

Teza de doctorat

**VALORI MODERNE,
PERFORMANȚA ÎN MUNCĂ ȘI SATISFAȚIA CU
VIATA
LA ANGAJAȚI ROMÂNII DIN COMPANII
MULTINAȚIONALE ȘI NAȚIONALE**

*Conducător științific
Prof. univ. dr. Vintilă Mihăilescu*

Drd. Izidor Bodea

București, 2019

Rezumat

„Ceea ce este important nu este ceea ce au făcut alții din mine, ci ceea ce fac eu cu ceea ce au făcut alții din mine” Immanuel Kant

Modernitatea, așa cum o percepem astăzi, ar fi greu de imaginat în absența organizațiilor *for profit* și a creșterii semnificative atât a performanțelor în muncă, cât și calității vieții, a satisfacției cu viața. Ipoteza noastră, în acest demers, este să explorăm o fațetă a progresului modern cu privire la muncă și la fericire plecând de la schimbarea unui set de valori premoderne printre care heteronomia, raționalitatea retrospectivă, sacrul și colectivismul cu cele moderne referitoare la autonomie, raționalitate prospectivă, laic și individualism. Acest proces de transformare a valorilor a avut ca impact schimbarea modului de raportare a omului la muncă și la propria sa existență.

De-a lungul acestei teze, prin *modernitate* înțelegem împărtășirea superioară a patru valori moderne (autonomia, raționalitatea prospectivă, laicul și individualismul), iar prin *premodernitate*, aderența crescută la patru valori premoderne (heteronomia, raționalitatea retrospectivă, sacrul și colectivismul).

Analizând gradul de împărtășire a valorilor moderne și premoderne – autonomia și heteronomia, raționalitatea prospectivă și retrospectivă, laicul și sacrul, individualismul și colectivismul – vom căuta să evidențiem câteva tendințe ale modului în care au reușit acestea să ne modeleze astfel încât să fim ceea ce suntem astăzi, autonomi și puternici, în postura de „mici zei”, așa cum spunea Randall Collins, capabili de a-și construi și de a-și realiza propriile lor modele culturale ale performanței în muncă și ale satisfacției cu viața.

Această idee de schimbare a paradigmei schimbării sociale este promovată, în ultimele două decenii, de Ronald Inglehart, prin conceptele de *modernizare* și *postmodernizare*. Viziunea simplificată a modernizării poate fi explicată prin orientarea către raționalizare și planificare în luarea majorității deciziilor de zi cu zi, în detrimentul tradiției, al rânduielilor, al obiceiurilor. De

cealaltă parte, postmodernizarea, privită prin prisma remodelării culturale, este centrată pe exprimarea sinelui și satisfacerea nevoilor de nivel superior.¹

Atât modernizarea, cât și postmodernizarea evidențiază, între altele, individualizarea societății, o creștere majoră a importanței nevoilor individului în fața celor ale colectivității. Conform lui Inglehart, din punct de vedere cultural, în postmodernism, orientarea valorică majoră vizează postmaterialismul, tendința explicită de a acorda o prioritate din ce în ce mai accentuată autoexprimării și creșterii calității vieții.²

De ce modernitatea, munca și fericirea?

Probabil că modernitatea este subiectul cel mai intens disputat de orice om de știință, cu atât mai mult cu cât face parte din tagma sociologilor, economiștilor, specialiștilor în educație etc. S-a scris atât de mult despre modernitate încât ar fi imposibil ca cineva să poată cuprinde tot ceea ce s-a spus. Afirmatia lui Vintilă Mihăilescu cu privire la modernitate („putem să discutăm toată viața și tot nu vom isprăvi acest subiect”) surprinde multe dintre sentimentele pe care le încerci pe măsură ce înaintezi în tema cu pricina.

Ideea proiectului despre modernitate, muncă și fericirea angajaților români a apărut dintr-o întrebare. În 2013, odată cu finalizarea proiectului și publicarea cărții *Valorile angajaților români*, s-a născut întrebarea de ce avem aceste valori și nu altele, care sunt potențialele surse care alimentează sistemul de valori împărtășit de majoritatea angajaților români. Pasul următor a fost să explorăm mai în profunzime esența culturii noastre, ideile și prejudecățile despre ceea ce suntem, despre sine și ceilalți, despre lume și viață, despre trecut și viitor. Așa am ajuns să vorbim despre evoluția ideilor în decursul timpului, despre gândirea modernă, despre distincția dintre modernitate și premodernitate, implicit despre valori moderne și premoderne și modul în care acestea interacționează cu munca și cu fericirea.

Sarcina dificilă a fost cea de operaționalizare a modernității și de alegere a valorilor ei definitorii, ceea ce asumă, în mod inevitabil, anumite limite și o doză de arbitrar. Cu toate acestea, principalele argumente pe care s-a fundamentat alegerea acestor patru valori moderne

¹ Bogdan Voicu și Mălina Voicu, *Valori ale românilor 1993-2006*, Editura Institutul European, Iași, 2007, p. 12.

