

Universitatea Babeș-Bolyai
Facultatea de Sociologie și Asistență Socială

Transformări ale mediului corporat neoliberal

O perspectivă de resurse umane
în Clujul postsocialist

- sinteza lucrării de doctorat -

Coordonator științific:
Prof. Univ. Dr. Petru Iluț

Candidat:
Alina Petrovici

2010
Cluj-Napoca

Sinteza: Studiul meu organizațional contribuie la înțelegerea puterii în relațiile de muncă prin concentrarea asupra variatelor revelații ale puterii, rezistenței și supunerii. Folosesc cercetarea de teren ca pe un instrument care permite teoretizarea unor noi interpretări ale ethosului neoliberalismului postsocialist și a modalităților în care acesta operează în cadrul unei companii, influențând capacitatea angajatului de a se adapta, de a rezista sau de a părăsi mediul și generând un site specific de putere. Definițiile de putere ale mediului de lucru sau capitalizează asupra percepțiilor generalizate negative ale eșecurilor socialiste sau sunt reproduse datorită transformărilor genuine neoliberale din cadrul experienței de viață de 'întreprinzător al sinelui' al fiecărui individ. În plus, rezistența este îngust concepută ca răspuns personal la un mediu coercitiv al controlului. Focusul temei mele prezintă o orientare politică sau etică, în căutarea unor ecouri ale rezistenței dincolo de personal și ameliorare individuală, ca modalitatea mai generală și inclusivă de reformulare sau subvertire a normalizărilor constrângătoare ale exercitării puterii.

Cuvinte cheie: organizații, putere, subiecți, rezistență, neoliberalism, postsocialism, ierarhie, ingineri, neoliberalizarea genului, timp de lucru.

Cuprins

INTRODUCERE

Considerații metodologice și epistemologice	5
Cercetarea etnografică în organizații	5
Design și pretenții de generalizabilitate	8
Structura tezei	13

CAPITOLUL 1

Despre posibilitatea criticii după normalizarea muncii și naturalizarea ierarhiei	15
Inventând ierarhia benevolentă	17
Studiile de management critic	22
Angajatul neoliberal ca antreprenor al sinelui	25
Criticând puterea, căutând rezistența	31

CAPITOLUL 2

Imaginând piața și statul	37
Ideea de piață	37
Învățând căile pieței	44
Modurile crizei economice globale	49
Concluzie	55

CAPITOLUL 3

Stiluri manageriale neoliberale într-un mediu corporat postsocialist	57
De la motivarea cadrelor la motivarea managerilor	57
Conformarea la stilul antisocialist al CEO-ului	62
Mediul amenințător	70
Probleme de comunicare și discursul flexibilității	75
Concluzie	78

CAPITOLUL 4

Neoliberalizând rezistența: timpul de lucru și presiunile pentru ore suplimentare	80
Un nou tip de angajat	80
Strategii pentru a cere ore suplimentare	85
Ore suplimentare: un semn al succesului sau eșecului managerial	90
Exprimând nemulțumirea	95
Neoliberalizarea rezistenței	98
Concluzie	100

CAPITOLUL 5

A vedea ca un inginer: un mediu corporat dominat de cadre tehnice	101
Inginerul captiv	101
Ingineri care conduc alți ingineri	105
Cunoaștere superioară tare vs. abilități soft inferioare	108
Stimă de sine, joburi soft și presiuni ale pieței	113
Concluzie	118

CAPITOLUL 6

Neoliberalizarea genderului ca beneficiu al firmei: feminitatea ca bun corporat	120
O femeie puternică e o afacere bună	120
Transformând feminitatea pentru a semăna cu noile prescripții de gen	125
Femei puternice, dar totuși feminine	130
Corpul femeii ca o problemă corporată	137
Concluzie	141

CAPITOLUL 7

Informalitate și „distracție”: și de muncă și de viață	142
Cultura neoliberală a „distracției”	142
Petrecerile de la sfârșitul programului	145
Team building: muncind din greu pentru „a te distra”	149
Concluzie	158

CONCLUZII

Putere și rezistență. Neoliberalizarea firmei postsocialiste	160
---------------------------------------------------------------------	-----

Referințe bibliografice	170
--------------------------------	-----

Argumentul principal al tezei

Cercetarea mea este o contribuție la problematica puterii în relațiile de muncă prin studierea diferitelor forme de manifestare a puterii, rezistenței și supunerii. Analizez expresii ale puterii și reacții ulterioare la manifestările puterii în modul în care sunt negociate relații care implică control intensiv și normalizări constrângătoare. Am folosit un studiu etnografic de profunzime al unei companii ca modalitate care mi-a permis să înțeleg analitic modul în care ethosul neoliberal influențează capacitățile individuale de ajustare, rezistență sau pur și simplu de renunțare prin demisie. Aceste reinterpretări și ajustări individuale, care se datorează modului de a imagina și de a fi al angajaților în lumea muncii corporate, sunt vizibile atât prin intermediul discursurilor cât și al practicilor. Definițiile celor aflați la putere asupra mediului de lucru capitalizează asupra percepțiilor negative ale neajunsurilor muncii din perioada socialistă sau sunt rezultate genuine ale transformărilor neoliberale provenite din experiența de viață a indivizilor ca „antreprenori ai propriului sine”. Variațiile în definirea diferitelor contexte de muncă și a relațiilor de putere care le structurează oferă posibilitatea de manipulare strategică a situațiilor interacționale și implicit posibilitatea rezistenței; totuși nu idealizez rezistența sau orice opoziție camuflată, ci mai degrabă analizez capacitatea diminuată de subverti mecanismele de control și disciplinare atunci când angajaților le lipsește perspectiva critică asupra naturii construite, arbitrare și naturalizate a ierarhiei organizaționale, a muncii plătite, a sinelui competitiv. Raportarea mea critică la cerințele legate de ore suplimentare sau de obligativitatea de a te „distra”, a distribuției genderizate a muncii sau a statutului managerial privilegiat, poziționează cercetarea mea aproape de eforturile studiilor de management critic, interesate de problematica dominației și a controlului, precum și de încercarea de a denaturaliza și dezvălui caracterul aparent neutru și științific al celor mai multe concepte luate ca de la sine înțelese în firma capitalistă. Mă focalizez pe diferite instanțe de guvernamentalitate neoliberală și manifestări ale puterii prin observarea diferitelor grupuri de angajați: ingineri confrunțați cu cerința neoliberală a unor competențe și abilități „soft”, femei care sunt comodificate ca resursă capitalistă în timp ce normalitatea prescripțiilor de gen este transformată în mod convenabil de manageri urmând logica profitului, participanți ai petrecerilor informale care fac față unor oportunități și constrângeri interacționale ce întăresc relațiile de putere și diferențele de status, sau manageri ce mobilizează dispozitive de disciplinare făcând referință la trecutul socialist, puternic infiltrate însă de teme neoliberale care favorizează practici și narrative autoritare de control.

Situarea textului în literatură

Construcția angajatului ca subiect obedient, căruia fiindcă primește un salariu și se pretinde să se supună controlului unui nivel ierarhic superior, este continuu reprodusă, fiind rareori pusă în discuție într-o varietate de moduri care au ca referință puncte de vedere articulate de către studiile organizaționale. Compania modernă apare ca principalul mod de instituționalizare a relațiilor de muncă. Practicile din mediile corporate au ajuns să influențeze totul de la identitatea personală, timpul de lucru și de loisir, până la producția cunoașterii (Deetz, 1992:2). Studiul organizațiilor a fost în mod tradițional în mică măsură interesat de putere, înscriindu-se într-o paradigmatică utilitaristă născută și dezvoltată în școlile de business americane care a dominat cele mai influente studii organizaționale. De la mijlocul secolului XX temele dominației, puterii, conflictului și autorității, teme care veneau pe linie weberiană, au fost înlocuite în America de Nord de o mișcare spre studii mai instrumentale și o concepție structurală a organizațiilor operând în medii concepute îngust ca limitate la resurse (Lounsbury and Carberry, 2005:502).

