăți. Această responsabilitate îi revine regimului politic.

Integrarea implică aducerea laolaltă a diverselor elemente ale societății, așa încît ele să funcționeze ca un întreg ce se ajută mutual și colaborează. Familia îndeplinește acest obiectiv unind indivizii între ei prin legături de rudenie.

Latența (menținerea sistemului) este contribuția culturală la modurile generale de a gândi și a crede. Această funcție este realizată de instituțiile familiei, educației și religiei prin activitățile lor de socializare și prin încurajarea relațiilor normale și a valorilor comune.

Evoluția societății

Parsons vede societatea ca o structură socială relativ stabilă, în care schimbarea se produce încet și într-un mod organizat. De asemenea, Parsons pune accentul pe *diferențierea* internă care are loc în societate, îndeosebi pe specializarea crescîndă a structurilor componente ale societății. Inițial, familia era responsabilă cu cele patru funcții universale ale societății. Pe măsură ce societățile au evoluat, s-au dezvoltat instituții economice și politice specializate. În societatea postindustrială din zilele noastre, diferențierea internă se extinde mult dincolo de cea a societăților horticole și agrare.

Parsons consideră *societățile primitive* aproximativ echivalente cu ceea ce am descris ca fiind societățile de vînători și culegători, și primele societăți horticole. În aceste societăți, diferențierea internă este mică, iar familia constituie instituția socială de bază, dacă nu cumva singura.

Societățile intermediare, aproximativ echivalente cu societățile horticole și pastorale tîrzii, și cu cele agrare timpurii, au înlocuit

societățile primitive. Aceste societăți au o diferențiere internă modestă constînd într-o instituție religioasă, o formă de început de conducere și un sistem economic. *Societățile moderne*, care corespund statelor industriale și postindustriale, constituie stadiul final al evoluției, după părerea lui Parsons. În aceste societăți, cele cinci instituții sociale de bază apar ca sfere separate, deși interdependente.

Parsons susține că diferențierea internă are drept rezultat sisteme sociale mai eficiente, întrucît instituțiile specializate pot rezolva mai bine problemele frecvente și serioase ale societății. Pentru Parsons, așadar, diferențierea este egală cu progresul și schimbarea socială; atît timp cît aceasta este moderată, și organizată, ea este de dorit.

Teoria conflictului: Karl Marx

Marx nu a considerat societatea ca fiind compusă din structuri ce operează în mod armonios și ajută la rezolvarea unui număr de nevoi universale. După părerea lui, instituțiile societății sînt instrumente de control, nu de rezolvare a problemelor. Esențial pentru control este sfera economică. Cei care stăpînesc mijloacele de producție, *capitaliștii*, sînt în poziția de a controla și chiar exploata *proletariatul*, care asigură munca necesară pentru a pune în mișcare fabricile și alte întreprinderi economice.

Marx crede că instituțiile societății nu sînt egale și că instituția economică este cea mai importantă. Din ea decurge controlul social și politic. Marx susținea că între instituțiile fundamentale există o mică diferențiere, în ciuda aparențelor că ar fi invers. În societățile timpurii, familia era instituția principală; de la revoluția industrială încoace, această „onoare” îi revine economiei. Celelalte instituții servesc nevoile structurii economice. Guvernul, susținea Marx, protejează clasa capitalistă. Funcția educației este să asigure muncitori educați și pregătiți pentru capitalism; funcția familiei este să asigure muncitorului (bărbat) epuizat și zdrobit un loc în care să se odihnească și să-și revină pentru munca monotonă și lipsită de sens din ziua următoare.

La baza analizei societății făcute de Marx se află concluzia că istoria societății se bazează pe conflictul de clasă. Faimoasa propoziție din *Manifestul Comunist* (Marx și Engels, 1955; inițial, 1848)

este limpede în această problemă: „Istoria întregii societăți existente pînă acum este istoria luptelor de clasă”. Societatea se schimbă deoarece interesele celor două clase, fie că se numesc stăpîni și sclavi, proprietari de pămînt și iobagi, patroni și muncitori, fie capitaliști și proletari, sînt în conflict. În cele din urmă, clasa subordonată adoptă forme politice, precum și alte forme de acțiune, ca să-și răstoarne agresorul.

Schimbarea socială

Marx susținea că schimbarea socială nu este nici ușoară, nici nu se produce în mod automat; deseori, ea aduce greutăți și nedreptăți. Dar, credea el, schimbarea socială este inevitabilă o dată ce clasa muncitoare recunoaște că este subordonată în mod inutil. Rezultatul este revoluția socială, care duce la *socialism*, un sistem mai uman, egalitar în care nu este exploatată nici o clasă. Astfel, pentru Marx, schimbarea socială fundamentală nu vine atît prin procese evoluționiste, bazate pe perfecționarea tehnologică crescîndă, ci prin revoluție.

O abordare a acțiunii sociale: Max Weber

Weber pune accentul pe efectul stilurilor de gîndire asupra acțiunii sociale. Ideile sînt factorii stimulativi esențiali în viața socială, deoarece modul în care oamenii gîndesc despre ceva le influențează puternic felul de a se comporta.

De pildă, după părerea lui Weber, societatea a progresat de la o formă străveche în care „tradiția”, ideile transmise din generație în generație, a fost elementul cheie în viața colectivă. Acest mod de a vedea lucrurile consfințește trecutul și deseori împiedică schimbarea socială. Societățile moderne, pe de altă parte, manifestă o abordare „rațională” a lumii, pe care Weber o definește ca o preocupare pentru eficiență și pentru relația între mijloace și scopuri. Această teorie așteaptă cu nerăbdare viitorul, determină schimbarea și o întîmpină cu bucurie. După părerea lui Weber, așadar, rațiunea, eficiența și evaluările mijloace-scopuri sînt însușirile caracteristice ale societății moderne.

Accentul pe eficiența rațională duce la dominanța unei forme organizatorice cunoscute sub numele de *birocrăție* (vezi Cap. 5). Weber subliniază că această structură organizatorică este necesară pentru a asigura eficiența necesară în societatea modernă.

Weber afirmă că ideile religioase calviniste au asigurat baza critică pentru dezvoltarea capitalismului modern. Pentru teologia calvinistă, este esențial conceptul de *predestinare*, ideea că Dumnezeu a ales deja oamenii pentru mîntuire sau pedeapsă veșnică și că nimic din ceea ce fac oamenii în această viață nu le poate schimba destinul. Deși nu se poate ști dacă vei fi sau nu vei fi mîntuit, prosperitatea în această lume este considerată un semn al destinului în lumea viitoare. Calvinistii cred că Dumnezeu nu ar îngădui osîndiților pe vecie să o ducă bine aici și acum. Astfel, susține Weber, calvinistii pun accent pe importanța succesului nu atît de mult pentru că este datorat cîștigului material, ci pentru că el arată și îndeplinește voința lui Dumnezeu.

Acest punct de vedere duce la însușirile care au devenit caracteristice capitalismului – muncă susținută, investiții de capital și disciplină. Aceste însușiri sînt esențiale pentru dezvoltarea capitalismului din zilele noastre. Weber subliniază deosebiriile dintre concepția calvinistă și catolicism, care pune accentul pe importanța lumii viitoare în raport cu aceasta, pe nevoia de a-ți accepta soarta și pe credința că în viața viitoare vei fi răsplătit pentru faptele săvîrșite în această viață.

Analiza făcută de Weber importanței ideilor calviniste pentru dezvoltarea sistemului economic capitalist vădește credința sa în impactul ideilor asupra schimbării sociale. În timp ce Marx considera ideile rezultatul structurii sociale (îndeosebi locul cuiva în sistemul economic), Weber considera ideile cauza structurilor. Astfel, Weber și Marx au idei diferite, și uneori incompatibile, asupra naturii vieții sociale. Dar ideile amîndurora pun accentul pe schimbarea socială mai mult decît punctul de vedere structural-funcționalist al lui Parsons.

Acest capitol a examinat structura socială a societății. Au fost rezumate caracteristicile fundamentale ale tuturor societăților: statutul (atribuit sau dobîndit; statutul principal), rolul (conflictul între roluri și tensiunea între roluri), grupurile,

categoriile sociale sau colectivele, organizațiile, instituțiile sociale și comunitatea. De asemenea, au fost discutate diferențele tipuri de societăți și modul cum au evoluat, de la societățile de vânători și culegători, societățile horticole, până la societățile industriale și postindustriale moderne. Am examinat tehnologia și organizarea socială ale fiecărui tip.

Au fost explorate câteva perspective teoretice, diferite, asupra societății, începînd cu teoria evoluționistă socio-culturală a lui Gerhard și Jean Lenski. După aceea am rezumat teoria structural-funcționalistă a lui Talcott Parsons, care afirmă că funcția esențială a societății este satisfacerea nevoilor universale fundamentale. A fost discutată teoria conflictului a lui Karl Marx. Marx s-a pronunțat împotriva teoriei lui Parsons că instituțiile sociale operează împreună în armonie pentru binele social. El afirma că societatea servește interesele clasei conducătoare. Max Weber credea că schimbarea ideilor duce la schimbarea socială. El și-a ilustrat teoria analizînd modul în care ideile religioase calviniste au netezit calea pentru dezvoltarea societății capitaliste.

5

GRUPURILE SOCIALE ȘI ORGANIZAȚIILE

În acest capitol vom explora natura grupurilor sociale și a organizațiilor. Vom discuta diferențele tipuri de grupuri, cum s-au format, structura lor și procesele interne. De asemenea, vom examina organizațiile formale, remarcînd diversele forme pe care le pot lua și legăturile dintre organizații. În final, vom analiza conceptul de birocrație.

GRUPURILE SOCIALE

Viața socială este viața de grup. Indivizii trăiesc în familii, în grupuri de activitate, grupuri sociale sau de recreere și grupuri școlare. O persoană se naște într-un grup social, dobîndește primele experiențe într-un grup social, crește și se maturizează în grupuri sociale, își câștigă existența într-un grup social și, de obicei, părăsește această lume în contextul unei experiențe de grup.

În Capitolul 4, un *grup* a fost definit ca doi sau mai mulți indivizi care au un sentiment comun de identitate și se influențează unul pe altul în modalități structurate pe baza unui ansamblu comun de perspective referitoare la comportamentul fiecăruia. Deși aceasta este o definiție generală utilă, în realitate există diverse tipuri de grupuri.

Tipuri de grupuri

Grupuri primare și secundare

Urmînd exemplul lui Charles Horton Cooley (1902), sociologii contemporani fac distincție între grupurile primare și secundare.

Grupurile primare sînt grupuri mici în care membrii au relații personale, strînse și durabile. Fiind intime și durabile, aceste grupuri sînt deosebit de importante pentru individ. De fapt, Cooley a numit aceste grupuri „primare” deoarece ele sînt esențiale pentru dezvoltarea socială a individului. Familia este cel mai evident exemplu de grup primar. Membrii grupului primar în mod caracteristic petrec o mare parte din timp împreună, au experiențe comune și desfășoară multe activități în comun. Relațiile între membri sînt profunde datorită sentimentelor investite în ele. Membrii grupurilor primare deseori știu foarte multe unul despre altul și fiecare are grijă de bunăstarea celuilalt.

Pe de altă parte, un *grup secundar* este de cele mai multe ori un grup cu durată determinată și mai mare, constituit pentru un scop sau o sarcină precisă, în care relațiile sînt relativ impersonale. Aceste „relații secundare” nu au forța de coeziune a „relațiilor primare”. Grupurile secundare tind să fie asocieri cu obiecte precise, cu puține efecte de lungă durată asupra indivizilor care le compun. Investiția afectivă în grupurile secundare este, în general, mică, iar interacțiunea între membrii tinde să se concentreze mai degrabă asupra activităților care au dus la formarea grupului decît asupra nevoilor, dorințelor și preocupărilor membrilor individuali. Deseori, membrii grupurilor secundare au puține cunoștințe unul despre altul.

Unele grupuri secundare de muncă, în care oamenii sînt împreună pentru perioade îndelungate, pot dobîndi caracteristicile unui grup primar. Membrii ar putea să-și facă mărturisiri unul altuia, ar putea lua masa împreună, ar putea aranja activități comune în afara muncii și ar putea aranja întâlniri între familii. Diferența hotărîtoare între grupurile primare și secundare constă în măsura în care membrii au o investiție afectivă în grup și unul în altul, au grijă unul de altul și mențin între ei relații sincere și de lungă durată.

Grupurile interne și grupurile externe

Grupurile pot, de asemenea, fi împărțite în grupuri interne și externe. Un *grup intern* este un grup în care membrii au un sentiment de identitate și loialitate. Acest tip de grup se deosebește de *grupul extern* prin aceea că persoana nici nu face parte din el, nici nu are vreun sentiment de loialitate. Deseori, oamenii manifestă o oarecare opoziție și ostilitate față de grupurile externe. „Noi” sîntem membri ai grupului intern, „ei” sînt membri ai grupului extern.

Ostilitatea dintre grupurile interne și grupurile externe servește la definirea granițelor între grupuri.

Aceste granițe pot fi geografice, cum sînt cele care delimitează cartierele (și „bandele” lor proprii). Grupurile pot fi și culturale, cum este ostilitatea între „autohtoni” și „imigranți”.

Grupurile interne și grupurile externe au puține contacte unele cu altele. Deseori, ele știu puține lucruri unele despre altele, iar ostilitatea lor reciprocă în general se bazează pe stereotipuri. Aceste idei, și contactul sporadic între cele două grupuri, deseori întăresc indiferența sau antagonismul deschis între grupurile interne și grupurile externe.

Grupurile de referință

Oamenii nu fac totdeauna parte din grupuri care sînt importante pentru ei sau care îi influențează. Aceste grupuri, numite *grupuri de referință*, sînt folosite de oameni pentru a-și exprima, compara și evalua propriul comportament.

Trei funcții ale grupurilor de referință Grupurile de referință îndeplinesc trei funcții. Ele îndeplinesc o funcție *normativă* cînd definesc forme adecvate de comportament. Un grup de referință poate, de asemenea, să îndeplinească o funcție *comparativă*, prin asigurarea fie a unui model pentru a fi imitat, fie a unui standard după care să fie judecată corectitudinea unei persoane. Grupurile de referință pot, de asemenea, îndeplini o funcție de *public*, prin evaluarea acceptabilității comportamentului unei persoane.

Unele grupuri de referință pot îndeplini mai multe dintre aceste funcții. Părinții, de pildă, în mod obișnuit îndeplinesc toate trei

funcțiile: ei își învață copiii ce să facă și ce să nu facă (funcție normativă); ei deseori servesc modele pentru ceea ce copiii vor să fie și să facă (funcție comparativă); și ei își arată aprobarea sau dezaprobarea față de comportamentul copiilor lor (funcție de public). În mod similar, deseori prietenii îndeplinesc mai multe funcții de referință.

Grupurile de referință nu sînt totdeauna grupuri în sensul sociologic al termenului. Conceptul de grup de referință a fost folosit pentru a descrie indivizi sau idei abstracte (de pildă, „libertate“, „egalitate“), care influențează modul în care ei gîndesc despre ei înșiși. Această influență poate fi negativă sau pozitivă; adică, ea poate ajuta oamenii să stabilească cum nu vor să fie, precum și cum vor să fie. Pentru militanții anticomuniști, liberalii tradiționali constituie un grup de referință negativ, pe care îi consideră prea blînzi și „confuși“. Ei nu vor să acționeze în felul în care acționează liberalii; dimpotrivă, deseori ei vor să acționeze aproape exact invers.

Cum se formează grupurile

Intrarea într-un grup poate fi absolut întîmplătoare. Individul se naște într-o anumită familie sau frecventează o anumită școală din cartier. Totuși, indivizii deseori se hotărăsc să intre în anumite grupuri. Această alegere pare să fie călăuzită de doi factori importanți: apropierea și asemănarea.

Apropierea

Măsura în care apropierea, sau cadrul geografic imediat, influențează implicarea unei persoane într-un grup nu poate fi supraestimată. Noi formăm grupuri tovarășești cu cei din jurul nostru. Noi intrăm în grupurile bisericești locale.

Grupurile sînt formate din indivizi care se influențează reciproc. Cu cît doi oameni sînt mai apropiați din punct de vedere geografic, cu atît mai mult crește probabilitatea de a se vedea unul cu celălalt, de a-și vorbi, de a se socializa. Pe scurt, apropierea fizică mărește probabilitatea interacțiunii și a activităților în comun, care duc la formarea grupurilor sociale.

Festinger, Schachter și Back (1950) au studiat modelul de interacțiune socială în locuințele pentru studenții căsătoriți de la Institutul de Tehnologie din Massachusetts. Ei au constatat că apropierea în prietenie depindea de distanță; pentru cei care locuiau în vecinătate, probabilitatea de a se descrie unul pe celălalt drept prieteni apropiați era mai mare decît pentru cei care locuiau mai departe, deși pe același hol. De asemenea, prietenii între cei care locuiau în clădirile vecine erau mai apropiate decît cele între indivizii care locuiau mai departe. Pe scurt, apropierea a dus la interacțiune, ceea ce a jucat un rol în formarea grupurilor de prietenie.

Asemănarea

Crearea grupurilor sociale nu depinde numai de apropierea fizică a membrilor lor. Un alt factor cheie în formarea grupurilor este asemănarea între indivizi. De regulă, oamenii preferă să se asocieze cu oameni ca ei înșiși. Ei se simt mai confortabil în compania oamenilor cu care au interese, idei și valori în comun. De asemenea, ei tind să se asocieze cu alții care au caracteristici sociale asemănătoare, cum sînt rasa, religia, etnia și clasa sau care se aseamănă ca vîrstă, nivel de inteligență și alte caracteristici personale.

Într-un studiu clasic despre formarea legăturilor sociale, care a fost în întregime confirmat de-a lungul anilor, Newcomb (1961) a studiat studenții din locuințele comune de la universitatea din Michigan. El demonstrează în mod clar că legăturile care s-au format între indivizii din studiul său au rezultat în principal din interesele și valorile lor similare existente la începutul asocierii lor. Asemănarea este, de asemenea, un factor important în alegerea unui partener pentru căsătorie, cu care să formezi grupul social numit familie (Belkin și Goodman, 1980).

Normele grupului

Comportamentul grupului, ca întregul comportament social, este considerabil influențat de normele operative din grup. La fel ca în lumea socială, în general, activitățile în cadrul grupului nu au loc la întîmplare. Fiecare grup are o idee în privința comportamentului

adecvat pentru membrii săi, iar aceste norme călăuzesc interacțiunea în grup.

Formarea normelor grupului

Normele apar printr-un proces gradat al interacțiunii între membrii grupului. Un individ acționează într-un anumit fel, iar alții confirmă caracterul adecvat sau neadecvat al comportamentului ori sugerează (direct sau indirect) schimbările dorite. Normele rezultă dintr-un proces cumulativ al interacțiunii în cadrul grupului.

Studiul clasic al acestui proces a fost condus de Sherif (1966), care a folosit un test perceptual al mișcării unei lumini. Cerînd subiecților în studiu să treacă de la o situație, în care și-au exprimat părerile asupra mișcărilor luminii în timp ce erau singuri, la o situație care le-a impus să facă cunoscute, în mod public, aceste păreri unui grup de camazari, Sherif a reușit să exploreze formarea reală a normei unui grup.

Conformarea la normele grupului

Întrucît, în general, oamenii obțin multe dintre satisfacțiile vieții sociale de la grupuri, grupurile exercită o influență considerabilă asupra comportamentului membrilor lor. În general, grupurile sînt mai puțin tolerante față de comportamentul care se abate de la normele lor decît societatea mai mare. În grupurile mici, presiunea pentru conformare este puternică.

Studiul clasic al conformării la presiunea unui grup a fost făcut de Solomon Asch (1952). El a studiat presiunea pentru conformarea la opinii false în legătură cu lungimea liniilor imprimate pe o carte de joc. El a constatat că aproximativ o treime din subiecți a dat un răspuns (evident) incorect mai mult de jumătate din timp („cei care cedează”). Ei au procedat așa deoarece au perceput realmente incorect situația, nu au avut încredere în propria lor judecată sau nu au vrut să meargă împotriva părerilor altora exprimate în mod deschis. Presiunea pentru conformare la normele grupului privitoare la valori, atitudini și alte forme de comportament social poate fi chiar mai mare. Studiul de mai târziu (e.g., Middlebrook, 1974) arată că Asch e posibil chiar să fi subestimat tendința oamenilor de a se conforma normelor grupului.

Structura grupului

Grupurile nu sînt adunări întîmplătoare de indivizi care fac același lucru. Fiecare grup are o organizare, o structură a sa.

Statute și roluri

Nicăieri, conceptele de statut și de rol nu sînt mai importante decît în studiul grupurilor sociale. Deseori, membrii unui grup au poziții diferite în grup (statute sociale) și trebuie să se angajeze (și, într-adevăr, se angajează) în diferite activități (valori). Spre deosebire de copii, mama (statut social) în familie (grup) trebuie să se angajeze (și, într-adevăr se angajează) în diferite feluri de comportament. Spre deosebire de secretarul registrator al unui club social, administratorul are responsabilități diferite.

Pe scurt, grupurile constau din statute care se împletesc cu rolurile lor corespunzătoare. Statutele diferite servesc diverse aspecte ale scopurilor generale ale grupului.

Ierarhiile statutului

Grupurile constau din statute care se împletesc, dar nu este necesar ca aceste statute să fie egale. Unele statute pot fi considerate mai importante decît altele pentru funcționarea grupului. Drept urmare, cele mai multe grupuri au o „ierarhie a statutelor“ în care unor statute li se acordă mai multă putere și respect decît altora. De pildă, multe grupuri au un șef suprem (președinte sau alt titlu) care are mai multă putere să stabilească activitățile grupului decît alți membri. În acest caz, ierarhia este definită prin pozițiile statutului (președintele opus membrilor de rînd) și nu prin caracteristicile personale ale membrilor.

