

# INCERTITUDINI ALE EUROPENIZĂRII – ALERTE ÎN IMAGINARUL MORAL-EMOȚIONAL AL *LUMII LUCRĂTORILOR DE BIROU*

NICOLAE PERPELEA\*

## ABSTRACT

### UNCERTAINTIES OF EUROPEANIZATION – ALERTS IN THE MORAL-EMOTIONAL IMAGERY OF *THE WORLD OF OFFICE WORKERS*

The analysis starts from the presumption that the emotional climate generated by the uncertainties of the adaptation to the European rules is used strategically by a part of the bureaucratic apparatus. The study relies on the empirical results of a longitudinal investigation of the “world of office workers” (M. Crozier). Through an interdisciplinary approach based on the applied methodology specific to analytical philosophy, the study proposes a sociological investigation of the normative-expressive grammar of daily moral deliberations in the new public space.

**Keywords:** the sociology of emotions, Europeanization, rules, institutional practice, organizational culture, ethnic visibility.

## I. ARGUMENTE ȘI ÎNTREBĂRI PENTRU STUDIUL SOCIOLOGIC AL EMOȚIILOR MORAL-POLITICE

Textul analizează câteva mecanisme de construcție socială a *imagnarului* aferent problematicii integrării europene a României și face parte dintr-un program mai larg de studiere a emoțiilor colective printr-o metodologie sociologică<sup>1</sup>.

Așa cum am susținut în *Corpul comunicării provocat* – lucrare poate prea filosofică pentru un anume soi de sociologi –, în imaginarul *publicului european* contemporan ideea de *spațiu public* apare sub forma unor *figuri simbolice* și

---

\* Address correspondence to Nicolae Perpelea: Institutul de Sociologie al Academiei Române, Calea 13 Septembrie nr. 13, sector 5, 050711 București, România, e-mail: perpelea@gmail.com. Autorul este profesor asociat la Universitatea București și cercetător la Institutul de Sociologie al Academiei Române (Laboratorul *Sociologia comunicării și a spațiului public*).

<sup>1</sup> O discuție mai detaliată despre problemele epistemologice și metodologice ale sociologiei emoțiilor se găsește în N. Perpelea, *Corpul comunicării provocat. Modele sociologice ale pragmaticii expresiviste*, București, Editura Expert, 2002.

*dispozitive scenice*. Iar „scena publică” apare ca o „experiențiere” sau „realizare” a unui *corp emoțional* sui-generis.

Pentru analiza acestui fenomen, principala premisă analitică se referă la construcția socială a „ochiului public”: cum se instituie în jurul acestuia un *câmp optic* (ce știe și ce poate să vadă) și, mai ales, cum este motivat să *ațintească* teme publice. Am aplicat inițial această premisă la analiza spațiului public mediatic din perspectiva *sociologiei emoțiilor* iar recent în cadrul unei cercetări referitoare la europenizarea practicilor instituționale<sup>2</sup>; o reiau acum – în vederea testării instrumentelor – într-un proiect privind construcția mediatică a *publicului diasporic* (iau astfel în considerare *principiul cumulativității* în dezvoltarea metodologică a unei teme și a unui domeniu de cercetare)<sup>3</sup>. Firul epistemologic care leagă aceste cercetări vizează două concepte: „*emoție morală*” – o *formă specială a „judecăților de valoare”* și „*europenizarea, ca sferă universală comună a experiențelor*”.

Pe baza acestor concepte, studiul de față prezintă unele concluzii apărute în cadrul unei cercetări experimentale privind *imaginea publică a practicilor de europenizare și adaptare instituțională la normele europene*<sup>4</sup>.

Întrucât studiul nu-și propune o analiză explicită a emoțiilor, ni se pare sugestivă o observație a lui Ben-Ze'ev: emoțiile survin doar atunci când ne îngrijorăm cu privire la ceva (*Emotions arise only when we care*)<sup>5</sup>. Într-o perspectivă constructivistă, emoțiile funcționează *pentru* noi, și nu doar *în* noi. Se evită astfel o imagine pasivă asupra emoțiilor, în care se estompează impactul social direct, pe care îl putem avea prin ele. Am putea astfel să construim câteva modele ale funcționării emoțiilor colective în „cadre de relații umane”, în care apar tensiuni organizaționale, legate de adaptarea la noile norme implicate de procesele europenizării.

Din punct de vedere analitic, aceasta presupune desfășurarea analizei prin mai multe modele strategice:

- un model de *cunoaștere* (bazat pe un ansamblu de *credințe factuale* și proceduri rutinizate de *evaluare efectivă*);
- un model de *îngrijorare* față de diverse tipuri de evenimente și situații;
- un model care reglează *expresia publică a sentimentelor* și (adesea, dar nu necesar) a *comportamentelor*.

<sup>2</sup> Cercetarea s-a desfășurat în perioada 2007–2008, în cadrul proiectului „*Construcția publică a europenizării. Practici instituționale și adaptarea normelor europene*” (Grant CNCIS nr. 303/2006–2008). Pentru o perspectivă generală asupra acestei teme, v. articolul *Percepția europenizării în instituțiile publice: imaginarul „adaptării” la un nou sistem* și volumul C. Beciu, N. Perpelea (coord.), *Europa și spațiul public. Discursuri, reprezentări, climat emoțional*, București, Editura Academiei Române, 2007.

<sup>3</sup> Grant PN II IDEI, Proiect de cercetare exploratorie „Fenomenul migrației forței de muncă și formarea publicului diasporic: impactul asupra spațiului public și a practicilor instituționale” (coord. Camelia Beciu, SNSPA, 2009–2011).

<sup>4</sup> *Ibidem*, nota 4.

<sup>5</sup> Aaron Ben-Ze'ev, *The Subtlety of Emotions*, Cambridge, Mass., MIT Press, 2000, p. 16.

Această modelare sociologică ne permite un *studiu de continuum*, raportat la un fenomen, pe care îl regăsim în literatura sociologiei emoțiilor moral-politice, sub denumirea de „lansatorii de alertă” (*whistle blowers*)<sup>6</sup>: de la modul în care persoanele obișnuite se pliază și consimt în mod tacit la practicile diferitelor straturi și rețele ale puterii publice și private, la mecanismele moral-emoționale care împing cetățenii (spectatori anonimi, militanți de bază, lideri) să iasă în arena publică și să riște („a-și lua lumea în cap”) o expresie de delimitare, indignare sau dezgust. Aceste cercetări au încercat să explice de ce unele tipuri de personalitate sunt mai atrase de plăcerea de a se distinge în inima arenei publice, pe când altele au doar „opinii originale”, se mulțumesc cu diferența față de „opinia comună” și/sau adoptă rolul de a sublinia *status*-ul „profetic” al celor dintâi.

Dar cum se repercutează oare această gramatică la nivelul diverselor lumi ale *lucrătorilor de birou*? Se creează cumva aici premisele unui teatru al reglărilor de conturi cu „față deontologică”? E. Zerubavel<sup>7</sup> invocă metafora „elefantului în salon”, pentru a ne invita într-o „teorie a nespunerii”. Înțelepciunea tăcerii ar sta în vârful picioarelor, pentru că evită în mod activ să explice public că acolo este un elefant. Dar nu cumva o călăuzire instituțional-administrativistă a unei asemenea „înțelepciuni” duce la ceea ce în literatura studiilor de sociologie organizațională și administrativă a fost numit *corporate culture of silence* [Kohn &co., 2004]?

Pe de altă parte, ne putem întreba dacă din această „neatenție socială” nu rezultă o suită de norme perverse, care duc la o „paralizie interioară” a conceptului de toleranță<sup>8</sup>.

Ideea analizei experimentale a acestui soi de teatru moral ne-a fost sugerată de ipoteza lui J. Elster asupra *forței civilizatoare a ipocriziei* – proces psiho-politic, în urma căruia se acordă poziții deliberative egale, dar artificiale, fiecărui participant. Este vorba despre un mecanism, în care lucrează principiul evitării ipocriziei generatoare de tensiuni dezagreabile: actorii scenei argumentative sunt supuși formal *unui imperativ de coerență și de probațiune* (Boltanski, Thevenot), pe care îl respectă din *rațiuni ipocrite*, dar, într-un final, chiar ajung să creadă în el în mod sincer. Și nu e ceva tocmai rău, socotește Elster, dacă, *pentru cel mai mare bine al colectivității*, un respect ipocrit al normelor de imparțialitate se transformă într-un respect sincer<sup>9</sup>. S-ar putea oare naște din această *consimțire fad-mutuală* a demnităților instituționale strategice un nou gen de suferință morală?

<sup>6</sup> Pentru o aprofundare a conceptului, v. Thomas R. Rochon, *Culture Moves: Ideas, Activism, and Changing Values*, Princeton University Press, 1998; Jay R. Wallace, *Responsibility and the Moral Sentiments*, Harvard University Press Cambridge, Massachusetts London, 1996; Stephen M. Kohn, Michael D. Kohn and David K. Colapinto, *Whistleblower Law: A Guide to Legal Protections for Corporate Employees*, By. Westport, CT, Praeger, 2004.

<sup>7</sup> Eviatar Zerubavel, *The Elephant in the Room: Silence and Denial in Everyday Life*, Oxford, Oxford University Press, 2006.

<sup>8</sup> A. Pleșu, *Toleranța și intolerabilul. Criza unui concept*, Editura Liternet.ro, Copyright text, revista „Cuvântul”, 2005.

<sup>9</sup> Jon Elster, *Argumenter et négociier dans deux Assemblées constituantes*, „Revue Française de Science Politique”, vol. 44/2004.

În „ghidul” lor pentru protecția celor care alertează din interior contra „șmecheriilor” instituționale, Kohn &co. (2004, p. 20) prezintă legiuitorului american un sistem de proceduri de investigare, efectuate de oficiile de supraveghere ale unei „administrații sănătoase” a companiilor, organizațiilor și instituțiilor. Analiza noastră nu merge atât de departe, vrea doar să semnaleze că și în companiile, instituțiile și organizațiile românești există o tensiune legată de această problemă<sup>10</sup>.

Cum se configurează, așadar, resursele moral-emoționale, din care se pot naște comportamente colective și individuale contra acestui cinism colectiv?

## II. EUROPENIZAREA PRACTICILOR DIN CULTURILE ORGANIZAȚIONALE. CÂTEVA PREMISE PORNIND DE LA O CERCETARE EXPERIMENTALĂ

Cercetările consacrate europenizării practicilor din culturile organizaționale au generat mai ales *studii de caz* și *analize comparative* la nivelul unui număr restrâns de țări. Această tendință se explică prin faptul că europenizarea este un fenomen relativ recent, emergent în țări care au „istorii ale integrării” diferite. În același timp însă, teoreticienii practicilor „integrării europene” subliniază necesitatea unor studii care să permită și formularea unor generalizări<sup>11</sup>.

Plecând de la această ultimă cerință, ne întrebăm dacă nu cumva această *knowledge accumulation* poate să-și justifice existența prin rezultate interesante, dacă reușim să producem un stoc de cunoștințe de „rang mediu de generalizare”, prin analiza relațiilor posibile în interiorul instituțiilor și organizațiilor, supuse unor presiuni normative legate de integrarea europeană.

Astfel, vom repune în noul context cercetările noastre precedente, legate de problematica riscului<sup>12</sup> și vom analiza unele aspecte ale culturii organizaționale, în care „integrarea în UE” apare ca „factor de risc” (utilizabil strategic de către persoanele dominante ale unei organizații), iar „publicul diasporic” se manifestă mai mult sau mai puțin explicit ca „martor” și „subiect interpelator” al deviațiilor de la o presupusă normă standard de funcționare a unei convenții, norme, organizații și/sau instituții.

Întrucât cercetarea a vizat în primul rând *poziționarea* actorilor în raport cu reglementările și practicile instituționale europene, în desfășurarea proiectului s-a urmat în principal tendința analizelor calitative (interviuri, *focus-group*, analiză de

<sup>10</sup> Menționez în acest caz că nici în țările UE, care au o experiență mai mare în supravegherea efectelor perverse ale acestui soi de „cultură a tăcerii”, încă nu există un sistem juridic clar, care să protejeze acești „lansatori de alertă” contra șicanelor administrative și hărțuirii morale.

<sup>11</sup> Grant PN II IDEI, Proiect de cercetare exploratorie „Fenomenul migrației forței de muncă și formarea publicului diasporic: impactul asupra spațiului public și a practicilor instituționale” (coord., Camelia Beciu, SNSPA, 2009–2011).

<sup>12</sup> N. Perpelea, *Argumente și concepte pentru o analiză a «discursului asupra riscului»*, în *Fenomene și procese cu risc major la scară națională*, Fl. Gh. Filip, B. C. Simionescu, Editura Academiei Române, 2004.

discurs). Obiectivul acestora este să arate cum funcționează comunicarea în organizații, cum se difuzează inovațiile, cum se produce cunoaștere, de ce apar reacții iraționale și efecte de compoziție perverse etc.