² Ronald Inglehart, *Modernization and Post-Modernization. Cultural, Economic and Political Change in 43 Societies*, Princeton University Press, 1997, p. 4.

sunt legate de desacralizarea lumii, progresul individualismului, preluarea de către om a „normei” și gândirea rațională, prospectivă, în vederea realizării scopurilor viitoare.

Conceptul de *modernitate*, așa cum este folosit în teoria sociologică clasică, își are originea în încercarea de a aborda semnificația schimbărilor sociale care au loc în Europa în a doua jumătate a secolului al XIX-lea ca urmare a efectelor industrializării, urbanizării și democrației politice asupra societăților în esență rurale și autocratice. Termenul „modernitate” a fost inventat pentru a surprinde progresul generat de toate aceste schimbări prin contrastarea „modernului” cu „tradiționalul”. Tema modernității pătrunde în sociologie prin activitatea părinților săi fondatori, Marx, Weber și Durkheim. În viziunea acestora, modernitatea se referă la o lume construită din nou prin intervenția activă și conștientă a actorilor sociali și prin noul sentiment de sine pe care îl implică o astfel de intervenție și responsabilitate activă. În societatea modernă lumea este experimentată ca o construcție umană, o experiență care dă naștere atât unui sentiment deplin de libertate, cât și unei neliniști de bază cu privire la viitor.³

Munca, este a doua variabilă analizată de-a lungul acestei teze, care-și propune să vină cu idei și sugestii de îmbunătățire pentru lumea organizațiilor. Munca este rezultatul unui efort considerabil asociat cu autocontrol și autodisciplină în vederea realizării unor scopuri și a obținerii unor recompense exterioare. În acest sens, Baumeister insistă să înțelegem faptul că munca este ghidată, în primul rând, de scopuri și nu de împliniri.⁴

Revoluția modernității a transformat radical mentalul colectiv și individual, accesând viața și existența umană din perspectiva progresului continuu, a creării de noi și noi capacități pentru tot ceea ce poate fi imaginat de om. A transformat sensul și semnificația muncii, mai întâi creând ceea ce am putea numi „etica muncii” și apoi demolându-și propria invenție cu efectele ei de astăzi. Plecând de la aceste constatări, *întrebările demersului nostru sunt „de ce” și „cum” s-au petrecut toate transformările modernității care, deși au început cu multe secole în urmă, par încă la început și astăzi, în ceea ce am putea numi „postmodernitate”. Care a fost impactul împărtășirii valorilor moderne atât asupra semnificației și a creșterii continue a performanțelor în muncă, cât și asupra creșterii calității vieții, implicit a gradului de fericire?*

În sfârșit, fericirea este a treia componentă a acestei teze și fiind privită din trei perspective diferite: satisfacția cu viața, balanța afectivă și universul de așteptări (scopurile în viață).

³ Hans Haferkamp și Neil J. Smelser (ed.), *Social Change and Modernity*, University of California Press, Berkeley, 1991, pp. 38-39. <http://ark.cdlib.org/ark:/13030/ft6000078s/>

⁴ Roy Baumeister, *Sensuri ale vieții*, Editura ASRC, Cluj-Napoca, 2011, pp. 157-158.

Studiul prezentat în această lucrare explorează relațiile dintre starea de modernitate (în funcție de gradul de împărtășire a valorilor moderne și premoderne), muncă și fericire prin comparațiile despre cum se raportează la muncă și la fericire diferite categorii de angajați români din companiile participante la cercetare.

Studiul are punctul de plecare în teoriile modernizării dezvoltate în anii 1950 și 1960 care sugerează faptul că societățile moderne converg către valori moderne abandonându-le pe cele tradiționale. Plecând de la aspecte precum gradul de religiozitate, materialism, preferința pentru dezvoltarea personală, importanța muncii etc., studiile efectuate contrazic evoluția convergentă spre modernitate și sugerează că în structurarea valorilor europene este relevantă tensiunea, conflictul existent dintre tradiționalism și modernitate⁵.

De asemenea, cercetarea efectuată în această teză se încadrează în preocupările lui Schwartz față de modul în care valorile unei societăți afectează valorile organizațiilor. Potrivit lui Schwartz, la nivel organizațional, cultura societății influențează valorile organizației în mod atât direct (ca mediu în care organizația își desfășoară activitatea) cât și indirect (prin cultura individuală a fiecărui angajat).⁶

Principala ipoteză a proiectului nostru de cercetare este existența unei «modernități neisprăvite», așa cum o înțelege Vintilă Mihăilescu, a unei împărtășiri parțiale, selective și slab interiorizate a patru dintre valorile definiții ale modernității (autonomia, raționalitatea prospectivă, laicul și individualismul) de către majoritatea angajaților români din companiile participante la cercetare. Această împărtășire parțială a valorilor definiții ale modernității constituie fondul generic al unor particularități ale *muncii* (cum ar fi: dezvoltarea de competențe, atitudinea față de muncă și motivarea în muncă, dezvoltarea potențialului intelectual și creativ etc.) și ale *fericirii* (privită din perspectiva satisfacției cu viața, balanței afective și universului de așteptări – scopurile în viață).

Drept urmare, scopul studiului este investigarea relației dintre *starea de modernitate* a cărei expresie o reprezintă gândirea modernă reflectată de gradul de împărtășire a valorilor moderne și a credințelor angajaților participanți, pe de o parte, și modelele culturale ale *muncii* și ale *fericirii* în mentalul colectiv al acestora, pe de altă parte.

⁵Tradition vs. Modernity : The Continuing Dichotomy of Values in European Society
<https://www.cairn.info/revue-francaise-de-sociologie-1-2008-5-page-153.htm>

⁶ Cultural Values in Organisations: Insights for Europe
https://www.researchgate.net/publication/234021865_Cultural_Values_in_Organisations_Insights_for_Europe

Utilizând metoda anchetei sociologice pe bază de chestionar (care a fost construit și pretestat între anii 2014 și 2016), colectarea datelor a avut loc în perioada 2016-2018 pe un număr de 833 de participanți din 17 companii multinaționale și naționale din România, iar analiza și interpretarea rezultatelor cercetării în perioada 2018-2019.

Nașterea și revoluția modernității

Modernitatea s-a afirmat începând cu secolul al XVII-lea prin ruptura față de societatea tradițională. Industrializarea și urbanizarea, deschiderea accesului la educație și creșterea nivelului de performanță în muncă, descoperirile științifice și, nu în ultimul rând, dezvoltarea gândirii moderne prin împărtășirea valorilor modernității au transformat fundamental lumea și oamenii. Daniel Bell afirma că modernitatea a însemnat despărțirea dintre *cultură* și *structura socială*, ceea ce a înlesnit calea numeroaselor revoluții sociale, atât de prezente în ultimele două secole.

Esența argumentului lui Bell este tensiunea ce apare între cele două (cristalizată prin apariția curentului Modernist în artă), ca urmare a valorizării „libertății individuale” în ambele planuri. Clasa de mijloc (burghezia) tinde să dobândească libertatea prin mijloace economice și efort propriu. Acest lucru duce la instaurarea unei atitudini conservatoare în structura socială, subordonată ierarhiei, eficienței economice. În plan cultural, ceea ce era rezervat altorii imaginarului încearcă să fie concretizat, transpus în realitate, puterea de a transforma gândul în realitate fiind mijlocul de exprimare a libertății. De aici rezultă însă și o atitudine „liberală”, de rebeliune, revoltă împotriva cenușiiului omului obișnuit. Excesele promovate în plan cultural sunt în contradicție cu necesarul de moderație, dedicare și disciplină pentru succesul economic, de unde și tensiunea ce stă la baza transformărilor sociale.⁷

La finalul secolului al XX-lea, odată cu intrarea în postmodernitate, după trei veacuri de schimbări sociale profunde, de transformări majore ale mentalului colectiv și individual, unii autori, ca J. F. Lyotard, au anunțat sfârșitul modernității, iar Francis Fukuyama a anunțat despre sfârșitul istoriei⁸. În același timp, mulți alții, contemporani cu noi, ca Anthony Giddens, U. Beck,

⁷ Daniel Bell, *The cultural contradictions of capitalism*, Basic Books, New York, 1978, pp. xxi-xxvii.

⁸ Francis Fukuyama, *Sfârșitul istoriei și ultimul om*, Editura Paideia, București, 2001.

Ronald Inglehart, C. Welzel sau Zigmund Bauman consideră, dimpotrivă, că ne aflăm în plin proces de modernizare și ne invită să gândim modernitatea în sens reflexiv, critic și novator.⁹

În decursul timpului, modernitatea a luat forme multiple și, fără să exagerăm, putem spune că există tot atâtea forme de modernitate, câte societăți în curs de modernizare există. Și asta pentru că modernitatea presupune o schimbare radicală socială, culturală și economică.

Astăzi, cu toate că există în continuare opinii care ne vorbesc despre sfârșitul modernității (al progresului continuu), procesul de modernizare încă este departe de a se fi sfârșit. Iar unul dintre principalele motive este însuși faptul că procesul de modernizare nu este ușor de descifrat. Nici de diagnosticat.

Perspectivile asupra procesului de modernizare ale lui Lawrence Harrison și Samuel Huntington sunt foarte clare și categorice: cultura este importantă pentru economie deoarece există culturi *development / progress-prone* și culturi *development / progress-resistant*.¹⁰ Deși această teză o putem lesne privi atât pesimist, cât și optimist, în ambele scenarii necunoscuta este mereu aceeași: cultura, valorile împărtășite de marea majoritate a membrilor societății.

