

Etica în cultura muncii din Coreea de Sud

Madalina MAZARE

Universitatea Româno-Americană, București, România

Abstract

Lucrarea de față are obiectivul de a defini principiile de bază ale eticii și de a le discuta în cadrul sferei muncii. În cea de-a doua parte vom observa particularitățile eticii în muncă în Coreea de Sud și modalitatea în care cultura și religia o poate influența. Conceptul de etică are atât elemente comune cât și diferențiatore în funcție de țară, apartenență religioasă, cultură, etc. Elementul de bază ce determină cultura muncii dintr-o țară poate fi determinat într-o mare măsură de structura educației din acel stat, care la rândul său poate fi influențată de istorie.

Cuvinte cheie: etica, cultura muncii, Coreea de Sud, etica profesională

Introducere

“Etica este un termen generic pentru diferite moduri de înțelegere și examinare a vieții morale. Etica se referă la perspective asupra conduitei corecte. O ramură a filozofiei morale, etica normativă oferea principii morale care ghidează sau indică ceea ce ar trebui să facem sau nu în anumite situații.”(Victoria Folea, 2021, Metodologia și etica cercetării).

Etica este descrisă ca o filozofie morală, are în vedere indivizii și societatea, fiind derivată din religii, filozofii și nu în ultimul rând din culturi. Etica se referă la un set de reguli

care descrie conduita acceptabilă în societate. Servește drept ghid pentru viața cotidiană morală și ajută să judecăm dacă comportamentul nostru poate fi justificat. “Etica este un sistem de principii morale, care afectează modul în care oamenii iau decizii în viața de zi cu zi” (Ethics: a general introduction, Ethics guide, BBC).

Etica în domeniul profesional. Etica în muncă

“Etica profesională este o disciplină reflexivă și critică. Ea se află la intersecția filosofiei moralei cu eticile particulare ale diferitelor categorii de profesii. Problema centrală a introducerii eticii în profesii, deși există deja legi, se datorează faptului că legea acționează de obicei după ce s-a produs încălcarea ei. Practicile etice sunt de graniță și se presupune că ar trebui să acționeze preventive”(Mihaela Miroiu și Gabriela Blebea Nicolae, 2002, Etica profesionala).

Acțiunile noastre ne afectează numai pe noi, ci și pe cei din jurul nostru, multe dintre deciziile profesionale implică etică. “Întrebările referitoare la moralitate și etică pot fi găsite la toate nivelurile societății. Comportamentul etic este la fel de important la locul de muncă ca și în viața noastră personală” (Ethics in the workplace—making them work, Facility Management News, <https://www.fmlink.com/articles/the-importance-of-ethics-in-the-workplace/>). Cei mai importanți doi factori care influențează angajații să exceleze în contribuția lor la calitatea serviciilor în orice organizație sunt: echilibrul între viața profesională și etica. “Se concluzionează că un angajat a cărui viață profesională și viața personală este echilibrată și etică poate fi corect și onest față de clienții săi și poate aduce calitatea serviciilor în organizație” (Effect of Work Life Balance and Ethics on Quality of Service, December 2011, International Journal of Business and Social Science).

În timp ce etica este o preocupare societală, de o importanță critică pentru profesiile care servesc societății, se dezvoltă coduri etice profesionale care stabilesc standarde profesionale de comportament. Multe profesii și corporații au dezvoltat coduri de etică pentru a aborda situațiile lor unice de afaceri. Prin elaborarea unui cod de etică, o organizație clarifică faptul că angajații și membrii nu pot pretinde ignoranța ca apărare pentru comportamentul neetic. Codurile de etică îi ajută pe angajați să găsească un echilibru între scopuri și mijloacele folosite pentru a le obține. Acest echilibru poate fi unul dintre cele mai provocatoare aspecte ale organizării etice. Comportamentul neetic al a doar câțiva angajați poate afecta o întreagă corporație. Un cod de etică profesional stabilește un standard pentru care se poate aștepta ca fiecare membru al profesiei să îndeplinească. Este o promisiune de a acționa într-un mod care protejează bunăstarea publicului. Recunoașterea și recompensarea celor ale căror comportamente sunt în concordanță cu codul de etică al unei companii proclamă tuturor că comportamentul etic este cu adevărat apreciat. Pe de altă parte, promovarea și acordarea de bonusuri angajaților ale căror succese se datorează parțial comportamentului lipsit de etică trimite un mesaj nedorit. Companiile trebuie să își revizuiască periodic prioritățile și să facă ajustările necesare în caz contrar, standardele și formarea lor devin depășite.

