"Qual è la causa degli eventi storici? Il potere. Cos'è il potere? Il potere è la somma delle volontà trasferite ad una sola persona".

- Leo Tolstoy -

La "distanza dal potere", una delle dimensioni culturali di Hofstede, è la misura in cui le società e le organizzazioni accettano la disuguaglianza di potere tra i propri membri.

Nelle società caratterizzate da un alto indice di distanza dal potere l'autorità non è mai o è raramente messa in discussione, la gerarchia è chiaramente stabilita, la disuguaglianza viene facilmente accettata.

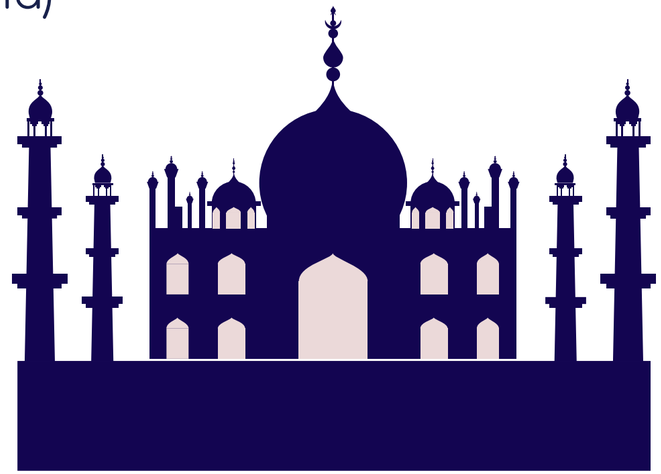
Ti suona familiare? Scopriamo dove si colloca la comunità di cui fai parte nell'Indice di distanza dal potere.

***

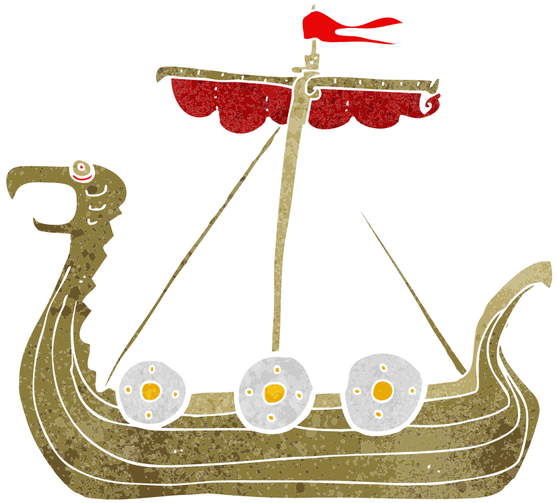
"Il potere risiede dove gli uomini credono che risieda.
Niente di più, niente di meno".

- George R.R. Martin, A Clash of Kings -

Esempi di culture caratterizzate da un'elevata distanza dal potere si possono trovare nel mondo arabo, nella maggior parte dei paesi dell'America Latina, nella maggior parte dei paesi asiatici e africani, in alcuni paesi europei (ad esempio Francia e Polonia)



Esempi di culture a bassa distanza dal potere si possono trovare nei paesi di lingua inglese e tedesca, nei paesi scandinavi, in alcuni paesi dell'America Latina (ad esempio in Costa Rica)



NOTA: Una limitazione del modello di Hofstede consiste nel fatto che le disuguaglianze razziali non siano state prese in considerazione ai fini di misurare la distanza dal potere in alcuni Paesi caratterizzati da un passato coloniale

- Nelle società caratterizzate da una grande distanza dal potere (PDI, Power Distance Index) l'autorità è solitamente centralizzata e autocratica, ed esiste una netta distonzione tra leader e seguaci, con entrambe le parti che approvano tale livello di disuguaglianza.

- Una rigida gerarchia è considerata normale, esiste una certa distanza emotiva tra individui che si crede siano a diversi livelli sociali.

- Le persone dipendono in larga misura dai "detentori del potere". I subordinati non hanno potere e ci si aspetta che prendano ordini, non che agiscano o pensino in maniera indipendente.
  Questi ultimi si astengono inoltre dall'esprimere disaccordo, e accettano di conformarsi senza discutere.

- I detentori del potere hanno diritto ad un trattamento speciale e di solito non sono disponibili per i propri subordinati.

- In ambito professionale, i dipendenti membri di una cultura ad alta distanza dal potere difficilmente faranno qualcosa di propria iniziativa, preferendo che vengano fornite istruzioni esplicite e dettagliate.

- La comunicazione (verticale) è debole e inefficace: i subordinati spesso non hanno la possibilità di avvicinarsi ai loro manager, e quando lo fanno temono di sollevare questioni che potrebbero mettere questi ultimi in una posizione difficile, con conseguenti ripercussioni spiacevoli.

- I leader passano la maggior parte del loro tempo a micro-gestire e controllare il lavoro dei subordinati e non possono concentrarsi sulla visione a lungo raggio. Questo fattore, unito alla qualità solitamente scadente delle decisioni che deriva dalla mancanza di un contributo significativo da parte della forza lavoro, è, nel lungo termine, destinato a danneggiare l'organizzazione.

- È probabile che il comportamento poco etico passi inosservato o non venga riportato.

- Le società caratterizzate da una bassa distanza dal potere (PDI, Power Distance Index) promuovono l'indipendenza e la responsabilizzazione individuale. L'autorità è solitamente decentralizzata e democratica.

- L'ingiustizia non è tollerata e i membri delle società a bassa distanza dal potere fanno grandi sforzi per raggiungere l'armonia e la coesione sociale.

- Nelle culture a bassa distanza dal potere è comune per dipendenti junior (in termini di età e/o di rango) mettere in discussione l'autorità, dato che il pensiero critico è incoraggiato fin dalla più giovane età.

- I leader sono più propensi a consultare e guidare che a imporre. La struttura sociale è orizzontale e viene data grande enfasi all'importanza della parità di diritti e opportunità.

- In ambito professionale, i dipendenti membri di una cultura a bassa distanza di potere difficilmente saranno sottomessi ai loro superiori e la politica della "porta aperta" è uno scenario piuttosto comune.

- Sono orgogliosi delle proprie capacità di risolvere i problemi, e discutono apertamente le sfide e le potenziali risoluzioni con i propri manager.

- Il coinvolgimento e la partecipazione dei dipendenti sono importanti: i supervisori incoraggiano i lavoratori a prendere l'iniziativa, ad agire autonomamente, a condividere le proprie esperienze ed opinioni.

- La mobilità interna è la norma, sia le informazioni che le risorse importanti sono condivise e accessibili alla maggior parte dello staff.

- Le persone tendono a rivolgersi ai superiori ("detentori del potere") per nome, e a socializzare con loro in contesti informali.

FONTI

- Hofstede, Geert H. (1997). Cultures and Organizations: Software of the Mind (second ed.). New York: McGraw-Hill

- Lonner, Walter J.; Berry, John W.; Hofstede, Geert H. (1980). Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values. University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship