

Etica inteligenței emoționale în organizații

Nicolae Sfetcu

16.01.2020

Sfetcu, Nicolae, "Etica inteligenței emoționale în organizații ", SetThings (16 ianuarie 2020),
URL = <https://www.telework.ro/ro/etica-inteligenței-emoționale-în-organizații/>

Email: nicolae@sfetcu.com



Acest articol este licențiat sub Creative Commons Attribution-NoDerivatives 4.0 International. Pentru a vedea o copie a acestei licențe, vizitați <http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>.

Conform lui Richard Sennett, concepte precum flexibilitate, descentralizare și control, etica în muncă și muncă în echipă în Noua Economie au dus la dezorientarea și subminarea emoțională și psihologică a individului, afirmând că „un regim care nu oferă ființelor umane motive profunde ca să aibă grijă de alții nu-și poate păstra îndelung legitimitatea”. (Sennett 2000) El definește Noua Economie ca noua formă de „capitalism flexibil”.

Conform lui Willmott, scopul culturii corporative este să câștige „inimile și mințile” angajaților: să-și definească scopurile prin gestionarea a ceea ce gândesc și simt și nu doar modul în care se comportă. (Willmott 1993) Se afirmă că întărirea culturilor corporative oferă cheia asigurării „efortului neobișnuit din partea angajaților aparent obișnuiți,” (Piereson 1983, Xvii) transformându-i în „câștigători”, „campioni” și „eroi de zi cu zi”. Willmott parafrazează pe Harvey (Harvey 1991) afirmând că „Într-un context mai larg, culturismul corporatist poate fi considerat un element ideologic important în cadrul unei restructurări globale a piețelor de capital, de muncă

și de produse, care implică o îndepărtare de logica celor „5 dolari pe zi” a fordismului către filosofia contingentă fluidă de organizare a „acumulării flexibile”. (Willmott 1993) Culturismul corporatist se așteaptă și solicită angajaților să internalizeze noile valori de „calitate”, „flexibilitate” și „valoare adăugată” - să le adopte și să le prețuiască, ca fiind ale lor poprii. În cadrul organizațiilor, programele de culturism corporatist, managementul resurselor umane și managementul calității totale promovează un etos corporatist care solicită loialitate angajaților, deoarece exclude, îi aduce la tăcere sau pedepsește pe cei care pun la îndoială crezul său. (Willmott 1993)

Analiza critică explorează modul în care angajații sunt determinați să gândească și să simtă activitatea lor, modul în care managerii oferă angajaților „o misiune, precum și un sentiment de a se simți grozav”. (Staw și Cummings 1981) Wilkinson și colab. observă ca programele de cultură corporatistă (și HRM / TQM) încearcă să „cufunde angajații în „logica ”pieței””. (Wilkinson, Allen, și Snape 2013) Conform lui Thompson și McHugh, angajații „sunt încurajați să perceapă performanța și utilitatea lor pentru întreprindere ca fiind responsabilitatea lor”. (P. Thompson și McHugh 1990, 241)

Culturismul corporativ sistematizează și legitimează un mod de control prin care se modelează conștiința angajaților, devenind astfel un mediu al totalitarismului de tip nou. Astfel se promovează *dublagândirea*, un termen inventat de George Orwell în romanul său distopic *O mie nouă sute optzeci și patru*, (Orwell 1990) prin afirmarea și negația simultană a condițiilor de autonomie. Respectiv, angajaților li se sugerează că identificarea cu valorile corporatiste le asigură autonomia. Conform lui Willmott, dacă în *Oceania* lui Orwell, „libertatea este sclavie” și „ignoranța este forță”, în lumea culturii corporative „sclavia este libertatea” și „puterea este ignoranța”. Prin consolidarea culturilor corporative, lipsa de control a angajaților asupra

mijloacelor de producție (Edwards 1979) este agravată de o (mai sistematică) lipsă de control asupra mijloacelor de alegere a valorii și formării identității, (Willmott 1990) individualizând și segmentând relațiile de piață capitaliste. (Peters 1988)

Pentru Weber, alternativa la extinderea culturii corporatiste este alegerea și perfecționarea deliberată a valorilor care ghidează acțiunea individuală. O consecință paradoxală a consolidării culturii corporatiste este o degradare și denaturarea comunicării, printr-un instrumentalism indus angajaților (Anthony 1990) care se poate transforma în scepticism cu privire la valorile culturalismului corporatist. Mulți angajați pot constata că viața lor profesională se învâрте într-un ciclu vicios. Culturismul corporativ reproduce astfel condițiile de demoralizare și degradare pentru care este prezentat ca un remediu.

Obiecția față de filozofia culturii corporative este faptul că culturalismul corporatist constă în eliminarea pluralismului și conflictul de valori asociat pentru facilitarea procesului social al luptei emoționale și intelectuale pentru autodeterminare. În numele reînnoirii morale, programele de cultură corporativă sărbătorească, exploatează, distorsionează și drenează resursa culturală în scădere a valorilor democratice. Angajatul corporativ bine socializat și autodisciplinat ”se așteaptă să nu aibă emoții private și să nu aibă răgazuri de entuziasm. . . speculațiile care ar putea induce o atitudine sceptică sau rebelă sunt ucise în prealabil de disciplina sa internă dobândită timpuriu”. (Orwell 1990, 220) Cultura corporativă amenință să promoveze un neoautoritarism hipermodern care, potențial, este mai insidios și sinistru decât predecesorul său birocratic. (Willmott 1992)

Bibliografie

- Anthony, P.D. 1990. „The Paradox of the Management of Culture or ?He Who Leads Is Lost?”
ResearchGate. 1990.
https://www.researchgate.net/publication/235295546_The_Paradox_of_the_Management_of_Culture_or_He_Who_Leads_is_Lost.
Edwards, Richard. 1979. *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. Basic Books.

- Harvey, David. 1991. *The Condition of Postmodernity: An Enquiry into the Origins of Cultural Change*. Oxford England ; Cambridge, Mass., USA: Wiley-Blackwell.
- Orwell, George. 1990. *Nineteen Eighty Four*. New Ed edition. London: Penguin UK.
- Peters, Tom. 1988. *Thriving on Chaos: Handbook for a Management Revolution*. HarperCollins.
- Piereson, Stephen. 1983. „In Search of Excellence: Lessons from America’s Best-Run Companies. By Thomas J. Peters and Robert H. Waterman, Jr. New York: Harper & Row, 1982”. *NASSP Bulletin* 67 (466): 120–21.
<https://doi.org/10.1177/019263658306746628>.
- Sennett, Richard. 2000. *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. 1 edition. New York, NY: W. W. Norton & Company.
- Staw, Barry M., și Larry L. Cummings, ed. 1981. *Research in Organizational Behavior*. Greenwich, Conn.: Elsevier Limited.
- Thompson, Paul, și David McHugh. 1990. *Work Organisations: A Critical Introduction*. 1990 edition. Houndmills, Basingstoke, Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Wilkinson, Adrian John, Peter Trevor Allen, și Ed Snape. 2013. „TQM and the Management of Labour”. În . <https://doi.org/10.1108/EUM0000000000107>.
- Willmott, Hugh. 1990. „Subjectivity and the Dialectics of Praxis: Opening up the Core of Labour Process Analysis”. În *Labour Process Theory*, ediție de David Knights și Hugh Willmott, 336–78. *Studies in the Labour Process*. London: Palgrave Macmillan UK.
https://doi.org/10.1007/978-1-349-20466-3_11.
- . 1992. „Postmodernism and Excellence: The De-differentiation of Economy and Culture”. *Journal of Organizational Change Management* 5 (1): 58–68.
<https://doi.org/10.1108/09534819210010980>.
- . 1993. „Strength Is Ignorance; Slavery Is Freedom: Managing Culture in Modern Organizations*”. *Journal of Management Studies* 30 (4): 515–52.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.1993.tb00315.x>.