Această teză este poziționată în teoriile care aparțin în special tradiției critice, care au constituit atât o resursă conceptuală și empirică, cât și o resursă care coroborează rezultatele analizei mele. Studiile de management critic se originează în teoriile critice, care pornesc de la asumția posibilității unui individ mai autonom care, în principiu și pe linia idealurilor iluministe, poate să fie stăpânul propriului destin în colaborare cu alții – posibilitate care se consideră distorsionată și chiar blocată de către etosul managerial neoliberal (Alvesson and Willmott, 1994, 2002, 2003). Teoriile critice pun în discuție caracterul hegemonic al raționalității instrumentale și urmăresc să disloce caracterul relativ limitat al teoretizării atât din studiile organizaționale, cât și din studiile de management, către un imaginar social mai larg care să includă noile dezvoltări din științele sociale. Arată că transformarea individualității în forme standard este un răspuns la logica producției de masă și consumului de masă și pun în discuție caracterul de la sine înțeleles al marilor birocrății, a școlilor și a mass mediei, care aparțin aceleași raționalități instrumentale care „reduc ființele umane la simple elemente într-un mecanism social bine uns” (Alvesson and Willmott, 2003:2).

Metodologie

Argumentele mele sunt bazate pe o investigație etnografică a experienței trăite a angajaților unei companii din Cluj din domeniul construcțiilor de infrastructură. Compania a fost fondată la începutul lui 1998 și s-a extins rapid; doar în zece ani a atins 200 de angajați și o cifră de afaceri de peste 25 de milioane de euro, dezvoltând puncte de lucru în toate orașele

mari din România. Am denumit compania „Construct Energy”, un pseudonim folosit alături de pseudonime pentru angajați, pentru a preveni identificarea firmei și persoanelor implicate. Metodologic, am încercat să sistematizez cantitatea mare de date obținută prin diverse tehnici: observație co-participativă care acoperă o perioadă între ianuarie 2007 și ianuarie 2010; analiză de text asupra newsletter-ului intern al companiei, broșuri de auto-prezentare, articole de ziar (cele mai multe scrise de către CEO sau de către managerul de relații cu publicul și corectate de către CEO); interviuri cu angajații și cu managerii realizate după ce am plecat din firmă, colectate pentru a-mi clarifica sau confirma anumite moduri de a înțelege variate aspecte ale terenului. Am adunat material de teren și am asamblat o „descriere densă” (Geertz, 1973) pentru a-mi permite primii pași în interpretarea culturii corporate. Observația co-participativă a început la începutul anului 2007 ca angajat la departamentul de resurse umane; a presupus în special munca cu managerii de rang secund și de top pentru proiecte de recrutare și, de asemenea, a presupus întâlniri zilnice cu angajații de la departamentele de relații cu publicul și departamentul de contabilitate – localizate în proximitatea spațială a departamentului de resurse umane. De-a lungul celor trei ani am făcut notițe de teren scurte în timpul și după terminarea programului de lucru, pe care le-am organizat și le-am clasificat în afara biroului. Notele de teren au fost instrumentul necesar care a fixat în memorie discursurile și practicile organizaționale. De asemenea, am fost implicată în întâlniri de lucru și discuții informale cu CEO-ul, managementul de top, precum și cu angajații, experiență care mi-a permis oportunitatea de a înțelege mai clar relațiile de lucru din companie, diseminarea culturii corporate și specificul practicilor de negociere. Etnografia mi-a permis să investighez cum atât angajații cu ocupații intelectuale (professionals), cât și managerii interpretează mediul de lucru; prin urmare, ca cercetător am putut să înțeleg ce este central, distinctiv și persistent în organizația studiată.