Pentru relevanța cercetării, în mod experimental, am recurs și la o anchetă experimentală (chestionarul QEPAIE, 533 subiecți, București, februarie 2008), privind percepția europenizării de către actori din administrația publică, din organizații și din firme private, în a căror *cultură organizațională* s-au adoptat în mod explicit valori și norme declarate ca prototipice comportamentului organizațional european. Așa cum vom vedea, cercetarea a fost efectuată pe un eșantion special construit pentru analiza ipotezei inducerii, de către clicile și persoanele dominante din organizații, a unei strategice *atmosfere de incertitudine*.

Am operaționalizat acest concept în așa fel încât să ne permită o legare, în interiorul modelului, a unor concepte tipice sociologiei emoțiilor. Argumentarea sa teoretică o putem găsi în studii inițiate deja de aproape o jumătate de secol. În esență, temeiurile sale le putem vedea în următoarele lucrări:

*Le phénomène bureaucratique* – în care Michel Crozier<sup>13</sup> utilizează metafora „incertitudine” pentru a da un înțeles cazurilor de tensiune care apar în organizații ca urmare a arbitrariului prin care „micii șefi” acaparează puterea, reglând instabilitatea eficienței, generată de variația fluxului de „comenzi externe” (în cazul nostru, «presiunea exigențelor europene»).

*The Art of the State*<sup>14</sup> – în care Christopher Hood analizează mecanismele de structurare, care se dezvoltă în instituții și organizații, prin amplificarea moral-emoțională a efectelor perverse ale controlului.

*Cum gândesc instituțiile și Risk and Blame*<sup>15</sup> – în care Mary Douglas introduce conceptul de „fond comun de incertitudine” – ca variabilă independentă – pentru a face observații asupra pertinentei sale asupra „persoanei”, contrapusă „grupului”.

*Managementul emoțional și emoționalitatea limitată* – un ansamblu de studii prin metodologia sociologiei emoțiilor<sup>16</sup>, în care experiența emoțională este considerată nu doar ca o slăbiciune (o *concepție androcentrică*, deoarece sugerează raționalizarea, prin norme care presează spre controlul emoțiilor), ci și într-o *manieră instrumentală*, ca mijloc de a atinge obiectivele organizaționale (*concepție poststructuralistă*, care presupune că managementul de tip feminin este un stil de direcție comunicativ și, astfel, favorizează schimbul de informație și „împărțirea” puterii).

<sup>13</sup> Michel Crozier, *Le phénomène bureaucratique*, Le Seuil, 1963.

<sup>14</sup> Christopher Hood, *The Art of the State: Culture, Rhetoric and Public Management*, Oxford, Clarendon, 1998.

<sup>15</sup> Mary Douglas, *Risk and Blame. Essays in Cultural Theory*, London, Routledge, 1992; *Cum gândesc instituțiile*, Iași, Editura Polirom, 2002.

<sup>16</sup> Luăm ca referință celebra lucrare a lui Arlie Russell Hochschild, *The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling*, Berkeley, University of California Press, 1983 și articolul lui Dennis Mumby și Linda Putnam, *The Politics of Emotion. A Feminist Reading of Bounded Rationality*, „Academy of Management Review”, 2001, vol. 17 (3), p. 465–486.

### III. VARIAȚII ÎNTR-UN EȘANTION *AD LIBITUM* – PRESUPOZIȚII METODOLOGICE

Pentru aplicarea chestionarului (QEPAIE) „Percepții și atitudini – Integrarea europeană”, am avut nevoie de un eșantion special. Explicăm în cele ce urmează care au fost principalele presupuziții metodologice.

În construcția eșantionului s-a pornit de la observația mai generală a sociologiei constructiviste, potrivit căreia nu toate organizațiile din același câmp sunt supuse în același grad unei autorități juridiciale a structurilor active, menite să supravegheze schimbarea sau inovarea normativ-valorică. În acest sens, ni s-a părut interesantă o radiografiere a vocabularului european într-un câmp organizațional aflat la *interferența* dintre două tipuri de practici:

**a.** relegitimarea, prin adoptarea unor proceduri noi, pentru a face față *presiunilor de izomorfie cu organizații și instituții similare* din celelalte țări UE sau cu „normele și directivele europene”;

**b.** o legitimare (iar în cele din urmă o redefinire a identității), prin orientarea spre reușită – generată prin exercițiul unei *competențe cultural-cognitive, care identifică noi oportunități*, în cadrul mai larg al „remodelării concurențiale a economiei și culturii europene”.

Aceste presupuziții metodologice determină o căutare expresă a unor indivizi – pentru realizarea eșantionului – activi într-un câmp organizațional (organizații publice și private, în care există rețele hibride între cele două sectoare, instituții de sănătate și învățământ, mici firme din zona publicitară și a comerțului), în care se manifestă procese de *învățare explicită* a practicilor de europenizare.

Pentru a întâlni o varietate și densitate a atributelor de *status*, rol, habitus, capital uman și capital social specifice acestui câmp, subiecții invitați să participe la experiment au fost preselecți dintre cei care: au absolvit un liceu, sunt tehnicieni, funcționari de birou cu studii postliceale, studenți la facultăți de stat la forma „învățământ la distanță” cu plată, funcționari cu studii superioare.

Procedura de alcătuire a eșantionului s-a bazat apoi și pe un criteriu al autoselecției. Astfel, cei 533 de subiecți fac parte dintre persoanele cărora li s-a explicat caracterul experimental și scopul studiului și care, într-un scurt interviu inițial, au declarat că:

**1.** au informații de tip privat (observații din excursii, conversații cotidiene, comentarii „specioase” din mass-media, internet, *blog-uri* etc.) privind interferența dintre valorile și normele (politice, juridice, morale, culturale) dintre diferitele țări membre UE;

**2.** sunt interesate de modul în care, în țările recent devenite membre UE (Polonia, Ungaria, Bulgaria), „integrarea europeană” afectează propriile domenii de activitate.

Aceste persoane fac parte dintre acelea despre care se poate presupune că alcătuiesc grupurile de referință, care fac o „politică activă” în așa-zisul „fenomen birocratic”, specific în noua *lume a lucrătorilor de birou*<sup>17</sup>.

<sup>17</sup> Michel Crozier, *Le monde des employés de bureau*, Paris, Éditions du Seuil, 1965.

M. Crozier a elaborat acest concept-metaforă, referindu-se la cazuri de tensiune, care apar în organizații, ca urmare a arbitrariului, prin care micii șefi reglează instabilitatea eficienței, generată de variația fluxului de comenzi externe (clientelă etc.). Pentru a nu releva propria competență profesională și managerială, ei își exercitau puterea prin presiuni asupra lucrătorilor, iar nu asupra organizației. Sprijinindu-i pe aceia cu care își stabiliseră rețele tacite (și care erau întrucâtva legitimați profesional, fiind mai exersați în realizarea comenzilor intempestive), ei induceau strategic acea *atmosferă de incertitudine*, care generează fie abandonul organizației, fie supunerea umilă.

Evident, astăzi, la o jumătate de secol de la analizele lui Crozier, această practică nu a dispărut, dar se bazează pe un nou sistem de putere. Evitând să dicteze reguli clare (obiective, criterii, proceduri), noua birocrăție managerială construiește un sistem de putere, în care controlul este exercitat indirect, prin concurență și controlul orizontal între „colegi”.

Această mutație a procedurilor de dominare a subalternilor poate fi analizată și dacă facem observații asupra efectelor perverse ale integrării în UE.

Astfel înțelegem incertitudinea, cum are oare loc „repartiția” ei în cazul presiunilor legate de integrarea europeană?

#### IV. „PRESIUNEA EUROPEANĂ” ÎN ORGANIZAȚII: CE ÎNȚELESURI ASCUND DATELE EMPIRICE

Prezentăm în continuare câteva date empirice ale cercetării. Așa cum relevă și studiul<sup>18</sup> în care se fac generalizări pornind de la *focus-group*, într-un „prim moment”, implicațiile aderării efective la UE sunt resimțite în organizații indirect, la nivelul trăirilor și expectațiilor moral-emoționale.

Prezentăm aici patru aspecte ale alertei morale față de capacitatea structurilor instituționale românești de asimilare reală a normele europene. Analiza lor ne sugerează ipoteza apariției unui public din ce în ce mai activ față de această temă a europeanizării instituționale.

##### 1. „ACEEĂȘI MĂRIE CU ALTĂ PĂLĂRIE?” – FORME SIMBOLICE DE INTERPELARE

Chestionarul a vizat dimensiunea emoțională și cognitivă a interpelărilor posibile ale „simplului cetățean”, de aceea am utilizat uneori metafore ca itemi ai captării răspunsurilor.

Iată, în *Tabelul nr.1*, de exemplu, cum și-au exprimat acest gen de percepții-atitudini subiecții din cadrul eșantionului QEPAIE.

---

<sup>18</sup> Camelia Beciu, *Percepția europeanizării în instituțiile publice: imaginarul „adaptării” la un nou sistem*, „Revista română de sociologie”, 2009, nr. 3–4.

Tabelul nr. 1

<p><b>Q10. Cu care din următoarele afirmații sunteți sau nu sunteți de acord?</b></p> <p><b>(Sunt de acord/Nu sunt de acord)</b></p> <p><b>a. În domeniul meu de activitate mă aștept la schimbări radicale. (64,54 / 27,39)</b></p> <p><b>b. În domeniul meu de activitate mă aștept la unele schimbări, dar în timp. (84,24 / 9,94)</b></p> <p><b>c. În domeniul meu de activitate nu mă aștept la schimbări radicale, se va schimba mai degrabă forma, ca în proverbul: <i>Aceeași Mărie cu altă pălărie.</i> (57,22 / 31,33)</b></p>
--

Ca și în cazul cercetării bazate pe metoda *focus-group*, putem face observația generală că opinia cea mai frecventă reflectă absența unor elemente sugerând intrarea într-un context european: pentru o serie de repondenți „lucrurile merg la fel ca înainte” și nu pot fi remarcate evoluții semnificative în organizațiile și instituțiile la care sunt afiliați.

Deși aproape o treime dintre repondenți (31,33%) resping acest „offf popular”, așa-numita intuiție sociologică ne îndeamnă să „scotocim” acest soi de „date empirice” în mai multe părți. Cu alte cuvinte, să facem o corelație cu întrebarea Q7 din același chestionar (vezi *Tabelul nr. 4*). Simpla corelație statistică (68% – dintre cei care sunt de acord cu validitatea proverbului – consideră că el reflectă practicile din primării; aprox. 45% din totalul repondenților consideră că resimt o stare de „neplăcere, anticipând dificultățile pe care acestea le pot pricinui partenerilor din țările europene”).

Aceste corelații ne sugerează că „ochiul public” percepe, ca primă zonă de incertitudine, acele structuri (instituții, organizații, firme etc.), în care *cultura organizațională*<sup>19</sup> este puternic formatată de caracterul moral al șefilor și de încrengăturile („rețelele”) dintre liderii locali.

<sup>19</sup> Folosim noțiunea de *cultură organizațională* în sensul următor: un set articulat de mituri („istorii” ale organizației), ritualuri („cântecul companiei”) și eroi comuni, valori, semnificații, comportamente și practici organizaționale. Acestea structurează principala *grilă de interpretare* a realității și *orientează* spre conduite centrate pe construcții comune ale *realității organizaționale*. T. J. Peters și R. H. Waterman Jr. (*In Search of Excellence: Lessons from America's Best-run Companies*, New York, Harper, 1982) de ex., au observat o „distinctivitate” a culturii companiilor excelente de cele mai puțin performante. În cazul celor dintâi capacitatea de dominare se manifestă prin coerența și consistența setului de valori, în care se încarnează miturile, legendele și povestirile locale, stereotipurile de comportare, apreciere, trăire, muncă sau relaționare. Pentru detalii, vezi N. Perpelea, *Imagini ale sociologiei contemporane*, București, Editura Ars Docendi, 2007.



## 2. IMAGINARUL JURIDIC-ADMINISTRATIV COTIDIAN – PATRU MECANISME DE REGLARE A „FONDULUI COMUN DE INCERTITUDINE”

Care sunt mecanismele și prin ce figuri scenice are loc amplificarea moral-emoțională a efectelor perverse ale acestui tip de control organizațional?

Managementul acestui gen de presiune normativă nu este asigurat în același fel în toate organizațiile. Dar ce tipologie să adoptăm?

Sociologia organizațională este dominată de două concepte: individul rațional și instituția bine dirijată algoritmic. În esență, este vorba de consecințele excesive ale teoriei alegerii raționale, care împarte indivizii în două categorii (raționali – irraționali) și conține două tipuri de management al incertitudinii, unul rău și unul bun – adevăratul interes fiind acordat acestuia din urmă. Evident, justificarea se face prin invocarea exigențelor de formalizare și măsurabilitate a „fondului comun de incertitudine” (FCI)<sup>20</sup>.

Dacă ascultăm însă conversațiile din ministere, parlament sau „cluburile de catering” ale instituțiilor, auzim vorbindu-se însă tot mai mult de distincția dintre responsabilitatea socială și cea individuală. Nu ar trebui oare să elaborăm o tipologie în care să devină „măsurabilă” și valoarea morală a acestui gen specific de management al incertitudinii presiunilor „adaptative” la normele europene?

Pentru operaționalizare, introducem patru concepte: *presiune adaptativă*; *fond comun de incertitudine*; *șanse de acces la circulația informațională*; *echitabilitatea controlului* (în urma unui control, nu apar excepții de la sancțiuni sau privilegii<sup>21</sup>).

Presupunem că persoanele care alcătuiesc sistemul sunt raționale.

Dacă introducem variabila deontologică, atunci „imaginația sociologică” ne sugerează problema: între aceste persoane (prin presupuziție, considerate raționale, conform modelului tipic *teoriei jocurilor*) există oare un schimb echitabil? Pentru

---

<sup>20</sup> Am adaptat la studiul problemei de aici conceptul de „fond de risc”, pe care Mary Douglas îl utilizează într-o metodologie antropologică, pentru a analiza diferențele culturale în percepția riscului. Apoi am asimilat variabilele acestui model în ceea ce Ch. Hood numește „mecanism de structurant” al unei instituții. Ca și în cazul modelului construit de M. Douglas, modelul lui Hood vizează nu atât riscurile reale, cât cele generate din „judecăți greșite” și „slăbiciuni umane”, care pot împiedica acțiunile unui management rațional al administratorilor unei organizații sau instituții.

<sup>21</sup> Analizând știința ca o instituție socială, R. K. Merton (1910–2003) a inventat expresia *Efectul Matei* – pentru analiza sistemului de răsplată specific câmpului disciplinelor științifice. El s-a inspirat din *Evangelia lui Matei* – XXV, 29 (*Căci tot celui ce are i se va da și-i va prisosi, iar de la cel ce n-are și ce are i se va lua*) pentru a descrie metaforic tendința celor care au deja reputații stabilite în știință de a culege recompense mai ușor decât cei mai puțin cunoscuți. Așadar, după unii sociologi, și în știință sistemul de răsplată este stratificat, bazat adesea doar pe un succes anterior. Altfel spus, dacă cineva este „bine plasat în sistem”, atunci el are mai multe șanse de a primi alte recompense. Parodiind „efectul Matei”, alți sociologi folosesc expresia „efectul Matei Matilda” – după numele sufragetei americane Matilda Joslyn Gage (1826–1898). Se face, astfel, referință la invizibila activitate a „colaboratoarelor” în știință – în sensul discriminării femeilor și tinerilor și, în general, a folosirii „negrilor” de către unii „înalți funcționari” din mediile academice.

persoane raționale și independente, expectația unei interacțiuni echitabile în cadrul organizației presupune manifestarea unui fond (buget) individual de anticipare a riscurilor legate de efectele acestei incertitudini.

Prin combinarea acestor variabile, am obținut patru tipuri de management al *fondului comun de incertitudine (FCI)*<sup>22</sup>.

În *Tabelul nr. 2*, într-o reprezentare sintetică, putem să facem observații asupra modului în care am operaționalizat conceptul de „management al incertitudinii organizaționale”.

*Tabelul nr. 2*

<p><b>(1) HVSS = Hazardul Voluntar, Supraveghere</b>  <b>Surpriză:</b>            – posturile se atribuie la întâmplare;            – nimeni nu știe ce va lucra în etapa următoare;            – eficientizarea controlului prin numirea surprinzătoare a unor delegați necunoscuți.  <b>Actual = 16,9</b>  <b>Care displace = 59,2</b>  <b>Preferabil = 5,2</b>  <b>U Europeană.... = 2,1</b></p>	<p><b>(2) MSRV = Mutualitatea Supravegherii, Rotație, Veto:</b>            – rotația posturilor de responsabilitate;            – organizare colegială;            – fluxuri informaționale loial distribuite;            – drept la <i>veto</i>;            – posibilitatea <i>abandonului</i>.  <b>Actual = 11,3</b>  <b>Care displace = 7,7</b>  <b>Preferabil = 32,8</b>  <b>U Europeană .... = 26,4</b></p>
<p><b>(3) ACBC = Ambiție, Competiție, Buget, Clienți:</b>            – încurajarea rivalității după principiul: „<i>Ambiția controlează ambiția</i>”;            – selecție, buget, inventivitate pentru atragerea de clienți.  <b>Actual = 32,2</b>  <b>Care displace = 6,1</b>  <b>Preferabil = 37,7</b>  <b>U Europeană .... = 23,9</b></p>	<p><b>(4) NAIP = Norme, Autoritate, Inspecție, Standarde Progressive:</b>            – inspecții legitimate prin apelul la norme și autoritate;            – presiune în favoarea integrării;            – circulația celor mai „<i>bune practici</i>”.  <b>Actual = 15,0</b>  <b>Care displace = 16,0</b>  <b>Preferabil = 12,3</b>  <b>U Europeană .... = 42,6</b></p>

Referitor la tipul (1), observăm că aproape 2/3 dintre subiecți declară că le displace și nu ar vrea niciun control de acest gen din partea comisiilor europene (asupra României, instituțiilor centrale etc.). Evident, ne putem gândi că acest sentiment neplăcut este indus de faptul că un astfel de sistem de organizare este impropriu inovației și personalizării<sup>23</sup>.

<sup>22</sup> Prezentăm aici rezultatele acestei cercetări experimentale pe un eșantion *ad libitum* la București. Pentru aprofundare și posibilitatea de generalizare, ar trebui făcută o eșantionare reprezentativă (nivel național) și comparativă (între țările UE). Cert este însă că tipologia aceasta a funcționat, subiecții intervievați clasându-se cu o distinctivitate clară – în funcție de modul în care au optat pentru diferite valori și expectații individuale – într-unul dintre cele patru tipuri.

<sup>23</sup> Așa cum observăm din funcționarea multor instituții românești, controlul haotic și dependent de caracterul imprevizibil al șefilor – ca să nu mai introducem supoziția microcorupției insidioase – avertizează personalul să nu-și asume riscul de a „ieși din front” și de a spera că efectele lipsei de emulație se vor distribui pe colectiv.

Tipul (2) este preferat (în sensul următor: persoana interviuată – chiar dacă nu lucrează acum într-o astfel de organizație – dorește ca în perspectivă să se insereze într-un sistem asemănător) de 1/3 dintre subiecți. Dar, dacă introducem o supoziție cinică, ne putem întreba dacă nu cumva un management al „incertitudinii europene” în stilul (2) MSR/V poate să inducă un *comportament fraudulos la nivel de colectiv*. În termenii teoriei jocurilor atât de dragi sociologiei raționaliste, de ce nu am ajunge la diverse figuri ale înțelegerii interne („între noi”), în condițiile în care costurile acestuia sunt semnificativ mai mici decât sancțiunile externe?

Tipul (3) a fost preferat de 37,7% – atunci când se raportează la el ca mecanism intern, dar doar de 23,9%, atunci când se pune problema utilizării acestuia pentru reglarea inserției într-un sistem mai larg, cum este Uniunea Europeană. Nu avem încă o interpretare foarte extinsă a acestei atitudini. Este însă probabil să avem aici și expresia temerii că presiunea normativă europeană ar putea să creeze câmpuri interne, în care diverse clici se luptă pentru definiția legitimă a ceea ce înseamnă a fi „corect din punct de vedere european”.

Tipul (4) nu a fost reprezentat ca „având însușirea de a dispărea” decât de 16%, dar nici preferat (ca sistem intern), probabil din cauza temerii – relevantă frecvent în cadrul interviurilor și *focus-group*-urilor – că „șefii” vor aplica în mod ipocrit valorile deontologice. Este interesant însă de observat că 42,6% se așteaptă ca UE să exercite un astfel de mecanism.

### 3. NOI POZIȚIONĂRI ÎN CÂMPUL VIZIBILITĂȚII ETICE

Tema „europenizării” a devenit o miză extrem de importantă și în lupta pentru câștigarea atenției colective la nivelul macro-spațiului public. Sociologul J. B. Thomson<sup>24</sup> construiește un soi de teorie generală a scandalului politic și avertizează asupra utilizării strategice a indignării morale.

Cu această „avertizare” în orizontul vigilenței, să vedem însă și aspectul non-scenic al intervenției etice în spațiul public, a actorilor sociali. Să fim, altfel spus, de acord cu ideea lui Wildavski:

„Alegând un mod de viață, alegem totodată să facem prinsoare cu anumite riscuri. Fiecare formă de viață își are propriul portofoliu de riscuri. A împărtăși aceleași valori înseamnă a avea și aceleași temeri, dar și invers, aceleași certitudini”<sup>25</sup>.

Ceea ce face „valoarea” unei valori este faptul că un număr semnificativ de indivizi sunt gata să riște pentru ea. Privite fiind lucrurile la nivelul comunicării politice, o variantă a acestei susțineri se poate formula astfel:

---

<sup>24</sup> J. B. Thomson, *Political Scandal: Power and Visibility in the Media Age*, Cambridge, Polity, 2000 (o lucrare despre care Ulrich Beck spunea că explică subminarea puterii politice, dar poate să fie resimțită și ca un film de aventuri).

<sup>25</sup> Mary Douglas, Aaron Wildavski, *Risk and Culture*, California U. P., 1984, p. 8.

„Dacă în societate apare o problemă deosebită din punct de vedere etic, care dintre următoarele categorii (...) ar putea să influențeze mai mult dezbaterile?”

În cercetarea noastră am formulat o suită de întrebări vizând acest soi de vizibilitate etică a diferiților actori sociali. Iată, în *Tabelul nr. 3*, o clasificare a actorilor sociali, a căror „voce” a fost recunoscută și percepută de subiecții din acest eșantion ca având un „cuvânt relevant de spus” în privința unor aspecte controversate:

*Tabelul nr. 3*

<b>Actori sociali</b>	<b>(sub 30 ani – peste 30 ani) – datele sunt referențiate prin indicatorul «Foarte important»</b>
Relevanța vizibilității etnice – clasificare în funcție de vârstă	
Publicitatea (semnificația personajelor, simbolurilor)	48,1% – 29,6%
Artiștii	25,2% – 15,7%
Asociațiile pentru drepturile omului, mișcările umanitariste	29,0% – 15,7%
Militarii	18,1% – 30,4%
Înalții funcționari	22,9% – 32,4%
Specialiștii în comunicare și relații publice	34,3% – 23,1%
Moderatorii vedetă de la Tv. și radio	43,3% – 53,7%
Doctorii	42,9% – 32,4%
Religiile	42,9% – 32,4%
Presa scrisă	60,5% – 51,9%
Emisiunile RTv și revistele de satiră politică, umoriștii – (interpretarea ludică)	28,6% – 20,4%
Internetul	53,8% – 45,4%
Mișcările ecologiste	25,2% – 16,7%
Studenții	24,8% – 16,7%
Marile întreprinderi economice	26,7% – 20,4%
Comisia Europeană	44,8% – 38,9%
Oamenii de știință	36,2% – 29,6%
Sportivii	24,3% – 17,6%
Cetățenii, practici cotidiene	20,5% – 25,0%
Radio	44,3% – 36,1%
Sindicatelor	15,7% – 20,6%
Jurnaliștii în general	45,2% – 49,1%
Comentariile pe bloguri	(3,3% + 30%) – (1,9% + 23,1%) * în acest caz a fost cumulat indicatorul „foarte important” cu „oarecum important”

O concluzie se evidențiază de îndată: subiecții sub 30 de ani apreciază actorii sociali care intră în dezbaterile publice prin mijloace argumentativ-comunicaționale (publicitatea, artiștii, ONG, presa), cei ce vârsta de peste 30 de ani resimt valoarea deliberativă a mecanismelor comunicaționale, dar nu uită să sublinieze impactul rezolutiv al mecanismelor normativ-politice (vizibilitatea etică a militarilor și înalților funcționari este mult mai mare în cazul persoanelor cu vârsta de peste 30 de ani).

Explicația cea mai simplă este că persoanele mai tinere sunt mai familiarizate cu noile dispozitive comunicaționale. Aceasta nu împiedică însă imaginarea apariției unor noi generații, pentru care „cultura civică” înseamnă a trăi și acționa pe baza altor registre de mobilizare a intereselor și valorilor decât cele propovăduite de conceptul ideal al unei societăți civile excesiv de normative („înalți funcționari”, lideri puternici, ordine militară, mari formatori de opinie).

Cu alte cuvinte, asistăm la un proces de inculcare în societatea civilă a unei noi mari idei politice, anume că „valori meritorii” se produc și în ceea ce se poate numi „spațiul public emoțional”, nu numai în spațiul public (habermasian) atestat normativ-politic ca producător de „idealuri elevate”.

#### 4. EXPECTAȚII PUBLICE PRIVIND „EUROPENIZAREA” PRACTICILOR DIN CULTURILE ORGANIZAȚIONALE. UN CÂMP AL PROTESTELOR MORALE TACITE

Printr-un set de întrebări<sup>26</sup> se poate construi un indicator al „practicilor disfuncționale în câmpul funcționarilor”. Măsurăm astfel distribuția reacției emoționale într-un câmp al „vinovaților structurali” – guvern, agenții, poliție, justiție, administrație locală, biserică, învățământ, media. Mai precis, în modul de a răspunde la această întrebare se reflectă imaginea pe care o au pe scena publică practicile din câmpul a ceea ce numim „funcționari publici”.

Pentru a înțelege mai clar rezultatele „empirice” ale acestui instrument de scalare a atitudinii, să facem o precizare asupra procedurii: subiecții din eșantion au fost rugați să aleagă 3 dintre itemi la întrebarea Q7, (vezi *Tabelul nr. 4*).

*Tabelul nr. 4*

Actori sociali		Trei alegeri cumulate
1	Activitatea înalților funcționari din guvern (ministere, agenții, prefecturi)	61,2
2	Justiția	59,1
3	Poliția	51,4
4	Primăria	44,6
5	Administrația financiară	40,4
6	Mass-media	16,0
7	Asociația de protecție a consumatorilor	11,7
8	Universitatea, instituțiile de învățământ și cercetare	7,6
9	Biserica	4,3
10	Alții	...

<sup>26</sup> Astfel, avem întrebarea Q7: „Integrarea României în UE va face ca numeroși cetățeni străini să aibă nevoie de serviciile din diverse instituții și organizații românești. Ierarhizați-le (3 alegeri), în funcție de neplăcerea pe care o resimțiți anticipând dificultățile pe care acestea le pot pricinui partenerilor din țările europene...”.

Observăm că mai întâi sunt „învinuite” persoanele din instituțiile centrale. Astfel, 61,2 % dintre repondenți pun pe locul întâi persoane din guvern și agenții. Pe măsură însă ce sunt nevoiți să abandoneze aceste atribuiri devenite oarecum „un loc comun” („justiția”, „poliția”), interpelarea publică se îndreaptă spre actori sociali mult mai localizați (administrația financiară, primăria). Pare interesant să subliniem că în această clasificare publică a „factorilor” care generează acest gen de imagine negativă a României, 16 % dintre subiecți au selectat mass-media între primele trei „rele”.

Remarcăm și faptul că un astfel de gen de „vinovăție publică” transpare și atunci când cei intervievați în chestionar sunt solicitați să „clasifice” dominantele moral-emoționale ale câmpului valoric al funcționarilor publici. Iată cum subiecții au „calificat” cu note de la 1 la 10 unele comportamente și atribute psiho-morale (vezi *Tabelul nr. 5*):

*Tabelul nr. 5*

<b>Q6. Care sunt, după dv., valorile care predomină în relația funcționarilor publici cu cetățenii, dată fiind tradiția de funcționare a instituțiilor publice din România?</b>											
	nota 1	nota 2	nota 3	nota 4	nota 5	nota 6	nota 7	nota 8	nota 9	nota 10	Nu răsp.
a. Respectul celui alt	16,89	11,82	11,07	10,32	18,39	9,76	9,94	5,82	2,63	1,31	2,06
b. Colegialitatea	9,57	7,32	8,07	10,32	18,95	10,13	15,57	10,32	4,13	3,94	1,69
c. Dorința de a proteja prestigiul funcției	8,82	5,07	5,44	7,50	10,88	11,26	14,45	15,38	9,01	10,13	2,06
d. Amabilitatea	20,64	11,63	11,07	12,57	13,88	9,94	8,07	4,13	3,75	2,25	2,06
e. Onoarea personală	7,69	5,82	4,50	5,63	11,82	11,07	12,01	13,70	11,63	13,88	2,25
f. Aptitudinea de a-l înțelege pe solicitant, chiar dacă acesta nu știe întotdeauna să se exprime clar	20,08	10,69	9,57	10,51	14,07	10,69	9,19	8,26	2,25	2,25	2,44
g. Înțelegerea emoțiilor și sentimentelor solicitanților	22,33	11,63	12,01	10,32	12,95	10,13	7,69	5,07	2,25	1,88	3,75
h. Mândria	3,38	1,69	1,50	2,25	4,32	5,25	14,45	20,83	18,95	25,89	1,50
i. Orgoliul	3,19	1,31	1,13	2,25	3,75	3,94	10,69	17,64	20,83	33,02	2,25

Să facem o primă descriere a imaginarului realizat de repondenții din acest eșantion: aproape 50% acordă note bune (7, 8, 9 sau 10) la *prestigiul funcției*, dar tot cam atâția notează negativ la itemul „*Aptitudinea de a-l înțelege pe solicitant, chiar dacă acesta nu știe întotdeauna să se exprime clar*”. Ne-am putea gândi la o comparație cu acea îngâmfare a semidoctilor? Să ne amintim că, de la bun început, conceptul de birocrație a fost folosit într-un mod disprețuitor: De Gournay vorbea

despre puterile crescânde ale funcționarilor ca despre „o boală numită biromanie”, iar Balzac considera birocrăția „o putere uriașă deținută de pigmei”<sup>27</sup>.

Dar să aprofundăm această banală satiră și să facem și alte observații asupra consecințelor acestui sindrom pervers al câmpului personalului birocratic, așa cum este el „calificat” în percepția publică. Aproape 50% acordă note sub 4 la un indicator (f. *Aptitudinea de a-l înțelege pe solicitant, chiar dacă acesta nu știe întotdeauna să se exprime clar*), prin care putem spune că se măsoară dimensiunea cognitivă a competenței comunicaționale a funcționarilor. Dar este suficient să spunem că avem aici de a face doar cu o disfuncție a unei competențe de *status* funcționăresc?

Ipoteza pe care o susținem este aceea că în acest „defect al pregătirii profesionale” subzistă doar ceea ce în metodologia clasică de cercetare sociologică numim *variabilă intermediară*. Să introducem, în continuare, câteva supoziții tipice metodologiei sociologiei emoțiilor.

Observăm că aprox. 56% dintre repondenți consideră că aceștia sunt și incapabili la „capitolul g” (*Înțelegerea emoțiilor și sentimentelor solicitanților*). Aparent, cauza este tot dintr-o sursă managerială. Vedem însă că, în ochii a aprox. 45 % dintre repondenți, funcționarii sunt percepuți ca fiind „mândri de nota 9 și 10”. Poate că nu e chiar rău să fii „un funcționar mândru”. Să vedem și că orgoliul lor este „de nota 9 și 10” în imaginea a 54% dintre cei care au răspuns în acest eșantion. Orgoliul poate ajuta nu de puține ori la inducerea unei atmosfere de disciplină și reținere în rândul solicitanților (avem aici, probabil, și această nemulțumire pătinoasă a repondenților!). Dar să nu uităm că peste 50% dau note proaste și la indicatori care țin mai curând de „cei 7 ani de acasă” (respect, amabilitate).

Extragem din aceste metafore ipoteza că, în rândul „publicului românesc”, se manifestă îngrijorarea că, în câmpul funcționarilor, *disprețul* pentru individul lipsit de notorietate și *mândria orgolioasă* funcționează ca *reguli de selecție*. Să fie funcționarii noștri niște simpli „prost crescuți”? O simplă alungire a umbrei mitocanului caragialian până la biroul ministerial sau Senat?

Această ipoteză, care domină astăzi în relatările și comentariile de presă, ne apare ca fiind oarecum tributară modelului literar de analiză a spațiului public și culturii organizaționale. În aceleași tipuri de relatare (ca și în „povestirile de viață” după metodologie sociologică) ne întâlnim cu aceiași funcționari comportându-se sentimental în spațiul cotidian și formulând judecăți morale onorabile. De aceea, considerăm că astfel de evaluări depreciative se referă mai curând la unele abilități psiho-morale, pe care trebuie să le exerseze funcționarii, pentru a introduce solicitantii într-un climat, în care *austeritatea se cuplează cu confuzia*, într-o diversitate de perversiuni birocratice. Remarcăm, în acest sens, și faptul că aprox. 50% dintre subiecți îi socotesc pe funcționarii publici ca fiind „aroganți și grăbiți”.

---

<sup>27</sup> Și în zilele noastre birocrăția este frecvent asociată cu hârțogăria, ineficiența și risipa. În sociologia organizațională există însă și analize în care birocrăția este prezentată ca un model al grijii, preciziei și eficienței administrative. Birocrăția ar fi cea mai eficientă formă de organizare, în măsura în care toate sarcinile sunt reglementate prin reguli stricte de procedură. Se poate spune că modelul lui Weber asupra birocrăției se situează undeva între aceste două extreme. A. Giddens, de pildă, susține o astfel de opinie (A. Giddens, *Sociologie*, București, Editura All, 2001).

Astfel, corolarul acestei ipoteze ar fi afirmația că inexistența resurselor organizatorice pentru rezolvarea problemelor determină apariția unor mecanisme de selecție și promovare a acelor funcționari, care gestionează în așa fel activitățile, încât să nu se manifeste o „sufocare” a sistemului. Altfel, ce s-ar întâmpla oare cu spațiul și timpul de lucru de la diversele birouri ale unei agenții financiare, dacă solicitanții ar îndrăzni să piseze funcționarii cu prea multe întrebări? Este oare „morga” sistematic jucată în birocrății doar ceea ce simțul moral popular numește „îngâmfare de neam prost”?

## V. CONCLUZII

Așadar, prin aceste exemple, suntem înclinați să continuăm cercetarea asupra ipotezei noastre provizorii, care susține că, în anumite situații, devine „eficient” pentru organizație să stimuleze tacit aceste practici de *emotion work* („lucru asupra emoției”, „prezentare a emoției”), prin normele informale ale culturii organizaționale.

Unele organizații își plătesc în mod explicit un cadru (funcționar, angajat pe perioadă determinată etc.) însărcinat cu gestiunea acesteia. În alte organizații, gestiunea acesteia se manifestă informal, prin instrumentalizarea prudențială – la nivelul fiecărui individ și compartiment (colectiv) – a atmosferei de angoasă inerente „exigențelor” explicite sau bănuite ale acestui nou câmp de inserție. Apare, în acest sens, o justificare, ca să vorbim de un soi de „stil cu față deontologică” al așa-numitei *culturi organizaționale*.

Două ipoteze explicative ni se relevă, îndată ce reflectăm asupra proiecțiilor statistice din cele patru mecanisme studiate: avantajele mecanismului european de reglare a incertitudinii conform modelului (4) NAIP (inspecții legitimate de norme transparente, standarde progresive, circulația celor mai „*bune practici*”) și, corelat, lipsa de încredere în „voința cinstită” a funcționarilor din instituțiile autohtone<sup>28</sup> de a implementa în mod real aceste norme de „europenizare” – așa cum au fost ele numite în mod generic.

Presiunile legate de cerințele „integrării europene” sunt transformate, printr-o insidioasă ipocrizie cu aspect deontologic, în *incertitudine strategică* – o procedură prin care se induce lucrătorilor sentimentul de vinovăție morală. Precipitându-se să preia noile sarcini, lucrătorii ajung în situația în care pun în aplicare obiective contradictorii. Dar aceasta nu face altceva decât să creeze acea „suferință morală”, de care au nevoie noile elite birocratice, pentru a-și impune dominația într-un mod mai insidios, deoarece, așa cum se relevă și în alte cercetări<sup>29</sup>, violența sa este mascată de o „umanizare” a întreprinderii, de o formă sau alta de simpatie sau compasiune.

Așadar, imaginarul moral-emoțional legat de „europenizare” este „alertat”, dar această formă de îngrijorare este, poate, însoțită și de speranța că în „noua Europă” întâlnirile umane profunde, cele ușor vizibile, ca și cele „ascunse” se orientează cu ecvanimitate.

<sup>28</sup> Dar, menționez și în acest final, nici în alte țări ale UE nu există o normativitate politică și juridică clară, privind sprijinirea și protecția mecanismelor de alertare morală („*whistleblower*”).

<sup>29</sup> Christophe Dejours, *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Seuil, 1998. Cercetarea a fost actualizată după 10 ani, rezultatele ei fiind publicate în volumul colectiv *Conjurer la violence. Travail, violence et santé*, Editions Payot & Rivages, 2007.