“Intenția codurilor de conduită este de a oferi orientări pentru standardul minim de comportament adecvat într-un context profesional. Codurile de conduită sunt alături de legea generală a țării și de valorile personale ale membrilor profesiei” (Professional ethics and codes of conduct, Ethics toolkit). Principiile etice stau la baza tuturor codurilor de conduită profesionale. Principiile etice pot diferi în funcție de profesie. Cu toate acestea, există câteva principii etice universale care se aplică tuturor profesiilor, inclusiv: onestitate, încredere, loialitate, respect pentru ceilalți, respectarea legii, a face bine și a evita răul altora, responsabilitate.

1. Cultura coreeană și stilul de muncă

“Miracolul economic al Coreei de Sud a fost bine documentat de mulți cercetători, însă majoritatea studiilor s-au concentrat pe relațiile de cooperare dintre state și elitele antreprenoriale, uitând clasa muncitoare” (Andrew Eungi Kim & Gil-sung Park, 2007 Nationalism, Confucianism, work ethic and industrialization in South Korea, Journal of Contemporary Asia, 33:1, 37-49). Un rol important în dezvoltarea economică din anii 60’ - 70’ l-au avut muncitorii din Coreea de Sud, care au fost ideologic mobilizați și motivați în procesul de industrializare. Atât participarea voluntară a lucrătorilor la munca industrială, cât și armonia la locul de muncă au fost doi dintre factorii esențiali ai succesului economic.

În prezent, Coreea de Sud este a zecea cea mai mare economie din lume. Țara este cunoscută pentru industria sa de divertisment în plină expansiune, industria cosmetică și preparatele sale culinare. În același timp Coreea de Sud este țara cu cele mai multe ore de lucru din OCDE. O zi normală de lucru pentru un sud-coreean este de aproximativ 12 ore pe zi. Această cultură de a sta mult timp la birou începe din timpul scolii, unde copiii învață timp de 16 ore, dimineața merg la școală, iar după ora 15 se îndreaptă către afterschool unde studiază până la orele 22-23. Aceeași mentalitate se continuă și în timpul universității, iar mai apoi atunci când se angajează.

Originea acestei etici de lucru poate avea drept motivare maximizarea veniturilor. Companiile doresc să își crească veniturile, astfel încât încearcă să reducă costurile prin angajarea unui număr mai mic de angajați. Acest lucru duce la faptul că un singur angajat are mai multe responsabilități și este determinat să lucreze multe ore suplimentare. “Un alt motiv pentru etica de lucru sud coreeană poate fi explicat de aspectul rapid și dinamic al Coreei de Sud care operează într-o economie globală” (Andie Ratolo, 2018, What are the causes of

extreme work ethic in South Korea?). Coreea are o cultură în care este înrădăcinată idea respectării persoanelor de rang superior, aceștia pot fi vârstnicii sau persoanele care ocupă funcții superioare la locul de munca. Acest aspect se demonstrează atât prin utilizarea unui limbaj formal cu persoanele care sunt chiar și cu un an mai în vârstă.

Coreea de Sud a fost devastată de războiul coreean din anii 50. În urma traiului dur pe care l-au avut din cauza războiului, s-a acumulat un sentiment colectiv de frustrare numit Hahn. “Eliberarea acestei energii este văzută în ascensiunea naționalismului extrem, o etică de muncă incredibilă și un accent intens asupra prosperității coreene.” (Nina Evason, 2016, South Korean Culture). În anii 60, Coreea de Sud a început să se reconstruiască și în numai 60 de ani a realizat o economie prosperă. Din punct de vedere istoric, țara a avut mentalitatea <exportă sau mori> și a folosit munca grea ca o modalitate de a ieși din ruine. În prezent, chiar dacă țara este deja una dintre cele mai bogate din lume, mentalitatea în ceea ce privește munca este încă prezentă și transferată generațiilor mai tinere.

Coreenilor nu le plac contractele detaliate, ei preferă și insistă adesea ca contractele să fie lăsate suficient de flexibile încât să poată fi făcute ajustări pentru a se potrivi circumstanțelor în schimbare. “Documentele juridice nu sunt la fel de importante ca relațiile umane.” (Sean Hayes, 2016, Top 10 Rules for Doing Business in Korea: Korean Business Ethics Basics). Prin urmare, este foarte important să se dezvolte și să se promoveze relații bune bazate pe încredere reciprocă și beneficii pe lângă contractul de afaceri. Coreenii sunt oameni extrem de sensibili, oameni cărora nu le place să fie puși într-o situație dificilă. Aceasta este o calitate încorporată în majoritatea culturilor asiatice care indică reputația, influența, demnitatea și onoarea unei persoane. Prin urmare, indivizii din Coreea acționează de obicei în mod deliberat pentru a-și proteja valoarea de sine și percepția în rândul colegilor. Jobul include și reuniunile de echipă destul de dese, organizate în restaurante sau baruri. Aceste întruniri de echipă au loc des, cel

puțin o dată pe săptămână, iar angajații le văd ca fiind obligatorii și nu le pot refuza. Oferirea de mici cadouri este, de asemenea, o practică acceptată și chiar recomandată.