Totuși, în unele grupuri, diferențele în materie de putere și influență nu sînt legate de poziția unei persoane în structura statutelor formale ale grupului. Unor oameni li se acordă mai mult respect și mai multă influență decît altora pentru ceea ce sînt sau pentru ceea ce fac. Strodbeck, James și Hawkins (1957), de pildă, au constatat că, la începutul deliberărilor unui juriu simulat, conducerea a fost acordată oamenilor în funcție de statutul lor în lumea exterioară acestui experiment și în funcție de primele impresii pe care le-au

făcut. Ulterior, un al treilea element cheie a devenit mai important: calitatea activității oamenilor în rolul de jurați.

Studiile ulterioare (e.g., Berger și colab., 1972) sugerează că însușirile externe ale statutului pe care o persoană le aduce într-un grup nu se diminuează în timp, ci continuă să influențeze locul acelei persoane în ierarhia statutului grupului. Însușirile și acțiunile personale contribuie la dezvoltarea puterii distinctive și a influenței în grupurile sociale și, astfel, la formarea ierarhiilor care afectează funcționarea grupului.

Granițele

Grupurile au granițe care îi delimitează pe membri de nemembri. Aceste granițe servesc la intensificarea interacțiunii membrilor și la promovarea identității. Structura fixată a grupului stabilește aceste granițe.

Procese grupului

Deopotrivă de important ca granițele și ierarhiile statutului este interacțiunea grupului. Există trei procese centrale ale interacțiunii grupului: comunicarea, conflictul și coeziunea.

Comunicarea

Comunicarea este, probabil, activitatea centrală a celor mai multe grupuri. Membrii se informează unul pe altul, se liniștesc unul pe altul, strigă unul la altul, se corectează unul pe altul. Pe scurt, ei comunică informații, sentimente și atitudini.

Comunicarea între membrii grupului nu se produce la întâmplare. O serie de studii s-au concentrat asupra naturii comunicării în cadrul grupurilor. Bales și colegii săi (1951) constată că modelul de comunicare este legat de statutul unei persoane în grup. Mai exact, Crosbie (1975) arată cum comunicarea în cadrul unui grup (mai ales în cadrul unui grup stabil) tinde să aibă loc între persoane egale ca statut sau de la o persoană cu statut superior la una cu statut inferior. Homans (1950) demonstrează că natura activităților unui grup contribuie la modelele de comunicare între membri. În situații care

implică rezolvarea unor sarcini, comunicările sînt, în principal, între membrii cu statut superior și inferior; în situațiile sociale și recreative, comunicarea e mai probabil să aibă loc între persoane cu același statut.

Conflictul

Comunicarea și interacțiunea membrilor nu este întotdeauna ușoară și plăcută. Uneori membrii grupului se găsesc în conflict. Studiind conflictul în familie, un grup mic, Letha și John Scanzoni (1976) disting trei forme diferite pe care conflictele le pot lua. Un tip de conflict poate fi cel cu rezultat zero sau cu motiv mixt. Într-un conflict cu rezultat zero, o persoană fie câștigă ceva, fie pierde totul. Într-un conflict cu motiv mixt, nici una din cele două persoane nu vrea să câștige sau să piardă tot.

Un alt fel de conflict este cel bazat pe personalitate sau *situational*. *Conflictele bazate pe personalitate* sînt provocate de diferențele personale dintre indivizii implicați; *conflictele situaționale* sînt provocate de contextul social în care se află oamenii (cum ar fi încercarea de împărțire a unor resurse rare, cum sînt banii).

În final, conflictul poate fi *fundamental* sau *nefundamental*. Conflictul fundamental se produce în legătură cu normele fundamentale ale situației, în timp ce conflictul nefundamental implică aplicarea normelor acceptate la o situație specifică. Discuția unui grup cu privire la alegerea echipei pe care să o provoace la un meci de base-ball ar fi o formă de conflict nefundamental; a discuta dacă ei ar trebui să fie incluși în întrecerile atletice ar reflecta un conflict mai fundamental.

În general, conflictele cu motiv mixt, situaționale și nefundamentale se rezolvă mai ușor, deoarece, deseori, este posibil să se găsească o formă de compromis. În formele alternative, se riscă mult mai mult: totul sau nimic, atribute apreciate ale personalității și aspecte fundamentale ale grupului.

Nu orice conflict este negativ (Coser, 1956, 1967). Conflictul poate ajuta la clarificarea scopurilor grupului și a granițelor. Dacă este tratat cum trebuie, el poate mări gradul de participare în grup și coeziunea acestuia. Cheia funcționării pozitive a conflictului este ca el să fie rezolvat conform normelor (adică, să fie stabilite și acceptate reguli pentru rezolvarea lui).

Coeziunea

Coeziunea, gradul în care membrii se simt legați unul de altul, este, de asemenea, o caracteristică importantă a grupului. Cu cât un grup este mai legat, cu atât crește probabilitatea că el va fi stabil și că membrii se vor conforma normelor sale. Grupurile unite rezolvă problemele mai bine. În general, deci, coeziunea pare a avea mare importanță pentru grupuri. O posibilă consecință a coeziunii grupurilor este tendința grupurilor unite de a fi mai puțin tolerante față de diferențe și deosebiri de opinii.

Probleme selectate în studiul grupurilor

Efectele mărimii

Mărimea unui grup influențează structura sa și interacțiunea membrilor. Cel mai mic grup, numit *diadă*, constă din doi oameni și necesită implicarea activă a fiecărui membru. Ca grupul să continue, fiecare trebuie să țină seamă de celălalt. În general, diadele implică relații mai intense și sunt mai puțin stabile decât grupurile mai mari.

Adăugarea unei a treia persoane la o diadă creează o *triadă*. Într-o triadă există mai multe relații posibile și diferite. De asemenea, există posibilitatea unei coaliții a doi împotriva unuia, ceea ce provoacă o presiune asupra celei de-a treia persoane. Totuși, dacă există conflict între doi membri, al treilea poate servi ca mediator și poate încerca să mențină armonia grupului. Triada este, în general, mai stabilă decât diada, dar totuși mai puțin stabilă decât grupurile mai mari.

Cu cât grupul este mai mare, cu atât este mai largă gama relațiilor posibile între membrii grupului. Totuși, dincolo de o anumită mărime, apare o structură mai formală pentru a ușura interacțiunea membrilor grupului. Când un grup are mai mult de aproximativ opt pînă la zece membri, devine virtual imposibil ca membrii să converseze direct unul cu celălalt. Este necesar un regulament pentru rezolvarea interacțiunii și apare o formă a structurii statutelor. De

asemenea, în grupurile mai mari a vorbi cu alții deseori se transformă în a vorbi altora.

Nu există o mărime optimă pentru toate grupurile. Grupurile mai mici tind să fie mai personale, dar mai puțin stabile. Mărimea optimă a unui grup depinde de natura și activitățile grupului.

Conducerea

Cele mai multe grupuri au un conducător, o persoană care datorită personalității, realizărilor sau poziției joacă un rol important în influențarea activităților grupului. O considerabilă muncă de cercetare despre conducere în grupurile mici a identificat două tipuri diferite.

Conducerea instrumentată descrie conducătorii care pun grupul în mișcare pentru îndeplinirea obiectivelor grupului. Conducătorul instrumental este orientat spre obiective și se concentrează asupra afacerii imediate. Conducerea expresivă implică crearea armoniei și a solidarității în cadrul grupului. Conducătorul expresiv este preocupat de morala grupului. Ambele feluri de conducere sînt necesare pentru grupurile stabile și cu succese, deși se pare că doi indivizi deosebiți tind să joace aceste două tipuri diferite de roluri de conducere într-un grup (Bales și Slater, 1955). Aparent, conducătorul orientat spre obiectiv generează un grad de ostilitate, prin îndboldirea grupului să se ocupe de responsabilitățile sale și, în timp, este improbabil să fie considerat foarte plăcut.

„Stilurile” de conducere de asemenea variază (White și Lippitt, 1953). Unii conducători sînt democrați și încearcă să obțină acordul membrilor asupra acțiunii grupului. Alții sînt autoritari și dau ordine așteptîndu-se ca acestea să fie urmate. Un al treilea tip este conducătorul *laissez-faire*¹, care nu face nici un efort pentru a dirija sau organiza activitățile grupului.

Nu există un singur stil de conducere eficient în toate situațiile, deși se pare că conducerea *laissez-faire* este cea mai puțin eficientă în majoritatea situațiilor. În Statele Unite, cel puțin, conducerea democratică pare a fi cea mai utilă în menținerea moralei grupului și în rezolvarea obiectivelor grupului. Totuși, conducerea autoritară pare să fie mai eficientă în situații extreme, în care există puțin

¹Doctrină de neamestec în treburile altora (n. tr.).

timp pentru mecanisme de realizare a consensului, folosit de conducătorii democrați.

Luarea deciziilor în grup

Luarea deciziilor într-un grup se bazează pe interacțiunea membrilor grupului. Deseori, grupurile presupun un grad de consens sau acord, înainte ca ele să întreprindă o acțiune.

De asemenea, faptul că grupurile sînt compuse dintr-un număr de indivizi le face să aibă la dispoziția lor o gamă mai largă de cunoștințe și meserii decît este, în general, posibil pentru un singur individ. Astfel de grupuri au resurse mai mari, la care să apeleze pentru a lua hotărîri, decît au indivizii.

Stoner (1961) a constatat că deseori există o mai mare probabilitate ca indivizii în grupuri să ia hotărîri riscante decît indivizii care acționează singuri. Această „schimbare riscantă” a fost atribuită unei „difuziuni a responsabilității”; indivizii într-un grup pot atribui responsabilitatea pentru o hotărîre tuturor membrilor grupului și, astfel, nici un singur individ nu poate fi făcut răspunzător dacă hotărîrea se dovedește a fi greșită. Aceasta poate duce la decizii îndrăznețe, dar riscante, decizii pe care indivizii nu le-ar lua singuri. De asemenea, procesul de realizare a consensului grupului poate frîna persoanele care se opun sau poate împiedica discutarea consecințelor negative ale luării deciziei respective de către grup.

Totuși, dacă un grup este foarte unit, presiunea la conformare poate duce la decizii mai puțin creatoare (Callaway și Esser, 1984). Membrii grupului își pot cenzura propriile idei în așa fel încît să reducă deosebirile din cadrul grupului, pierzînd valoarea perspectivelor ce pot contribui la rezolvarea unei probleme sau la luarea măsurilor necesare. Acest tip de reacție a fost numit *gîndire de grup*.

ORGANIZAȚIILE FORMALE

Societatea modernă este o societate de *organizații formale*. Organizațiile formale sînt mari grupuri secundare, create în mod deliberat pentru a îndeplini un obiectiv precis sau o serie de obiective.

Ele sînt concepute cu grijă și conțin o structură formală de statute, roluri și grupuri mai mici.

Natura organizațiilor

Deși fiecare organizație formală este unică (e.g., Divizia Vehiculelor cu Motor diferă de o universitate publică), ele au anumite asemănări. Aceste asemănări dezvăluie caracteristicile generale ale tuturor organizațiilor formale.

Planificarea și rațiunea

Planificarea rațională și chibzuită este una dintre caracteristicile organizațiilor formale. În unele privințe, planificarea poate fi trăsătura cea mai evident definitorie a organizațiilor. Planul organizațiilor formale comportă atenție la *rațiune*, un accent pe relația între mijloace și scopuri. Structurile organizatorice sînt create pentru a ajuta organizația să-și îndeplinească obiectivele. Planificarea rațională necesită o înțelegere clară a obiectivelor organizației, a tipurilor de activități și a structurilor organizatorice necesare pentru atingerea acestor obiective.

Nu toate organizațiile trăiesc la înălțimea idealului planificării raționale. Este posibil ca actorii organizatorici (persoanele care acționează potrivit statutului lor organizatoric) să nu-și îndeplinească, pe baza unui calcul rațional al mijloacelor adecvate, scopuri clar stabilite.

Formalizarea

Structura formală a organizațiilor le deosebește de alte tipuri de grupuri. În organizații, relațiile între activități, precum și între actorii organizatorici, sînt foarte bine structurate. Există o descriere precisă a îndatoririlor indivizilor și a responsabilităților departamentelor. Deseori, aceste cerințe sînt rezumate în documente scrise care servesc drept statut al organizației.

Birocrația

În organizațiile mari, varietatea departamentelor și a îndatoririlor trebuie să fie organizată și coordonată pentru eficiență maximă. *Birocrația* este structura administrativă formală, răspunzătoare de planificarea, supravegherea și coordonarea muncii diferitelor segmente ale unei organizații. După părerea lui Weber (1978; inițial, 1921) există mai multe caracteristici importante ale birocrăției, fiecare fiind descrisă pe scurt mai jos.

Specializarea și diviziunea muncii

Ca o organizație să funcționeze bine, fiecare membru al ei are un ansamblu specializat de îndatoriri. Această *diviziune a muncii*, sau persoanele care își duc la îndeplinire sarcinile atribuite, face ca oamenii să-și dezvolte cunoștințe speciale în meseriile lor și organizația să funcționeze cu maximă eficiență.

Ierarhia

Departamentele într-o birocrăție nu numai că au îndatoririle lor precise, dar sînt și organizate într-o *ierarhie* în care fiecare departament este supravegheat de un departament superior în nivelul autorității. În organizațiile foarte mari, această ierarhie are forma unei piramide în care autoritatea mai mare este acordată celor puțini de la vîrf și mai puțin numărului mai mare de la nivelurile inferioare. Cei mai mulți oameni își dau seama de ierarhia din organizațiile lor.

Reguli și regulamente

Cele mai multe organizații au un ansamblu, întocmit cu grijă, de reguli și regulamente care călăuzesc comportamentul salariaților. În cea mai mare parte, aceste reguli și regulamente sînt în formă scrisă și constituie baza multor decizii organizatorice. Regulile și regulamentele au scopul de a adăuga un element de stabilitate și predictibilitate acțiunilor birocrăției.

Impersonalitatea

Birocrații trebuie să trateze pe fiecare „client” al organizației ca pe un „caz”, nu ca pe un individ. Birocratul ar trebui să fie

impersonal, luînd măsurile necesare pe baza regulilor și a regulamentelor stabilite ale organizației sau pe baza precedentelor mai degrabă decît a sentimentelor personale. De asemenea, interacțiunea cu un client nu ar trebui să fie bazată pe sentimente personale, ci pe rolul oficial al birocratului.

Dosare și documente scrise, formale

Activitățile organizatorice trebuie să fie comunicate și înregistrate în formă scrisă și păstrate ca un document permanent pentru călăuzirea activității viitoare. Documentele scrise sînt esențiale pentru memoria organizatorică a birocrățiilor. Plîngerea tipică despre „birocratism” derivă din nevoia de documente scrise pentru toate tranzacțiile. Aceste documente sînt utile organizației, în ciuda fluctuației sau a absenței personalului.

Competența tehnică și avansările

Angajații trebuie să aibă competență tehnică pentru a-și îndeplini îndatoririle. Weber subliniază că aceasta este o ruptură categorică cu trecutul, cînd meseriile depindeau în mare măsură de relațiile personale și familiale, nu de priceperea tehnică. Deși relațiile încă joacă un rol în multe birocrății, aprecierea competenței tehnice a devenit mult mai importantă. Extinderea folosirii „examenelor pentru posturile de salariați” a urmărit asigurarea unor mecanisme de evaluare a competenței tehnice.

Datorită criteriilor competenței tehnice, a diviziunii muncii și a structurii ierarhice ale organizațiilor, angajații pot anticipa avansările în cadrul organizației. Vechimea în muncă și meritul sînt asociate cu avansarea; alți factori, cum sînt familia și relațiile personale, nu sînt considerați a avea vreo legătură cu eficiența organizatorică și cu succesul.

Personalul administrativ

Deseori, organizațiile au grupuri specializate de angajați care nu au relații directe cu scopurile explicite ale organizației, ci sînt răspunzătoare de mersul liniștit al activității ei. De pildă, în timp ce contabilii și calculatorii într-o organizație manufacturieră nu au nimic direct de a face cu fabricarea produsului specific, cineva

trebuie să țină socoteala intrării banilor în organizație și a ieșirii lor din ea, ca să se poată procura materii prime, să se poată cumpăra echipamentul necesar și să se stabilească prețul pentru produsul finit. În mod similar, administrația într-o universitate (e.g., președintele, decanii) nu are un rol direct în predarea materiilor și în funcțiile de cercetare, dar ea îndeplinește sarcini manageriale, fără de care facultății i-ar fi greu să ducă la bun sfârșit îndatoririle instrucției și cercetării.

Perspective alternative

Weber prezintă un punct de vedere extrem de rațional și obiectiv al birocrățiilor organizațiilor formale. El a fost primul care a recunoscut că modelul său prezintă un *tip ideal*, un model „purificat” al unui concept cu care poate fi comparat un exemplu al lumii reale. Examinarea organizațiilor formale reale a dat naștere altor percepții ale birocrățiilor.

Partea neformală a birocrăției

Cei mai mulți oameni știu că birocrățiile nu funcționează totdeauna în modul precis, formal și impersonal descris mai sus. Forma relațiilor personale între membrii unei organizații duce uneori la folosirea altor canale ale autorității decât cele formale. Cîteodată, regulile sînt ocolite sau chiar încălcate. Căi neoficiale de acțiune pot înlocui mecanismul formal existent. Dosarele nu sînt niciodată întru totul complete.

Structura formală a unei organizații este doar o schiță, un cadru general, pentru organizarea activităților organizațiilor. În activitățile lor zilnice, membrii unei organizații încearcă să facă acele lucruri care, după aprecierea lor, le va da posibilitatea să-și îndeplinească îndatoririle; și mulți caută să facă în modul cel mai ușor posibil. Uneori, aceste obiective le cer să acționeze diferit față de modul prescris în manualul organizatoric. Cîteodată, prietenii și rudele angajaților folosesc relațiile personale, care sînt greu de ignorat, pentru a cere servicii care, în mod obișnuit, nu sînt permise de structura formală. Pe scurt, oamenii se adaptează la condițiile lor,

în ciuda nevoilor formale ale slujbei lor. Ei dau birocrăției o „față umană”.

Cîteva limitări ale birocrăției

Alături de o structură neformală, organizarea birocratică are și cîteva limitări importante, chiar disfuncții (adică consecințe negative).

Ineficiența Regulile și procedeele birocratice sînt prevăzute pentru cazul „tipic”, iar eficiența depinde de aplicarea acestor reguli la noile cazuri. Ori de cîte ori există un caz atipic sau neobișnuit (e.g., un contribuabil al cărui dosar a fost pierdut), nu se aplică regulile obișnuite și eficiența este, în general, redusă. Întrucît birocrății sînt obișnuite să urmeze, în mod sistematic, procedee stabilite, deseori ei dezvoltă o „incapacitate stilată” de a rezolva, creator și cu imaginație, situațiile noi sau unice (Veblen, 1934). Uneori, incapacitatea derivă din structura ierarhică a birocrățiilor. Salariații în pozițiile de nivel inferior pot ascunde greșelile de superiorii lor, pentru a evita penalizări. Aceste „acoperiri” deseori fac birocrăția mai puțin eficientă, deoarece greșelile sînt ascunse și rămîn necorectate.

Înlocuirea scopurilor Cu timpul, oamenii din organizațiile birocratice au tendința de a uita scopurile inițiale ale organizației. În schimb, ei își concentrează eforturile asupra scopurilor personale, cum ar fi: cît mai puțină muncă, ajungerea devreme acasă și rămînerea în slujbă. În general, sociologii se referă la aceasta ca fiind „înlocuirea scopurilor”.

Dezvoltarea birocrăției Birocrățiile tind să crească și să-și mărească îndatoririle (dezvoltarea birocrăției). Din ce în ce mai multe activități sînt considerate importante de birocrăție. Astăzi, universitățile sînt considerate răspunzătoare nu numai de dezvoltarea intelectuală a studenților, ci și de progresul lor social și afectiv. Deși aceasta este, probabil, o dezvoltare oportună a mărimii universităților, ea reclamă personal și buget suplimentar. Puține birocrății se reduc de la sine.

Rigiditatea Birocrățiile tind să dezvolte o rigiditate rituală, o preocupare pentru reguli și regulamente. Merton (1968), discutînd despre „personalitatea birocratică”, și Whyte (1957), descriind

„omul organizației“, sugerează că această preocupare afectează personalitatea birocratilor, înăbușind creativitatea și imaginația. O cercetare mai recentă (e.g., Kohn, 1978) contestă acest ciudat portret al birocratului, prezentînd un punct de vedere pozitiv al angajaților organizațiilor birocratice.

Oligarhia Birocrațiile manifestă tendința de a se transforma în *oligarhii*, sisteme în care cei mulți sînt conduși de cei puțini. Această problemă este subliniată de Michels (1949; inițial, 1911) în „legea de fier a oligarhiei“, care afirmă că democrația și marile organizații nu pot exista împreună. Din necesitate, marile organizații trebuie să-și concentreze puterea în mâinile cîtorva. Acești puțini și puternici răspund din ce în ce mai puțin față de cei inferiori lor în structura organizatorică, o situație care este incomparabilă cu egalitatea democratică.

Punctul de vedere al lui Michels nu a rămas necontestat. Un număr de savanți au arătat că există dispoziții legale care limitează puterea indivizilor pînă sus pe scara organizatorică. Deseori, comitetele de conducere servesc ca frînă a puterii funcționarilor superiori. Forțele concurente din cadrul unei organizații deseori limitează puterea absolută a celor care conduc. Alegerile periodice ale funcționarilor publici superiori de asemenea servesc ca să-i oprească să exercite putere absolută. Astfel, deși ar putea exista o tendință de a se acumula puterea la vîrf, acea putere nu este nelimitată.

Alte forme de organizație

Organizația descrisă de Weber este cea mai obișnuită astăzi. Totuși, există alte forme pe care le iau marile organizații.

Organizațiile japoneze

De la reconstrucția sa după cel de-al doilea război mondial, Japonia a devenit o putere economică importantă. Unii au atribuit acest progres economic fenomenal modelului organizatoric special al corporațiilor japoneze, care își are originea într-o lungă tradiție ce acordă prioritate grupului față de individ. În multe corporații japoneze, compania și muncitorii își iau angajamente pe viață unii

față de alții. Corporația își asumă îndatoriri importante pentru bunăstarea muncitorilor săi. Promovarea și creșterile salariilor sînt, în general, bazate pe vechimea în muncă, iar muncitorii anticipează că își vor petrece întreaga carieră în aceeași firmă.

Unitatea de responsabilitate în firmele japoneze nu este muncitorul individual, ci micul grup de muncă. Randamentul grupului, nu al individului, este centrul evaluării. Indivizii dobîndesc diferite deprinderi și experiență în decursul anilor, fiind o parte dintr-un număr al acestor mici grupuri de muncă. Luarea hotărîrilor este mai degrabă colectivă decît oligarhică; adică, hotărîrile sînt discutate și aprobate la toate nivelurile în organizație, nu doar transmise de sus în jos.

Acest model de organizație diferă în mod evident de cel găsit de obicei în Statele Unite. În mare parte, deosebiri în forma organizatorică derivă dintr-o deosebire fundamentală între cultura tradițională a celor două țări. Japonia a subliniat de mult timp importanța grupului față de individ. Indivizii se consideră strîns legați de grupuri sociale importante, iar identitatea lor este legată de identitatea celor din acele grupuri. Pe de altă parte, în Statele Unite, autonomia individuală a fost totdeauna prețuită. Americanii se consideră ca avînd identitate unică, identitate ce este întrucîtva deosebită de grupurile în care funcționează.

Japonezii se simt liniștiți datorită siguranței garantate de relația între individ și corporație. Aceasta adaugă un element rîvnit, de stabilitate și coeziune în viața lor. Americanii preferă libertatea îndrituită prin păstrarea muncii și a identității personale separate și prin posibilitatea de a-și schimba starea materială, cînd cred că situația o cere.

Colectivismul

O nouă formă de organizație a apărut în Statele Unite în ultimul sfert de veac, în mare măsură avîndu-și originea în tulburările sociale din anii șaizeci. Aceste organizații noi, care sînt nebirocratice și, deseori, includ prevederea unor servicii sociale, consideră că oferă o alternativă la mentalitatea „înființării“ marilor organizații formale (Rothschild-Witt, 1979).

Aceste organizații evită diviziunea strictă a muncii, care duce la dezvoltarea specialităților înguste. Membrii sînt încurajați să

participe la o varietate de sarcini cerute de colectiv. Se pune accentul mai ales pe inițiativa individuală și pe creativitate decât pe regulile și regulamentele strict preprogramate. Autoritatea este mai degrabă împărțită decât atribuită ca rezultat al statutului ierarhic; în realitate, titlurile oficiale nu constituie baza pentru respect sau autoritate. „Clienții” sînt tratați mai mult ca indivizi decât precum cazuri sau dosare. Activitățile acestor organizații colectivistice au o caracteristică umanistă (centrată pe om) decât una birocratică.

Această formă de organizație se potrivește mai bine grupurilor mici, întrucît marilor companii le lipsește contactul personal, atît de necesar pentru funcționarea organizației colectivistice. De asemenea, aceste organizații petrec mult timp cu realizarea consensului pentru luarea deciziilor în grup și mai puțin timp cu asigurarea efectivă a serviciilor. Se pare că în societatea americană există un loc pentru organizația colectivistă, care vrea să asigure o gamă de servicii sociale și publice într-un mod intim. Aceste organizații ar trebui considerate ca alternative la marile birocrații, nu ca înlocuitoare a lor.

Reforma organizatorică

Un număr de mari companii experimentează diverse fațete atît ale modelului japonez, cît și ale modelului colectivist, combinînd mici grupuri de muncă intime cu autoritatea luării deciziilor colective. În unele companii, muncitorii au un loc în comitetul de conducere, împărțînd astfel o parte din responsabilitatea pentru politica generală corporativă. Planurile de împărțire a fondurilor și alți stimulenți insuflă muncitorilor un mai mare angajament și loialitate față de companie. Aceste reforme sînt în curs de desfășurare, dar pînă acum nu constituie o provocare semnificativă a formei tradiționale a organizației birocratice.

ORGANIZAȚII ȘI SOCIETĂȚI

Organizațiile birocratice de mare amploare contribuie la libertatea umană, dar, în același timp, o și reduc. Bazarea deciziilor și îndeosebi a politicii publice pe rațiune și precedent decât pe capriciul

personal mărește libertatea umană și încurajează justiția imparțială decât favoritismul. Pe de altă parte, birocrațiile acordă, în general, mai mare pondere trecutului (precedentului) și obiectivului (regulile și regulamentele generalizate) decât subtilităților unei situații specifice. În societatea modernă, organizațiile formale se dovedesc a fi atît utile, cît și dăunătoare spiritului uman. Dar, una peste alta, cei mai mulți savanți împărtășesc punctul de vedere a lui Weber că organizația birocratică mărește, în mod categoric, eficiența și productivitatea, iar de aceasta beneficiază foarte mulți oameni.

Acest capitol a discutat despre diferitele tipuri de grupuri sociale pe care le studiază sociologii, grupuri primare și secundare, grupuri interne și grupuri externe, și grupuri de referință. De asemenea, a analizat modul în care se formează grupurile datorită apropierii indivizilor, a intereselor lor comune și a ideilor. Au fost examinate normele grupurilor: cum sînt formate și cum exercită presiune asupra membrilor grupului pentru conformare. Au fost, de asemenea, explorate aspectele structurii grupului: statutele, ierarhiile statutelor și granițele. Au fost descrise procesele grupurilor (comunicarea, conflictul și coeziunea), efectele mărimii și modelele de conducere ale grupurilor și luarea deciziilor grupurilor.

A doua jumătate a capitolului s-a ocupat cu organizațiile formale. Au fost discutate caracteristicile lor, cum sînt planificarea, rațiunea și formalizarea. Au fost analizate elementele birocrației: specializarea, diviziunea muncii, ierarhia, regulile și regulamentele, impersonalitatea în relațiile cu clienții și menținerea unor documente și dosare formale scrise. Au fost examinate cîteva dintre limitările birocrației: ineficiența, înlocuirea scopurilor, dezvoltarea birocrațiilor, rigiditatea și tendințele spre oligarhie. Au fost descrise alte forme de organizații, în mod concret modelele japonez și cel colectivist.

SOCIALIZAREA: CUM DEVENIM FIINȚĂ SOCIALĂ

Toți intrăm în lumea aceasta ca ființe potențial sociale. Sîntem eminamente slabi, dependenți de alții pentru nevoile biologice esențiale. Ființa umană matură, care citește aceste cuvinte astăzi, este rezultatul unui proces social continuu de interacțiune ce i-a dat posibilitatea să-și dezvolte o identitate, un ansamblu de idei și o gamă de deprinderi ce permit o participare activă în societate. Acest proces important îl numim socializare. În acest capitol vom examina acest proces social delicat și modul în care el transformă organismul biologic, pe care îl numim *homo sapiens*, într-o ființă socială operativă, într-un membru activ al societății. Mai întâi, ne vom concentra asupra contribuțiilor moștenirii biologice („natura”) ale unei persoane și ale mediului susținător („educația”) la procesul de socializare.

IMPORTANȚA EXPERIENȚEI SOCIALE

Natura și educația

Timp de aproape două secole, savanții au discutat dacă identitatea noastră și modul în care ne purtăm sînt determinate de moștenirea noastră biologică sau de experiențele sociale. În mod tipic, această problemă a fost pusă ca „natura versus educație”.

Natura

Pe de o parte au fost instinctiviștii, ca McDougall (1908), care au susținut că comportamentul uman este un rezultat al instinctelor, adică, „modele de acțiune înăscute, fixe, programate genetic, care sînt comune unei specii și nu sînt dependente de experiențele individului” (Goodman și Marx, 1978:120). Pînă în 1924 (Bernard, 1924) fuseseră identificate peste zece mii de instincte ca fiind cauze ale comportamentului social. Ele porneau de la instinctul „agresiv”, care ducea la războaie, pînă la instinctul „asociativ”, care a dus la constituirea societății înșăși.

Curînd a devenit clar că instinctele au fost o explicație nepotrivită, din două motive, pentru comportamentul uman. Primul, de fiecare dată cînd a fost identificată o formă de comportament, a fost necesară „descoperirea” unui instinct pentru a o explica. Al doilea, comportamentele considerate instinctive fie nu au fost găsite în unele societăți, fie s-a constatat că erau reversul a ceea ce se așteptase.

Educația

Punctul de vedere alternativ a fost că comportamentul uman este produsul mediului social. Psihologul John B. Watson (1924), care a susținut teoria deterministă extremă a mediului, a afirmat că comportamentul uman și identitatea pot fi modelate în orice fel dorit. În esență, Watson a zis că, dacă i s-ar da copii sănătoși și control total asupra mediului în care aceștia trăiesc, i-ar putea crește și educa să devină persoanele dorite de el. Pe scurt, moștenirea lor biologică (natura) nu era relevantă, doar lumea socială (educația) le determina comportamentul.

Natura-educația

Astăzi există un consens general că atît natura, cît și educația contribuie la dezvoltarea persoanei. Realizările recente în științele vieții precizează că biologia joacă un rol important în dezvoltarea umană. Recent, biologii au izolat o genă care pare să fie implicată în alcoolism. Totuși, nu toți oamenii care au acea genă specială

devin alcoolici; și asta în mare parte datorită contextului lor social și experienței sociale.

Cei mai mulți savanți în științele sociale, din zilele noastre, recunosc contribuțiile îngemănate ale eredității și ale mediului la formarea identității și a comportamentului unei persoane. Dovezi din ce în ce mai elocvente provin din studiile recente ale gemenilor univitelini, demonstrând că gemenii univitelini (gemeni cu o moștenire genetică identică) nu au personalități identice; nici nu manifestă comportament social identic. Astfel, moștenirea genetică singură nu poate explica în mod adecvat comportamentul uman. Totuși, gemenii univitelini deseori seamănă mai mult decât gemenii bivitelini (gemenii care împărtășesc doar o parte din moștenirea genetică) și seamănă mult mai mult decât frații care nu sînt gemeni. Evident, așadar, factorii genetici moșteniți joacă un rol în dezvoltarea umană. Adevărata explozie a cunoștințelor în domeniul biologiei, îndeosebi în genetică, va arăta din ce în ce mai mult modurile în care natura și educația se intersectează, ca să ne facă tipurile de persoane care sîntem.

Efectele izolării în copilărie

O modalitate de a explora contribuția contextului social la dezvoltarea unei persoane constă în studierea acelor indivizi al căror contact social în timpul copilăriei a fost inexistent sau sever limitat.

Copiii sălbatici

Din cînd în cînd, apar informații despre copiii crescuți în sălbăcie de către animale. Deși multe dintre aceste informații deseori nu inspiră încredere, au fost cîteva cazuri (e.g., Singh și Zingg, 1942; Malson, 1972; Lane, 1976) care, într-o anumită măsură, s-au bazat pe adevăr. În toate aceste cazuri, copiii abia au fost recunoscuți ca fiind ființe umane. Ei nu puteau vorbi, umblau în patru labe sau aduși de spate, reacționau față de oameni cu teamă sau ostilitate și își mînceau hrana sfișiind-o, cum o mîncă animalele sălbatice.

Autorii informațiile despre acești copii deseori nu au fost savanți în domeniul științelor sociale; mai mult, nu știm ce fel de viață au

avut acești copii înainte de a fi abandonați sau pierduți în păduri. Oricum, aceste informații sugerează cîteva dintre efectele lipsei de contact uman semnificativ asupra socializării copiilor.

Copiii crescuți în izolare

Au fost trei cazuri celebre de copii care au fost crescuți într-o relativă izolare de contactul social uman. Doi dintre copii, Anna și Isabelle, au fost prezentați de Kingsley Davis (1940, 1947, 1948). Ambele fete s-au născut într-o familie și au fost ținute în izolare de bunicii după mamă, deși Isabelle a fost izolată împreună cu mama sa, care era surdo-mută. Ambele fete aveau în jur de șase ani cînd au fost descoperite. Ele nu puteau vorbi, nu puteau umbla sau nu se puteau îngriji. Erau apatice și absolut indifferente față de mediul înconjurător. Anna a murit de hepatită după patru ani, fără să fi învățat mai mult de cîteva cuvinte și expresii, cîteva aspecte rudimentare ale grijii de sine și cum să urmeze indicații simple. Isabelle, care a fost tratată de o echipă de medici și psihologi, a dus-o mult mai bine. După aproximativ doi ani de muncă intensă ea a ajuns, aparent, la un nivel de dezvoltare normal și a reușit să meargă la școală. Nu este clar dacă rezultatele mai bune ale lui Isabelle s-au datorat unei moșteniri biologice mai bune, izolării sale în compania mamei sale surdo-mute sau atenției deosebite de care s-a bucurat după ce a fost găsită. Un al treilea copil, Genie (Curtiss, 1977; Pines, 1981), a împărtășit cîteva din experiențele lui Anne și Isabelle. Genie a fost izolată la vîrsta de doi ani și a fost găsită cînd avea treisprezece ani. Condiția ei inițială a fost similară cu cea a lui Anne și Isabelle, și a primit îngrijiri similare cu cele acordate lui Isabelle. Deși ea a făcut oarecari progrese, nu s-a dezvoltat pînă la nivelul altor copii de vîrsta ei, cum s-a dezvoltat, aparent, Isabelle.

Toate trei cazurile demonstrează importanța contactului uman în dezvoltarea acelor caracteristici pe care le definim ca fiind normale la ființele umane. Mai mult, studii despre copiii din orfeline și instituții similare (e.g., Spitz, 1945; Dennis, 1960, 1973; Yarow, 1963; Bowlby 1969; Rutter, 1974) au arătat că aceștia sînt înapoiți din punct de vedere fizic, social și afectiv, în comparație cu copiii crescuți acasă. Aceste deficiențe tindeau să persiste chiar după ce copiii părăseau aceste instituții.

Aceste studii par să arate că dezvoltarea umană „normală” reclamă grijă umană și contact uman, ocazia de a vedea și învăța de la alții, și contactul fizic, apropierea de alte ființe umane.

PERSPECTIVE TEORETICE

Procesul de socializare a fost studiat dintr-o varietate de puncte de vedere. Trei perspective distincte se evidențiază ca modalități deosebit de interesante și detaliate de examinare a socializării: psihanaliza, teoria cognitivă și interacțiunea simbolică. Urmează o scurtă introducere la fiecare mod de abordare.

Psihanaliza: Sigmund Freud

Sigmund Freud (1856–1939), savant cercetător și medic, a dezvoltat psihanaliza ca o modalitate de a explora conținutul și mecanismele vieții mentale umane. Pregătirea sa l-a făcut să aprecieze importanța factorilor biologici (natura) și a experienței sociale (educația) pentru dezvoltarea și menținerea personalității umane.

Necesitățile umane fundamentale

Freud credea că există necesități umane universale sau impulsuri care ajută la ghidarea și modelarea comportamentului uman. Unul este eros, „instinctul vieții”, care, credea Freud, explică nevoia oamenilor de a stabili legături între ei și de a-și manifesta afecțiunea. Celălalt este *thanatos*, „instinctul morții”. Freud a considerat acest impuls baza înclinației noastre agresive. Aceste două impulsuri se află deseori în opoziție, iar drama vieții umane este o consecință a acestui conflict.

Structura personalității

În opinia lui Freud, personalitatea este compusă din trei elemente: id-ul (sinele), supraeul și eul. Cele trei au rădăcini și funcții separate, dar interacțiunea lor este substanța vieții mentale.

Id-ul este magazia cu impulsurile noastre biologice universale, care deseori cer satisfacerea imediată. *Id-ul* este, în mare măsură, inconștient și operează pe baza „principiului plăcerii”: el vrea ceea ce vrea când vrea. Din perspectiva psihanalitică, sugarul este esențialmente un *id*; el este un mănunchi de nevoi biologice care cer satisfacere imediată. Aceste nevoi nu sînt totdeauna onorate, din cauza exigențelor existenței sociale și a naturii realității.

Id-ul este reprezentat în personalitate prin *supraeu*, care este similar cu ceea ce numim conștiință. Inițial, el este format din prescripțiile și prohibițiile impuse copilului de părinți. Pe măsură ce copilul crește și face cunoștință cu un cerc din ce în ce mai mare de influențe sociale, contribuțiile la *supraeu* se măresc.

Id-ul și *supraeul* se aseamănă în multe privințe. *Id-ul* și *supraeul* sînt exigente, relativ inflexibile și, deseori, lipsite de contact cu realitatea. Deseori, sînt în opoziție. *Id-ul* vrea ceva, iar *supraeul* îl constrînge din cauza normelor sociale. Sarcina de a media acest conflict revine celui de-al treilea element al personalității, *eul*.

Eul este acea parte a personalității care este în contact cu realitatea. El mediază între pretențiile deseori nerealiste ale *id-ului* și cerințele uneori restrictive ale *supraeului*; de asemenea, el încearcă să le adapteze pe amîndouă la realitatea socială.

În esență, personalitatea conține în ea (*id-ul* și, respectiv, *supraeul*) același conflict, discutat mai înainte, care există între individ și societate și între natură și educație.

Dezvoltarea personalității

Personalitatea umană se dezvoltă printr-o serie de stadii succesive, universale, cu substrat biologic și legate de vîrstă, pe care Freud le-a numit „stadiile dezvoltării psiho-sexuale”. Stadiile sînt determinate de fixarea („cathexis”) libidoului, care este energia sexuală derivată din instinctul vieții, pe diferite părți ale corpului. Acest *cathexis* sensibilizează zona respectivă, făcînd-o deosebit de plăcută la atingere, stimulare sau manipulare; zona aceea devine, deci, centrul de interes.

Primul stadiu, care se manifestă în timpul primului an de viață, este *stadiul oral*, în care sugarul caută plăcere prin activități orale, cum este suptul și mușcatul.

Stadiul al doilea, care se manifestă în timpul celui de-al doilea an, este *stadiul anal*. În această perioadă, problema principală este controlul intestinelor și al vezicii urinare.

Stadiul falic se întinde de la vârsta de trei ani până la cinci ani și este perioada conștientizării sexuale inițiale. Aceasta este perioada *conflictului oedipal*, numit după Oedip, figura legendară care și-a ucis tatăl și s-a căsătorit cu mama sa. În teoria psihanalitică, acest conflict se referă la tendința copilului de a forma un atașament afectiv puternic, cu implicații sexuale, față de părintele de sex opus și de a dezvolta o rivalitate ostilă față de părintele de același sex. Acest conflict este rezolvat prin renunțarea la atașamentul puternic al copilului față de părintele de sex opus și identificarea cu părintele de același sex. Această renunțare a fost totdeauna mai pronunțată la băieți decât la fete, în operele lui Freud. O consecință a acestei rezolvări este învățarea rolului genului specific, o problemă discutată în Cap. 12.

În *stadiul latenței*, de la aproximativ cinci ani până la pubertate, sexualitatea scade în importanță. Concentrarea este pe dezvoltarea fizică și pe deprinderile intelectuale.

Stadiul genital rezultă dintr-o revenire la viață a energiei sexuale, probabil datorită schimbărilor hormonale ale pubertății. În contrast cu stadiul falic anterior, scena este acum pregătită pentru o sexualitate mai matură, implicând împărtășirea plăcerii sexuale cu altcineva.

Aceste faze de dezvoltare sînt considerate moștenire biologică universală a speciei umane. Totuși, răspunsul la libidoul care stîrnește poftă este, de asemenea, important pentru dezvoltarea personalității. Astfel, pentru Freud, personalitatea depinde de interacțiunea caracteristicilor noastre biologice și de experiența socială, deși el nu a pus deosebit de mult accent pe factorii biologiei.

Împietirea naturii și a educației este, de asemenea, o caracteristică a teoriilor lui Erik Erikson, un psihanalist care a dezvoltat multe din ideile originale ale lui Freud. Erikson a încorporat ansamblul de cunoștințe sociologice și antropologice. El a introdus în stadiile dezvoltării psihosexuale ale lui Freud o mai mare conștiință a contextului social și o explicare a lui, redefinind procesul ca unul de dezvoltare psiho *socială*. De asemenea, Erikson s-a concentrat asupra socializării ca un proces continuu pe parcursul vieții și a descris stadii suplimentare ale dezvoltării adulte.

Teoria cognitivă: Jean Piaget

În timp ce Freud s-a concentrat aproape exclusiv pe aspectele afective ale socializării, Jean Piaget (1896–1980) și-a îndreptat atenția spre zona dezvoltării cognitive. Deși el și Freud s-au deosebit în privința aspectelor accentuate, ei au împărtășit punctul de vedere că procesul de dezvoltare continuă printr-o serie de stadii universale care își au rădăcinile în biologie.

La început, Piaget a studiat dezvoltarea cognitivă, observîndu-și cu grijă proprii săi copii. El a ajuns la concluzia că procesul de dezvoltare se desfășoară în patru stadii.

Stadiul senzorial-motor

Primul stadiu, *stadiul senzorial-motor*, se manifestă în primul an și jumătate de viață. Pe parcursul acestei perioade, copiii învață prin simțuri, în special prin contactul fizic cu lumea. Ei împing, înghiontesc, ating, lovesc cu piciorul și mușcă obiecte din jurul lor. În această perioadă, copiii nu pot folosi simboluri sau nu se pot angaja în gîndire superioară. Lumea lor este experiența fizică directă a mediului înconjurător.

Stadiul preoperațional

Cel de-al doilea stadiu, *stadiul preoperațional* durează de la vârsta de aproximativ optsprezece luni până la șapte ani. Acum începe să se dezvolte, rapid, capacitatea de a folosi simboluri (îndeosebi limbajul). Copiii încep să înțeleagă, cel puțin într-un mod rudimentar, lucruri pe care nu le văd sau nu le ating. Ei pot, din ce în ce mai mult, face deosebirea între realitate și fantezie. Totuși, ei au o perspectivă egocentrică a lumii; li se pare greu să vadă din perspectiva altuia. A înțelege că un prieten plînge pentru că copilul refuză să-i dea și lui o jucărie este, pur și simplu, imposibil; desigur în prima parte a acestui stadiu.

Stadiul operațional concret

Următoarea dezvoltare importantă se produce în *stadiul operațional concret*, între vîrstele de șapte și unsprezece ani: capacitatea

de a folosi logica și de a aprecia perspective alternative. Logica permite copiilor să înțeleagă natura cauzei și a efectului. Totuși, gândirea lor încă tinde să rămână legată mai degrabă de obiecte concrete, identificabile și de evenimente decât de idei abstracte. De asemenea, ei încep să înțeleagă perspectiva altora și să vadă posibilitatea existenței punctelor de vedere alternative: acesta este un important pas înainte în dezvoltarea socială.