Analizând diverse modele de modernizare a statelor non-occidentale, Huntington ne oferă și explicația: există cel puțin trei etape majore ale procesului de modernizare. O primă etapă în care societatea non-occidentală absoarbe elementele culturii occidentale (etapă în care progresul modernizării încetinește sub puternica influență a valorilor culturii autohtone), o a doua etapă, în care viteza modernizării crește, iar cultura autohtonă trece printr-o fază de renaștere și o a treia etapă în care progresul modernizării devine vizibil, cultura autohtonă îndepărtându-se de valorile ei tradiționale în favoarea celor moderne, occidentale.¹¹

Cultura face diferența este și ideea centrală în lucrarea noastră. Iar analiza procesului de modernizare sau a stadiului de modernitate pe eșantionul de angajați români participanți la studiul nostru demonstrează o realitate socio-culturală paradoxală, la prima vedere, care ar putea cu destulă precizie să fie încadrată, conform tipologiei lui Huntington, în etapa a doua (de revigorare a culturii autohtone și a valorilor ei tradiționale), dar și în etapa a treia (de interiorizare a valorilor moderne și de depărtare de trecut). Adică, o parte a participanților au o

⁹ Lazăr Vlăsceanu și Marian-Gabriel Hâncean, *Modernitatea românească*, Editura Paralela 45, Pitești, 2014, p. 5.

¹⁰ Lawrence Harrison și Samuel Huntington, *Culture Matters: How Values Shape Human Progress*, New York: Basic Books, 2000.

¹¹ Samuel Huntington, *Ciocnirea civilizațiilor și refacerea ordinii mondiale*, Editura Antet, București, 2018, p. 69.

mentalitate puternic orientată către trecut și tradiții, iar o altă parte au interiorizat deja o bună parte a valorilor moderne, marcând ruptura definitivă de trecut.

De ce și cum s-au întâmplat toate acestea?

Încercarea noastră de a găsi răspunsuri la aceste întrebări ne conduce, inevitabil, la explorarea și identificarea valorilor care stau la baza concepției despre lume și viață, care ne călăuzesc în drumul existenței noastre și ne influențează în tot ceea ce suntem, procesul de dezvoltare, stilul de viață, stilul de gândire, raportarea la muncă și la fericire etc. Nucleul culturii e format din valori, pe care le-am putea defini ca fiind tendințe generale de a prefera anumite situații altora.¹²

Prin acest studiu, vorbim, desigur, despre valorile moderne și premoderne, despre credințele (convingerile) și sentimentele care le însoțesc. Valorile explică atât stadiul procesului de modernizare, cât și concepția despre lume și viață, despre sine și ceilalți, raportarea la muncă și la propria fericire. Pentru că valorile sunt cele care ne dozează gândirea, afectivitatea și comportamentele, este crucial să le identificăm și să le explorăm. Iar modernitatea, privită sintetic ca prin prisma supremației individului și a dobândirii unui stil de viață confortabil, a reușit să răstoarne ordinea socială a lumii premoderne, să determine un proces iremediabil de preluare a controlului de către om a „normei”, care nu îi mai este exterioară (divinitate, ordine socială etc.). Astfel, lumea premodernă dominată de valorile legate de heteronomie, raționalitate retrospectivă, sacru și colectivism a fost, este (și probabil, va fi încă multă vreme) înlocuită de o lume nouă, într-un progres continuu de reînnoire, de reinstaurare a noilor valori moderne: autonomia, raționalitatea prospectivă, laicul și individualismul. Dar odată instaurate, noile valori nu-și produc imediat efectele. Procesul este greoi și plin de primejdii, vechile valori neabdicând ușor, atârnă precum pietrele de moară în progresul de modernizare.

Consecința firească și inevitabilă este actualitatea socio-culturală și economică, un amalgam de spirit modern și premodern ce coexistă deopotrivă.

Este starea de fapt pe care Vintilă Mihăilescu o numește prin formula „modernitate neisprăvită”¹³. Iar efectul acestei împărtășiri parțiale a valorilor moderne se traduce în mentalul colectiv și individual prin ceea ce numim *disonanță socială* și *disonanță cognitivă*. Cu alte cuvinte, stadiul procesului de modernizare exprimă forța crizei de identitate în care ne aflăm.

¹² Geert Hofstede, Gert Hofstede și Michael Minkov, *Culturi și organizații*, Editura Humanitas, București, 2012, p. 20.

¹³ Vintilă Mihăilescu, *Curs doctorat*, 2017.

În schimb, imaginarul lumii moderne nu mai poate fi oprit sau limitat. Măsura împărtășirii valorilor moderne concomitent cu ruptura de valorile premoderne a schimbat deja și continuă să transforme modelele culturale ale muncii și ale fericirii în mentalul colectiv, domenii esențiale ale existenței umane. Drept urmare, omul modern este mai fericit decât predecesorul său și știe cum să-și creeze propriul său model de fericire, iar munca, ca valoare instrumentală, mai are semnificație pentru el numai în măsura în care reușește să îi exprime sinele, autonomia, particularitățile lui individuale.

Despre „modernitatea” în care trăim (modernitatea românească)

În cele peste două decenii de lucru cu nenumărate organizații multinaționale din România, m-am întâlnit deseori cu reacții surprinzătoare de neînțelegere din partea diverșilor executivi francezi, germani, americani, austrieci etc., în fața unor comportamente ale angajaților români care păreau, pentru ei, a fi ieșite din tiparul obișnuitului, deși pentru mine erau ceva obișnuit. Lectura acestei teze, prin analiza valorilor și a stilurilor de gândire modernă și premodernă, ar putea să contribuie la o mai bună și mai profundă înțelegere a amalgamului nostru cultural, la descifrarea autonomiei în arhitectura culturală, la amestecul dintre nou și vechi, trecut, prezent și viitor, sacru și laic, individualism și colectivism.

Lucrarea are cinci părți, precedate de o introducere. Prima parte prezintă o perspectivă a modernității centrată pe evoluția gândirii moderne marcată de transformarea valorilor premoderne (a heteronomiei, a raționalității retrospective, a sacrului și a colectivismului) prin împărtășirea tot mai accentuată a valorilor moderne, a autonomiei, a raționalității prospective, a laicului și a individualismului. Evident că se pune întrebarea de ce am ales tocmai aceste patru valori moderne și premoderne și nu altele. În mod firesc, această alegere are anumite limite și presupune o doză de arbitrar, iar acest lucru este inevitabil. Cu toate acestea, există câteva argumente în favoarea alegerii setului de valori moderne și premoderne.

În primul rând, Vintilă Mihăilescu, analizând diferite distincții și clasificări despre trecerea de la societatea autohtonă tradițională (cutumiară) la cea modernă, sintetizează, principiul fundamental ale modernității *locus of control* (proiecția controlului individului). Prin urmare, *heteronomia*, specifică societăților tradiționale, plasează controlul în exteriorul omului (controlul, norma având o origine exterioară și anterioară omului – e.g. strămoșii, rânduiala, Dumnezeu etc.), iar *autonomia*, dimpotrivă, plasează controlul în interiorul omului (controlul, norma având o origine interioară

omului, conform rațiunii sale proprii). Astfel, gândirea tradițională, premodernă este centrată pe o proiecție a controlului în exteriorul nostru, răspunde unei viziuni cosmocentrice, valorizează sacrul și obiceiurile, este adepta creaționismului și al raționalității retrospective, a holismului. La polul opus, gândirea modernă se fundamentează pe o viziune antropocentrică, valorizează laicul, „dezvrăjirea” (e.g. Max Weber) și istorismul (e.g. Hegel), este orientată spre o raționalitate prospectivă, puternic individualizată (e.g. Descartes) și dependentă de libertatea deciziilor individuale.¹⁴

În al doilea rând, principiul fundamental al lumilor premoderne era creaționismul (Lovejoy, 1936), conform căruia lumea este plină și completă, toate componentele sale alcătuind o ierarhie în funcție de „gradul lor de perfecțiune” (e.g. Aristotel) sau în funcție de „apropierea de Dumnezeu” (gândirea creștină ulterioară). De cealaltă parte, principiul modernității presupune eliberarea de „rânduială” și preluarea controlului – „dorința de paricid, regicid sau deicid, adică negarea propriei origini se află la baza culturii moderne” (Hiyama, 1994).¹⁵

În al treilea rând, urmând argumentul lui Descartes, conform căruia principala cauză a erorilor noastre este însăși „cultura” noastră, ideile și prejudecățile despre ceea ce suntem, despre lume și ceilalți. Raționalitatea lui Descartes presupunea îndoiala sistematică de obiceiurile comunităților, adică de cultură. Iar asta nu poate fi făcută decât prin rațiune solitară, mândră și independentă, ce are ca scop ultim eliberarea de colectivitate, adică de cultura și istoria sa. În acest fel, omul nu mai este supus unei ordini cosmice sau lui Dumnezeu, ci devine propria sa devenire istorică.¹⁶

Drept urmare, conform acestor argumente, gândirea premodernă și cea modernă nu sunt altceva decât două oglinzi ale lumii care încearcă să ne arate două adevăruri diametral opuse explicitate prin: heteronomie *versus* autonomie; sacru *versus* profan (laic); raționalitate retrospectivă *versus* raționalitate prospectivă și, nu în ultimul rând, colectivism *versus* individualism.

Partea a doua este axată pe dezvoltarea temei referitoare la unul dintre „produsele” cele mai de succes ale modernității: compania cu răspundere limitată, organizația modernă *for profit*.

¹⁴ Vintilă Mihăilescu, *Modernitate, modernizare, modernități*, Suport curs Introducere în antropologie, Anul III, SNSPA, București 2017.

¹⁵ *Ibidem*

¹⁶ *Ibidem*

Impactul valorilor moderne asupra ascensiunii capitalismului managerial a fost esențial în crearea premiselor de extindere și de globalizare ale acestuia.

Conform lui Immanuel Wallerstein (care ne propune o perspectivă asupra istoriei mondiale între secolul XVI și începutul secolului XX), lumea nu este împărțită în imperii sau state, ci după un singur sistem organizat economic (și în bună măsură după principiile capitalismului) în care întreaga lume devine interconectată¹⁷. Astfel, nu mai există țări din „lumea a treia”¹⁸ și mari imperii, ci entități periferice comunicând cu un nucleu puternic centrat pe aceste valori economice. Coordonatele spațiale, geografice nu sunt definatorii, periferia și nucleul putând exista în aceeași regiune. În întregul sistem apare o diviziune a muncii (periferia aprovizionând cu materii prime și forță de muncă ieftină nucleul, acesta din urmă producând bunuri complexe datorită superiorității sale tehnologice).¹⁹

În același timp, organizațiile moderne au avut și au în continuare un rol capital în dezvoltarea și valorificarea potențialului intelectual și creativ la nivelul angajaților lor și, drept urmare, contribuie din plin la modernizarea modelelor culturale ale acestora. Sub impactul noilor valori, al exprimării sinelui și autonomiei pe de o parte, și al diminuării importanței muncii la angajații actuali, pe de altă parte, organizațiile actuale caută soluții pentru recâștigarea încrederii, implicării și loialității colaboratorilor/partenerilor lor. Viitorul organizațiilor pare a ține cont din ce în ce mai mult de crearea unor noi modele organizaționale în care angajații viitorului în calitate de parteneri își găsesc noi sensuri și noi semnificații ale muncii lor. Din această perspectivă, proiecția imaginată de multe companii actuale merge în direcția constituirii în viitor a unor modele cultural-organizaționale ale fericirii pentru noii lor colaboratori.

Starea de modernitate și factorii structurali ai modernității sunt temele centrale ale celei de a treia părți. Principala ipoteza a studiului nostru cu privire la existența unei «modernități neisprăvite», după formula lui Vintilă Mihăilescu, a unei împărtășiri parțiale, selective și slab interiorizate a valorilor moderne de către majoritatea angajaților români este confirmată. *Autonomia* și *raționalitatea prospectivă* sunt împărtășite la un nivel înalt de majoritatea participanților, dar de cealaltă parte, *sacralul* și *colectivismul* reprezintă ancore foarte

¹⁷ Immanuel Wallerstein, *The Modern World-System vol. I: Capitalist Agriculture and the Origins of the European World-Economy in the Sixteenth Century*, Academic Press, New York, 1974, pp. 15-16.

¹⁸ *Idem*, pp. 5-6.

¹⁹ *Idem*, p. 350.

puternice în societatea românească. Una dintre ideile centrale ale acestei părți este legată de faptul că în descifrarea stării de modernitate în societatea românească este definitiv să specificăm deopotrivă, atât gradul de împărtășire a valorilor și credințelor moderne, cât și măsura în care am reușit să ne debarasăm de cele premoderne. Drept urmare, specificul stării de modernitate este reflectat, la nivel cultural, de forța valorilor și a credințelor revoluționare moderne care, alături de ideile premoderne, reușesc să creeze un *amalgam cultural* ale cărui efecte sunt vizibile prin prisma „anomie”, crizei de identitate, lipsei de solidaritate etc. În planul existenței sale concrete, asta înseamnă că *pentru omul modern (angajatul român contemporan) trecutul nu este unul mort, ci un trecut care continuă să supraviețuiască în prezent sub forma credințelor împărtășite încă, într-o mare măsură.*

Finalul părții a treia este dedicat factorilor structurali (valorilor structurale) care ne sugerează, în studiul nostru, starea de modernitate și modul de structurare a gândirii moderne. Prin urmare, a rezultat un nucleu al valorilor structurale care definesc stilul de gândire modernă format din: îmbunătățirea și exprimarea sinelui, satisfacția cu viața, scopurile creatoare de sens în viață, semnificația muncii și, nu în ultimul rând, concepția despre progres, schimbarea (ideea de progres continuu, de îmbunătățire continuă). De cealaltă parte, principalele valori structurale ale stilului de gândire premodernă sunt referitoare la religie și tradiții, la credințele în destin și noroc. Dar, deși par în opoziție la prima vedere, valorile structurale ale stilului de gândire premodernă sunt parte integrantă a nucleului modernității, a reperelor fundamentale ale acesteia. Ele există în însăși structura nucleu a modernității.

Partea a patra vizează analiza relațiilor dintre împărtășirea valorilor moderne, perspectivele asupra muncii și nivelul veniturilor. Dar munca nu a fost întotdeauna privită cu ochi buni, sub forma consacrată a „eticii muncii” din modernitate. Referindu-ne la studiul nostru, analiza relațiilor dintre modernitate și muncă ne sugerează că munca este o valoare instrumentală modernă, dar semnificația și potențialul ei motivator constă, în bună măsură, în asocierea muncii de către individ cu un grad înalt de împărtășire a valorilor moderne, în special a celor legate de autonomie, raționalitate prospectivă și laic. Mai mult decât atât, diminuarea importanței și a semnificației muncii pare a fi cauzată de faptul că modelul cultural al acesteia nu răspunde nevoilor și valorilor modernizării sinelui. Prin urmare, pentru a răspunde scopului său

primordial, progresul continuu, noul model cultural al muncii (ca urmare procesului de modernizare continuă) va trebui să încorporeze îmbunătățirea continuă a sinelui, să ofere posibilitatea valorificării și exprimării sinelui în activitățile profesionale.

Relația dintre starea de modernitate și venituri nu este deloc lipsită de provocări. Astfel, împărtășirea valorilor moderne (autonomia, raționalitatea prospectivă, laicul și individualismul) înregistrează cele mai scăzute scoruri la cei cu venituri mici și cele mai înalte la cei cu venituri mari. În opoziție, categoriile de angajați care împărtășesc la un nivel superior valorile premoderne (heteronomia, raționalitatea retrospectivă, sacrul și colectivismul) raportează veniturile cele mai mici, în timp ce, angajații cu cele mai scăzute scoruri la aceste valori raportează veniturile cele mai mari. Plecând de la aceste rezultate, ipoteza noastră este că împărtășirea puternică a valorilor moderne se asociază cu venituri din ce în ce mai mari, iar gradul de împărtășire a valorilor premoderne descrește semnificativ pentru fiecare nou progres al câștigului financiar.

Partea a cincea explorează relațiile dintre împărtășirea valorilor moderne și modelele culturale ale fericirii printr-o prismă *satisfacției cu viața* (calității subiective a vieții, conform lui Veenhoven, a „modulului în care oamenii își apreciază personal viața”²⁰), *bunăstării subiective* („balanței afective”, conform lui Bradburn, care evidențiază relația dintre situația de viață a individului și reacțiile sale psihologice la aceasta²¹) și a *visului de viață* (conform modelului propus de J. Walter Thompson Intelligence despre „visul de viață” la nivel global specific națiunilor.²² Astfel, o primă idee care se conturează din această explorare este legată de faptul că valorile moderne referitoare la *autonomie, raționalitate prospectivă, laic și individualism* joacă un rol crucial în structurarea și dozarea corespunzătoare a *modelului fericirii cognitive* (a satisfacțiilor cu viața) în mentalul angajaților români. În același timp, în acest model mental al satisfacțiilor cu viața, două valori premoderne – *sacrul și colectivismul* – joacă, de asemenea, un rol hotărâtor, orientând sistemul *fericirii cognitive* într-un sens mai accentuat spiritual și/sau colectiv (comunitar). Dar, oricare ar fi direcția, esența modelului cultural al

²⁰ Ruut Veenhoven, „Developments in Satisfaction-Research”, *Social Indicators Research*, vol. 37, nr. 1, 1996, pp. 1-46.

²¹ Norman Bradburn și Charles Edward Noll, *The structure of psychological well-being*, Aldine, Chicago, 1969, p. 1 apud Sergiu Bălățescu, *Fericirea în contextul social al tranziției postcomuniste din România*, Editura Eikon, Cluj-Napoca, 2014, p. 58.

²² <https://www.slideshare.net/jwtintelligence/the-global-dream/5-4- THE GLOBAL DREAM THIS>

fericirii cognitive în mentalul colectiv românesc rămâne strict legată de sine, de gradul său de autonomie; toate fațetele satisfacției cu viața fiind exprimate în funcție de ceea ce valorizează sinele, de exprimarea de sine prin sine însuși, prin aspectele materiale, prin relații, prin sacru etc.

Modelul cultural al *fericirii afective* este, de asemenea, strâns legat de starea de modernitate și de coerența gândirii moderne. Astfel, alături de o autonomie și o raționalitatea prospectivă foarte înaltă, un nivel înalt al individualismului și al laicizării par a fi responsabile nu doar de trăirea unor emoții și sentimente intens pozitive, ci și a celor negative, chiar foarte intense. De cealaltă parte, gradul de împărtășire a valorilor premoderne are un impact relativ scăzut asupra afectului pozitiv și negativ.

În sfârșit, gândirea modernă are un impact crucial și asupra modelului cultural al scopurilor de viață (viselor de viață). În interpretarea noastră, o posibilă interpretare a modelului cultural al scopurilor de viață ar putea fi următoarea: *autonomia* joacă rolul sursă a scopurilor de viață, *raționalitatea prospectivă* le asigură instrumentarul necesar, iar *laicul și individualismul* le oferă conținutul și obiectivele concrete, specifice. Bogăția și/sau faima, alături de putere, reprezintă cheia ecuației individualismului.