2. Confucianismul și influența sa în etica coreeană a muncii

Cultura coreeană este influențată de confucianism, care pune accentul pe respectul pentru educație, autoritate și vârstă, una dintre valorile sale fiind importanța grupului asupra individului. Deși coreenii moderni s-ar putea să nu adere la principiile confucianiste la fel de rigid ca și generațiile anterioare, aceste principii continuă să stea la baza multor obiceiuri și practici.

Respectul pentru vârstă și statut este foarte important în cultura coreeană, ierarhia afectând toate aspectele interacțiunilor sociale. Toată lumea are un rol în societate ca urmare a ierarhiei. Coreenii se simt cel mai confortabil interacționând cu cineva pe care îl consideră egal. Statutul este în mare măsură determinat de rolul cuiva într-o organizație, compania în care lucrează, universitatea la care a studiat și starea civilă. “Ca și în alte societăți asiatice, menținerea unei imagini demne a unei persoane este esențială pentru modul în care funcționează relațiile de afaceri și sociale. Prin eticheta și comportamentul lor social, coreenii își propun să păstreze un mediu armonios în care kibunul unei persoane (starea de spirit sau sentimentele interioare) pot rămâne echilibrate.” (Korean business culture and etiquette, Asia Link Business).

Confucianismul a afectat gândirea, etica, structura socială, sistemul politic și modurile de viață coreene. Coreea de Sud este fundamental o societate influențată de confucianiști, cel puțin în ceea ce privește sistemul său moral și identitatea culturală. Într-un anumit sens, “etica confucianistă necesită armonia continuă a ordinilor morale, sociale și politice. Se pare că există

două tendințe de bază ale menținerii acestui sistem de valori: una spre ierarhie și ordine, iar cealaltă spre complementaritate și armonie.” (Edward Y. J. Chung, 2013, Korean Confucianism, Understanding Korea Series No.3). Aceste valori confucianiste s-au adaptat la schimbările economice și instituționale care au fost introduse rapid de la sfârșitul anilor 1980. Coreenii tind să se gândească și să se comporte mai mult ca membri ai grupurilor decât ca indivizi cu autonomie absolută de sine.

Sud-coreenii utilizează conceptul de kibun (demnitate personal, onoarea) și în cadrul locului de muncă, astfel că se pot identifica următoarele practici:

- Relațiile interpersonale coreene operează pe principiul armoniei.
- Menținerea unei atmosfere confortabile în orice moment, chiar dacă implică a spune o „minciună albă”.
- Subordonații trebuie să arate respect corespunzător managerului pentru a nu-i altera kibunul.
- Managerul trebuie să evite critica în public a unui angajat pentru a nu-i scădea stima de sine.
- Capacitatea de a judeca starea de spirit a unui coleg/angajat este esențială pentru menținerea kibunului persoanei.
- Colegii nu se refuză între ei, câteodată acceptă anumite task-uri chiar dacă nu dețin competențele necesare ori acceptă unele favoruri personale. Nu se folosește cuvântul NU.
- Afacerile și viața personală coreeană se bazează pe structuri ierarhice stricte
- Managerii își asumă un rol patern cu angajații și pot cunoaște personalul într-un mod personal
- Întrebările cu caracter personal sunt normale la muncă.
- Oferirea de cadouri este acceptată la locul de muncă, cu menționarea ca persoana care îl primește să își permită să ofere un cadou echivalent cu valoarea celui primit.

Coreea de Sud nu ar trebui privită ca o societate colectivă, ci mai degrabă ca o societate afectiv-relațională, în care contextul relațional determină dacă prevalează

colectivismul sau individualismul. De exemplu, deși nivelurile de ore suplimentare sunt ridicate în Coreea, productivitatea muncii este printre cele mai scăzute dintre toate țările OCDE. Acest lucru se datorează în mare măsură “managerilor care se concentrează prea mult pe structurile sociale și relațiile interumane, astfel încât relațiile sunt considerate în continuare cel mai important aspect pentru o echipă care funcționează bine.” (Horak, S., & Yang, I. (2018). A complementary perspective on business ethics in South Korea: Civil religion, common misconceptions, and overlooked social structures. *Business Ethics: A European Review*, 27(1), 1-14).