Stadiul operațional formal

Al patrulea și ultimul stadiu Piaget l-a numit *stadiul operațional formal*, care începe cam la vârsta de doisprezece ani. Copiii (pe scurt trebuie numiți adolescenți) încep să gândească abstract. Nu numai că pot concepe posibilitatea punctelor de vedere alternative, ci își pot realmente imagina care sînt acele puncte de vedere. Această capacitate de a gândi abstract le îngăduie să depășească limitările timpului și spațiului. Ei pot să vizualizeze cu exactitate un viitor și locuri pe care nu le-au văzut.

Piaget a crezut că vîrstele exacte la care copiii trec prin aceste stadii variază de la copil la copil și chiar de la societate la societate. Totuși, el a insistat că succesiunea stadiilor își are rădăcinile în moștenirea noastră biologică și este universală și neschimbătoare. Cercetări ulterioare (e.g., Kohlberg, 1969) au folosit o metodă „cognitiv-evolutivă”, asemănătoare cu a lui Piaget, pentru a studia stadiile dezvoltării morale. Recent, feministele (e.g., Gilligan, 1982) au criticat această perspectivă, susținînd că ea păstrează cu sfințenie un punct de vedere categoric masculin cu privire la moralitate și dezvoltarea morală (și, implicit, la dezvoltarea cognitivă).

Interacțiunea simbolică: George Herbert Mead

Datorită capacității sale de a sintetiza punctele de vedere ale altora și de a le organiza într-un cadru teoretic relativ coerent, George Herbert Mead (1863–1931) este considerat fondatorul școlii de gândire numite *interacțiunea simbolică*. Mead a fost un filozof social care a avut același punct de vedere cu psihologul John B. Watson,

respectiv că mediul înconjurător este un element hotărîtor în acțiunea umană. Inițial, Mead și-a numit metoda „behaviorism social”. Totuși, spre deosebire de Watson, Mead a acordat o pondere considerabilă înțelegerii proceselor cognitive care duc la comportamentul vizibil.

Mead a explorat dezvoltarea și organizarea sinelui. L-a interesat rolul acestuia în polarități ca libertate și control, schimbare și stabilitate, creativitate și confort. Sinele a devenit trăsătura centrală a modului de abordare simbolic interacționist al socializării.

Dezvoltarea sinelui

Sinele se dezvoltă din experiența socială datorită capacității individului de a-și vedea acțiunile din perspectiva altora. Acest lucru este posibil datorită limbajului (un sistem de simboluri semnificative; vezi Cap. 3), care ne permite să fim atât obiect, cât și subiect în același timp. În timp ce vorbim cu alții, auzim ce zicem, la fel cum ne aud ei; și putem reacționa la acele afirmații la fel cum reacționează alții. În acele situații, noi sîntem atât subiectul (persoana care „acționează”), cât și obiectul acțiunii (una dintre persoanele care „recepționează”). În esență, Mead a susținut că noi dezvoltăm un sine prin „luarea rolului celuiilalt” și prin reflectarea asupra noastră ca obiecte. Această părere despre sine pune accentul principal pe contextul social în raport cu biologia.

În contrast cu Freud și Piaget, Mead nu a văzut acest proces producîndu-se printr-o serie de stadii legate de vîrstă. Mai degrabă, el a văzut sinele devenind din ce în ce mai complex ca rezultat al unui cerc, ce se extinde mereu, al experienței sociale. Totuși, el a făcut deosebirea între dezvoltarea care are loc înainte și după folosirea efectivă a limbajului.

Perioada preverbală

În perioada „preverbală”, copiii, a căror interacțiune cu alții este rudimentară, nu fac distincție între ceea ce este sine și ceea ce nu este sine. Treptat, prin interacțiunea altora, care aplică etichete copilului și mediului înconjurător, copiii mici ajung să facă această distincție. Comunicarea, de asemenea, depinde de alții „care inter-

pretează“ (de fapt, atribuie sensuri) acțiunile copilului mic și le etichetează cu ajutorul simbolurilor verbale.

Perioada verbală

Pe măsură ce copiii își dezvoltă capacitatea de a înțelege și a folosi comunicarea simbolică (limbajul și gesturile), ei intră mai activ în propria lor dezvoltare. În această „perioadă verbală“, facultățile cognitive ale copiilor se dezvoltă din ce în ce mai mult prin interacțiunea socială.

Joaca Mead a numit prima formă a acestei interacțiuni *joacă*. Prin joacă, copiii învață să ia rolul altuia, deși într-un mod relativ simplu. Ei pot juca rolul unei mame care oferă un biberon unui bebeluș, apoi trec la rolul bebelușului și acceptă biberonul. În acest fel, copiii învață că există diferite roluri sociale, fiecare avînd o perspectivă diferită.

Jocul organizat Mead a numit pasul următor *jocul organizat*. În timpul acestui stadiu, copiii dezvoltă facultatea de a înțelege legătura între roluri multiple și de a considera rolurile pe care le joacă drept parte a unui sistem de roluri. Lui Mead i-a plăcut să folosească exemplul jocului de base-ball, care îi învață pe copii că poziția pe care o au în joc este legată de alte poziții pe teren; și pentru a-și face datoria în poziția ce o au trebuie să cunoască și celelalte poziții.

În timp ce își dezvoltă această capacitate, copiii învață să ia rolul multor altora și să reflecteze la propriile lor acțiuni din perspectiva acestui rol. Această perspectivă reflectată a propriului comportament al copilului joacă un rol important în dezvoltarea sinelui social.

Celălalt generalizat Mead a sugerat că într-un stadiu ulterior al dezvoltării, copiii reușesc să se privească pe ei înșiși nu numai din poziția avantajoasă unei alte persoane sau rol, ci, de asemenea, din perspectiva „comunității“ ca un întreg. Ca o consecință, ei reușesc să înțeleagă „regulile“ care guvernează acțiunile lor și acțiunile altor participanți, fie că „jocul“ este base-ball, fie că este viața însăși. În cazul jocurilor copiilor, acțiunile sînt guvernate de reguli specifice. În jocul vieții, regulile sînt ceea ce sociologii numesc norme și valori (vezi Cap. 3).

Mead a numit această perspectivă rolul *celuilalt generalizat*. Acesta ne eliberează de influența altora și ne determină să facem ceea ce vedem noi că este bine și corect, mai degrabă decît ceea ce crede că este bine un părinte sau un alt individ. Acest rol ne asigură o oarecare stabilitate în comportament și un control social al comportamentului, deoarece el este ghidat de standardele comunității.

Natura sinelui

Cooley (1902) a scris despre „sinele oglindă“, concepția noastră despre noi înșine, care își are originea în reacția noastră la ceea ce credem că sînt percepțiile altora despre noi. Această imagine despre noi înșine confirmă importanța luării rolului celuiilalt în formarea sinelui social.

Mead se gîndea la „sine“ ca fiind faze ce se influențează reciproc, numite „mine și eu“. *Mine* este faza socială a sinelui. El este ordinea socială care include valori, moravuri și norme, ordine ce promovează stabilitatea, previziunea și controlul social. *Eul* lucrînd în comun cu „mine“ este faza nouă, creatoare, greu previzibilă a sinelui. Sinele este, în esență, un dialog între „eu“ și „mine“. „Mine“ este un produs social, pe cînd „eu“ are o relație neclară cu experiența socială.

Sinele, așadar, este cu adevărat un produs al interacțiunii dintre individul unic și contextul social. Fiecare dintre noi percepe și interpretează diferit contextul social. De aici, realitatea socială a unei persoane nu poate să fie aceeași cu realitatea socială a altei persoane.

„Eu“ și „mine“ explică sinele ca subiect („eu“) și ca obiect („mine“), și pentru importanța comună a libertății („eu“) și a controlului („mine“), și a schimbării („eu“), și a stabilității („mine“).

FACTORII DE SOCIALIZARE

Socializarea este un proces complex care presupune mulți indivizi, grupuri și instituții sociale. Într-un fel, aceste elemente pot fi considerate căi prin care societatea este implicată în socializare: ele sînt, în esență, factori ai societății. În următoarele pagini vom discuta cîteva dintre personajele principale din această dramă continuă.

Familia

Singurul factor cu adevărat important în socializare este familia. Familia este prima și cea mai continuă lume socială pentru sugar și copil. În familie se stabilesc primele și cele mai durabile relații intime. Capacitatea comunicativă, în primul rând prin învățarea limbii, are loc inițial în familie. Tot în familie, sugarul și copilul fac cunoștință cu elementele cheie ale culturii.

Familia este, în mare măsură, întreaga lume socială a sugarilor și a copiilor mici, arena principală a experienței lor. Deopotrivă de importantă din punct de vedere sociologic, familia asigură identitatea socială inițială a copilului în raport cu rasa, religia, clasa socială și genul. Șansele generale în viață, sănătatea, longevitatea, gradul de educație și tipul de ocupație sînt puternic influențate de familia în care copilul se naște. Kohr (1963, 1969, 1976, 1977), printre alții, a arătat că interacțiunile părinte-copil diferă în funcție de clasa socială, în parte datorită valorilor diferite pe care părinții din clasa de mijloc și din clasa muncitoare vor să le insuflă copiilor lor.

Școala

Această instituție socială are îndatorirea directă de a insufla individului informații, deprinderi și valori pe care societatea le consideră importante pentru viața socială. Nu numai „cititul, scrisul și aritmetica“, ci și cinstea, respectarea cuvîntului și punctualitatea constituie o parte a programei de socializare a școlii. Școala asigură un cadru social care este total diferit de cel al familiei.

Relațiile de familie sînt intime. Oamenii își tratează membrii familiei diferit de cum tratează pe cei care nu sînt membri ai familiei. Deși părinții pot fi prietenoși și buni cu toți copiii, ei trebuie să aibă, și în general au, sentimente și relații speciale cu copiii lor.

În școală, profesorul trebuie să trateze toți copiii la fel. Mai mult, acțiunile profesorului sînt călăuzite mai degrabă de ceea ce face copilul decît de cine este copilul. Profesorii nu trebuie să aibă „relații speciale“ cu unii elevi. Deși se întîmplă, o asemenea atitudine nu este corectă.

În școală, copiii fac cunoștință cu sisteme formale de evaluări: note și caracterizări periodice ale elevului trimise părinților. Aceasta

este în contrast total cu lipsa de formalism a practicilor familiale și constituie o experiență nouă și deseori dificilă pentru mulți copii. De asemenea, copiii învață multe deprinderi de interacțiune interpersonală. Ei învață ce înseamnă să împartă cu alții, să facă un lucru cu rîndul, să se compare cu egalii lor. Pe scurt, această lume socială nouă pentru copii contribuie substanțial la socializarea lor.

Grupa de vîrstă

Înainte să intre la școală, cei mai mulți copii intră în lumea grupei de vîrstă. Această arenă diferă în multe privințe de cea a familiei. Prin definiție, grupa de vîrstă este compusă din egali în statut, adică copii de aceeași vîrstă și statut social general. Pe de altă parte, poziția socială în familie este automată; în grupa de vîrstă ea trebuie, în general, cîștigată. De asemenea, în familie (ca și în școală), socializarea este, deseori, gîndită și planificată; în grupa de vîrstă o bună parte din socializare are loc, se pare, fără un plan gîndit.

Grupa de vîrstă are, împreună cu școala, importanta funcție de a slăbi legăturile copilului cu familia, care, inițial, sînt atotcuprinzătoare. Atît școala, cît și grupele de vîrstă asigură modele suplimentare și, uneori, alternative pentru comportament, precum și noi norme și valori. Prin urmare, copiii trebuie să învețe și cum să trateze păreri contradictorii printre cele considerate a fi importante – cele la care sociologii se referă ca „alte importante“.

Mass-media

Factorii de socializare discutați mai sus sînt toți implicați în contactul interactiv și personal. Această afirmație nu este adevărată despre mass-media, din care fac parte diverse moduri de comunicare destinate publicului larg (e.g., radioul, televiziunea, filmele, ziarele, revistele, cărțile și, mai ales în zilele noastre, aparatele video, înregistrările pe bandă, casetele și compact-discurile). Mass-media influențează socializarea asigurînd modele suplimentare și alternative de roluri, precum și norme sociale și valori.

Poate cel mai influent dintre mijloacele mass-media astăzi este televiziunea. O opinie despre televiziune este că ea asigură un ex-

celent mijloc de instruire (e.g., „Strada Susanului“), o cale plăcută de lărgire a orizontului copiilor, oferindu-le posibilitatea de a vedea locuri și evenimente pe care s-ar putea să nu le vadă direct (e.g., „Împărăția sălbatică“). Părerea negativă despre televiziune scoate în evidență pură fantezie și natura exagerat de simplistă a multor programe și, îndeosebi, prezentarea frecventă a violenței. Doar recent, televiziunea a prezentat o imagine mai completă a oamenilor care formează societatea noastră, îndeosebi a membrilor grupurilor „minoritare“ și s-a îndepărtat oarecum de portretizările stereotipe.

Aparatele video și muzica joacă un rol din ce în ce mai important în socializarea tinerilor. În prezent, există o mișcare pentru a marca discurile și casetele potențial dăunătoare sau controversate (așa cum sînt etichetate filmele) pentru a controla accesul tinerilor la ele.

Alți factori

Pe lângă familie, școală, grup preșcolar și mass-media, socializarea se mai realizează prin instituții religioase, vecini, organizații de recreere, comunități și altele. Toate acestea contribuie la formarea concepției despre lume a persoanei și la percepțiile sale a ceea ce este un comportament dorit și nedorit. În unele cazuri, influența lor poate fi importantă.

SOCIALIZAREA PRIN CURSUL VIEȚII

Cea mai mare parte a discuției de mai sus se ocupă de socializare în timpul prunciei și al copilăriei. Totuși, socializarea este un proces care durează toată viața. Deși nu se termină o dată cu copilăria, socializarea după acea perioadă nu este într-un totuși aceeași.

Socializarea continuă

Socializarea continuă se referă la o continuare a socializării care a început în timpul copilăriei. Acest tip de socializare construiește

pe învățătura anterioară. Educația formală, de exemplu, este, în mare măsură, o chestiune de socializare continuă.

Resocializarea

Din cînd în cînd, trecem prin *resocializare*, extirparea și restructurarea atitudinilor, valorilor și identităților fundamentale.

Resocializarea voluntară se poate vedea în cazuri de convertire religioasă sau în cele în care indivizii se supun în mod voluntar la psihoterapie. În ambele cazuri, scopul persoanei este să-și înlocuiască identitatea prezentă în una nouă și, cîteodată, să-și schimbe valorile existente și modurile de comportament.

Resocializarea poate să se producă și pe o bază involuntară, cum se întîmplă cînd autoritățile bagă oameni în închisoare sau în spitale pentru boli mintale. În cazuri de *resocializare involuntară*, ceea ce deseori se cere este ceea ce Goffman (1961) numește o „instituție totală“. Acest cadru dă persoanei posibilitatea de a o rupe brusc cu trecutul și oferă factorilor de resocializare control considerabil asupra activităților de zi cu zi sau chiar minut de minut al persoanei.

Nevoia de socializare după copilărie

Pe măsură ce ne maturizăm, obținem diferite statute și jucăm noi roluri (Brim și Wheeler, 1966). Întrucît aceste statute ne erau inaccesibile mai devreme (e.g., statute profesionale, statute maritale), nu reușeam să învățăm cerințele noilor roluri. Experiențele suplimentare de socializare, cum sînt pregătirea profesională formală sau calificarea la locul de muncă, umplu golul.

Chiar cu privire la rolurile marital și părintesc, pregătirea inițială este, deseori, insuficientă și este necesară socializarea continuă.

Socializarea după copilărie este cîteodată necesară, cînd o schimbare socială rapidă modifică normele. De pildă, rolul asociat cu statutul pe care îl denumim „femeie“ a suferit o schimbare importantă în generația trecută. Concepțiile despre comportamentul potrivit rolului genului, învățate în copilărie, acum douăzeci de ani, nu mai sînt la fel de utile astăzi. Pentru femeia modernă sînt necesare norme,

valori și comportamente noi. Aceasta se realizează prin continuarea socializării.

În final, mult din ceea ce învățăm în copilărie constă din norme generale și abstracte și din valori, care deseori trebuie modificate când, mai târziu, sînt puse în practică. De pildă, noi învățăm copiii să fie cinstiți. Mai târziu, ei trebuie să învețe să-și tempereze cinstea, în anumite ocazii, cu tact.

Schimbări în conținutul socializării

Ceea ce învățăm în timpul copilăriei deseori diferă de ceea ce învățăm după copilărie. În timpul copilăriei avem tendința să învățăm norme generale și valori. După copilărie, accentul este mai mare pe comportamentul clar și observabil. Persoana știe ce să facă, iar atenția este acum concentrată asupra modului în care trebuie făcut ceea ce se face. Deseori, oamenii trebuie să sintetizeze diferite elemente dintr-o anumită învățătură dobîndită în școală și profesiuni, pentru a dezvolta comportamente care le vor îndeplini scopurile.

Idealismul este deseori asociat cu tinereții; realismul, cu adulții. Deși idealismul nu trebuie să dispară cu vîrsta, el deseori trebuie să se confrunte cu realitatea. Unul dintre aspectele dificile ale socializării în viața de mai târziu constă în modul de conlucrare cu lumea într-o manieră realistă, fără să-ți abandonezi idealurile. Noi transformăm întrebarea din „De ce este făcută aceasta?” în „Care este metoda cea mai bună de a face aceasta?” De pildă, mulți din mișcarea ecologistă din timpul ultimelor două decenii au învățat cum să împace viziunea idealistă cu realitățile sociale și economice. Socializarea după copilărie necesită o schimbare de la dependență la autonomie și apoi la influență asupra altora (Goodman, 1985: 82–83). Dar înainte să realizăm aceste tranziții importante trebuie să învățăm deprinderile necesare.

SOCIALIZAREA ȘI LIBERTATEA

Natura socializării ridică întrebarea dacă socializarea încununată de succes reduce libertatea individuală. Wrong (1961) susține că

socializarea nu este niciodată completă. Inspirîndu-se din opera lui Freud, Wrong subliniază că ființele omenești sînt „sociale fără să fie complet socializate”.

Mead a adoptat un punct de vedere echilibrat, că oamenii renunță la o oarecare libertate în cursul existenței sociale, dar, în schimb, cîștigă avantajul relațiilor sociale. În interiorul „euului”, „eu” și „mine” reprezintă un echilibru între nevoile societății și nevoile individului. Perspectiva simbolic-interacționistă este că „eu” și „mine” nu sînt inerent în conflict, nici individul cu societatea. (Perspectiva psihanalitică este că „id”-ul și „supraeu” sînt în conflict.) „Eu” și „mine” funcționează în comun ca „eu”; individul și societatea sînt două fațete ale aceleiași monede. Deși conflictul poate avea loc între cele două elemente, ele nu sînt inerent în opoziție. Una nu reduce, automat și complet, libertatea celeilalte.

Deseori, oamenii reușesc să selecteze și să-și recombine diverse experiențe de socializare în moduri individuale. Dar există un proces atotcuprinzător de socializare care să înăbușe complet libertatea individului. Oamenii sînt liberi să aleagă și să acționeze pe baza alegerii. De fapt, sistemul nostru legal se bazează pe premisa că oamenii au îndatoriri individuale și libertate individuală de a alege. În măsura în care înțelegem procesul socializării, reușim să exercităm un control substanțial asupra vieții noastre.

Procesul socializării a fost centrul acestui capitol. A fost explorată mai întîi disputa de veacuri dacă natura sau educația este mai importantă în dezvoltarea umană, și s-au subliniat contribuțiile ambelor teorii. Au fost apoi rezumate cîteva dintre efectele devastatoare ale izolării sociale asupra dezvoltării umane.

Au fost examinate diferitele perspective teoretice care au fost folosite pentru studierea socializării. Să rezumăm: psihanaliza vede dezvoltarea umană ca pe o serie de stadii, determinate genetic, de psihosexualitate, și postulează că personalitatea este formată din „id” (impulsurile biologice), „eu” (realitatea) și din „supraeu” (conștiința). De asemenea, a fost explorată teoria lui Jean Piaget despre stadiile biologice ale dezvoltării cognitive. Au fost notate contribuțiile lui George Herbert Mead, la dezvoltarea interacțiunii simbolice, îndeosebi ideile sale despre dezvoltarea sinelui printr-o serie de stadii sociale.

Au fost discutați diverșii factori de socializare: familia, școala, grupul de vîrstă și mass-media. În final, au fost prezentate, în mod detaliat, diferite aspecte ale socializării pe parcursul întregii vieți și ale resocializării.

7

INTERACȚIUNEA SOCIALĂ ȘI REȚELELE SOCIALE

***I**nteracțiunea socială este o trăsătură permanentă a tuturor societăților. Ea este substanța vieții sociale. În acest capitol vom examina modul în care prezența altora afectează comportamentul. De asemenea, vom examina diferite perspective teoretice asupra interacțiunii sociale. Va fi, de asemenea, explorat modul în care realitatea este construită în timpul interacțiunii sociale și rolul important jucat de comunicare. În final, va fi analizată structura interacțiunii sociale și rețelele sociale care rezultă.*

NATURA INTERACȚIUNII SOCIALE

Oamenii „au de-a face” unul cu altul în fiecare zi. Ei vorbesc unul cu altul, se îmbrățișează unul cu altul, se ating unul de altul. Această interacțiune stă la baza vieții sociale. *Interacțiunea socială* se referă la influența reciprocă a oamenilor. Ea implică faptul că indivizii se iau unul pe altul în considerare în comportamentul lor zilnic, iar comportamentul lor este afectat de prezența altora. Ceilalți își exercită influența fie constituind un „auditoriu” la comportament, fie fiind „co-actori”, coparticipanți la el.

Efectele auditoriului

Însăși prezența altora afectează comportamentul. Principiul *efectelor auditoriului* explică modul în care activitatea indivizilor este afectată prin faptul că își dau seama că sînt văzuți de alții.