Concluziile studiului

Luând în considerare rezultatele înregistrate pe eșantionul nostru de participanți, principalele concluzii ale acestui studiu sunt următoarele:

1. O stare de „modernitate neisprăvită” definită de împărtășirea și interiorizarea parțială a valorilor moderne, de un amestec modern și premodern. Astfel, constatăm o împărtășire înaltă a valorilor referitoare la autonomie și raționalitate prospectivă, pe de o parte, dar și o aplecare spre sacru și colectivism, pe de altă parte. „Desacralizarea” și „raționalizarea lumii” lui Weber și „anomia” lui Durkheim se regăsesc în starea modernității eșantionului nostru. În același timp, atât „desacralizarea” și „raționalizarea”, cât și reducerea conflictului dintre credințele moderne și premoderne, a gradului de disonanță cognitivă în mentalul colectiv sunt încă departe de a fi finalizate ca procese de transformare. Ambele sunt încă puternic ancorate în religie și tradiții, în destin și noroc, într-o viziune colectivistă asupra lumii.
2. O legătură strânsă între împărtășirea valorilor moderne, pe de o parte, și atitudinea față de muncă și motivația în muncă, de pe altă parte. Astfel, categoria de angajați care

împărtășește într-o măsură înaltă valorile moderne este semnificativ mai motivată în muncă și are o atitudine mai constructivă asupra muncii decât categoriile angajaților care împărtășesc într-o măsură mai mică aceste valori. În interpretarea noastră, gradul de interiorizare a valorilor moderne are un impact decisiv asupra procesului de transformare mentală în ceea ce privește modelul cultural al muncii, sensul și semnificația acesteia atât la nivel individual, cât și social.

3. O relație strânsă între împărtășirea valorilor moderne, pe de o parte, și nivelul veniturilor, de pe altă parte. Astfel, diferențele între categoriile de venituri par să influențeze alegerile valorice. De exemplu, categoriile de angajați cu venituri peste 1000 euro sunt mai atașați de valorile moderne decât categoriile de angajați cu venituri sub 500 euro (care sunt mai legați de valorile premoderne).
4. Valorile moderne legate de *autonomie, raționalitate prospectivă, laic și individualism* joacă un rol decisiv în structurarea și dozarea corespunzătoare a satisfacției cu viața în mentalul angajaților români. În același timp, în acest model mental al satisfacțiilor cu viața, două valori premoderne – *sacral și colectivismul* – joacă, de asemenea, un rol important, orientând sistemul *fericirii cognitive* (satisfacției cu viața) într-un sens mai accentuat spiritual și/sau colectiv (comunitar). De asemenea, împărtășirea superioară a valorilor moderne are un impact puternic asupra modelului structural al *fericirii afective* asociindu-se cu diferențe semnificative ale sentimentelor pozitive în raport cu o împărtășire mai scăzută.
5. Relația strânsă dintre împărtășirea valorilor moderne și modelul cultural al scopurilor de viață. Aderența înaltă a angajaților români la valorile moderne se asociază cu scopuri de viață diferite față de cei cu un grad de împărtășire semnificativ mai scăzut a acestor valori.

Toate aceste concluzii nu pot fi generalizate, fiind limitate de caracterul particular al studiului nostru (833 de angajați din 17 companii multinaționale și naționale din România). În schimb, ar putea deschide noi perspective și ipoteze care să fie verificate în cercetările viitoare.

Studiul prezentat în această teză se integrează în teoriile modernizării dezvoltate în anii 1950 și 1960 care sugerează faptul că societățile moderne converg către valori moderne

abandonându-le pe cele tradiționale²³ și în preocupările lui Schwartz față de modul în care valorile unei societăți afectează valorile organizațiilor²⁴.

Conform acestei teze, putem spune că sinele pare a fi principala armă a modernizării și principalul demolator a vechiului stil de viață dominat atâta vreme de principiile creștine. Individul modern, rațional economic, se bazează pe urmărirea premeditată a intereselor sale personale, care lasă în urmă vechile tipare ancorate în sacru și tradiții. Iar într-o lume modernă din ce în ce mai individualistă, tot mai multe aspecte ale existenței se reduc la urmărirea scopurilor personale, la câștigul personal în funcție de modelul de succes proiectat rațional de individul actual. Dinamica modernității presupune, în acest scenariu, o cursă neîncetată spre maximizarea realizării propriilor scopuri de viață. Dar sinele este, într-o anumită măsură, un amestec de contradicții și este firesc să aibă scopuri divergente, care pot cuprinde întreaga paletă de conținuturi, de la cele materiale până la cele spirituale.

²³ Tradition vs. Modernity: The Continuing Dichotomy of Values in European Society
<https://www.cairn.info/revue-francaise-de-sociologie-1-2008-5-page-153.htm>

²⁴ Cultural Values in Organisations: Insights for Europe
https://www.researchgate.net/publication/234021865_Cultural_Values_in_Organisations_Insights_for_Europe