În ceea ce privește mentalitatea actuală în Coreea, se poate afirma că confucianismul are astăzi o puternică influență asupra idealurilor morale. În Coreea, „individul a fost întotdeauna privit în contextul rețelei sale de afecțiune.” (Horak, S., & Yang, I. (2018). A complementary perspective on business ethics in South Korea: Civil religion, common misconceptions, and overlooked social structures. *Business Ethics: A European Review*, 27(1), 1-14), Loialitatea dintre angajat și angajator era mai mare dacă, de exemplu, ambii aveau aceeași religie. Rețelele afective au susținut, de asemenea, dezvoltarea economică. Legăturile și rețelele afective joacă încă un rol important în Coreea contemporană.

Legăturile Yongo bazate pe Jiyon (aceeași origine regională) sau pe Hakyon (alma mater) sunt influente în sfera politică. De exemplu, când se organizează alegeri, mulți coreeni vor vota pentru un candidat politic, chiar dacă persoana este mai puțin calificată, doar pentru că a mers la aceeași școală sau a venit din aceeași regiune a țării.

Coreea are aproximativ 370 de instituții care oferă învățământ superior, dar Universitatea Națională din Seul, împreună cu Universitatea Yonsei și Universitatea din Coreea, este considerată una dintre cele mai prestigioase dintre ele. Prin urmare, sunt preferate

universitățile care promet cel mai mare potențial pentru stabilirea unor relații interpersonale din urma cărora ar putea beneficia pe viitor. Legăturile și rețelele afective determină structurile sociale din Coreea.

Concluzii

În Coreea în mod specific, orientarea către performanță, impactul asupra forței de muncă și intrarea competitivă în învățământul superior sunt cei mai importanți factori în formarea eticii muncii. În cele din urmă, acesta este un factor care contribuie la succesul economic al Coreei, ca instrument important de formare a unei forțe de muncă competitive. Baumann și-a început cercetările pentru o nouă abordare pentru a explica de ce oamenii muncesc din greu, acesta a precizat ca "etica muncii Coreei este foarte bună și pozitivă, deoarece oamenii par să lucreze foarte mult și să obțină succes". (Chung Hyun-chae, 2015, Korea has positive work ethic).

Etica muncii este strict legata de experiența avută în timpul școlii și universității, acest fapt fiind valabil atât în Coreea de Sud cât și în toate statele. Putem spune că etica muncii învățată în școală este transferată la locul de muncă.

Bibliografie

Andie Ratolo, 2018, What are the causes of extreme work ethic in South Korea?, <https://www.andieratolo.com/blog-111/2018/9/28/what-are-the-causes-of-extreme-work-ethic-in-south-korea>

Andrew Eungi Kim & Gil-sung Park, 2007 Nationalism, Confucianism, work ethic and industrialization in South Korea, *Journal of Contemporary Asia*, 33:1, 37-49, DOI: 10.1080/00472330380000041

Chung Hyun-chae, 2015, Korea has positive work ethic, https://www.koreatimes.co.kr/www/news/nation/2015/08/181_174117.html

Edward Y. J. Chung, 2013, Korean Confucianism, *Understanding Korea Series No.3*

Effect of Work Life Balance and Ethics on Quality of Service, December 2011, *International Journal of Business and Social Science*, https://ijbssnet.com/journals/Vol_2_No_23_Special_Issue_December_2011/34.pdf

Ethics in the workplace—making them work, *Facility Management News*, <https://www.fmlink.com/articles/the-importance-of-ethics-in-the-workplace/>

Ethics: a general introduction, *Ethics guide*, BBC, http://www.bbc.co.uk/ethics/introduction/intro_1.shtml

Horak, S., & Yang, I. (2018). A complementary perspective on business ethics in South Korea: Civil religion, common misconceptions, and overlooked social structures. *Business Ethics: A European Review*, 27(1), 1-14. DOI: <https://doi.org/10.1111/beer.12153>

Korean business culture and etiquette, *Asia Link Business*, <https://asialinkbusiness.com.au/republic-of-korea/conducting-business-in-korea/korean-business-culture-and-etiquette?doNothing=1>

Mihaela Miroiu si Gabriela Blebea Nicolae, 2002, *Etica profesionala*

Nina Evason, 2016, *South Korean Culture*, <https://culturalatlas.sbs.com.au/south-korean-culture/south-korean-culture-core-concepts>

Professional ethics and codes of conduct, Ethics toolkit, <https://www.iaa.govt.nz/for-advisers/adviser-tools/ethics-toolkit/professional-ethics-and-codes-of-conduct/>

Sean Hayes, 2016, Top 10 Rules for Doing Business in Korea: Korean Business Ethics Basics, <https://www.thekoreanlawblog.com/2016/08/korean-business-ethics.html>

Victoria Folea, 2021, Metodologia si etica cercetarii