CAPITOLUL 1. Despre posibilitatea criticii după normalizarea muncii și naturalizarea ierarhiei

Urmăresc în acest capitol cei mai importanți pași culturali în construcția ierarhiei benevolente și a angajatului neoliberal puternic și îi conectez de instanțele teoretice care au contribuit la înțelegerea critică a puterii și a rezistenței în relațiile de muncă. Corpusul literaturii de management critic de astăzi este portretizat ca fiind chiar articulat (Clegg et al., 2005), cu toate că de fapt este divers și aleator structurat de diverse conflicte teoretice (Fournier and Grey, 2000). Caracteristica definitorie a acestor studii este caracterul anti-performativ, o dedicare pentru o formă sau alta de denaturalizare și o apropiere reflexivă a metodologiei. Cercetarea mea se apropie de direcțiile deschise de studiile de management

critic tocmai datorită preocupării pentru tema dominației și a controlului și pentru conceptul de denaturalizare, demascând natura construită, aparent neutră și tehnologică a conceptelor utilizate în firma capitalistă. De asemenea, aderă la caracterul anti-performativ; aceste studii nu doresc să contribuie în nici un fel la productivitate sau eficiență, fiind neinteresate de aceste aspecte. Ca o încercare de denaturalizare, investighez locurile comune, luate ca de la sine înțelese, așa cum aceste constructe sunt folosite rutinier în discursuri de către purtătorii veritabili ai raționalității: managerii și tehnocrații. În plus, am găsit în compania studiată voci care pun sub semnul întrebării aceste constructe, aceste persoane fiind conștiente de caracterul lor impus și construit de către cei distribuiți pe poziții de putere. Aceste voci ale angajaților sunt deseori reduse la tăcere de către dispozitive discursive puternice și sunt transformate în „obiecte și instrumente ale acțiunii manageriale” (Alvesson and Willmott, 2003:8). Armata de tehnocrați oferă ceea ce pare a fi „adevărată” cunoaștere, care este transmisă managerilor și folosită pentru a face din organizație un mecanism mai eficient. Argumentez că tehnocrații înșiși sunt împuterniciți și dezîmputerniciți în același timp; lor le este dată autoritatea parțială a cunoașterii din domeniul lor de competență, iar apoi sunt transformați în unul din obiectele asupra cărora se exercită puterea și savoir-faire-ul managerial. Am să prezint în diferitele capitole empirice cum orientarea mărginită tehnocratică limitează și împiedică responsabilitatea și autonomia umană.

CAPITOLUL 2. Imaginând piața și statul

În acest capitol sunt interesată de modalitățile în care este imaginată piața ca ceva natural și imperativ și relația aproape automată cu un stat laissez-faire subordonat; de asemenea, cum această viziune este transformată de așteptările manageriale legate de profesionalism și muncă într-o logică neoliberală, schimbând mediul de muncă și stabilind standarde mai „înalte” și „flexibile” pentru angajați și manageri deopotrivă. Conceptualizarea ideii de piață și practicile asociate acesteia reprezintă în Construct Energy influențe foarte puternice asupra luării deciziilor, reprezentărilor despre ce înseamnă un manager bun sau un angajat promițător și în general a relațiilor de putere în firmă. Trei domenii pot fi identificate în Construct Energy care capturează imaginarul proprietarilor și a managerilor despre lumea afacerilor, care dau un indiciu despre stilul lor managerial și de lucru, care explică mediul complex care s-a format în această companie românească de succes. Cele trei includ: reprezentarea pieței și constrângerile, respectiv libertățile pe care le oferă; reprezentarea statului și rolul în dezvoltarea țării ca întreg; și reprezentările despre oameni, motivațiile lor, scopurile și limitele acțiunii. Forța ideii de piață vine exact din calitatea majoră pe care o posedă: abilitatea de a simplifica și de a produce o schemă inteligibilă simplificată a motivelor individuale, a binelui social și a acțiunii colective. Caracterul construit al pieței

condusă de interese și al pieței în sine este complet invizibil pentru jucătorii capitaliști; conceptual pare un epitom natural al raționalității umane. Reglementările de stat sunt percepute ca restrângând abuziv impulsul spre progres al societății, al jocului capitalist. Reglementările de stat intră în contradicție cu piața auto-reglementată. Laissez-faire-ul este invocat ca metodă de a asigura cele mai bune rezultate pentru societatea compusă „din cei merituosi”, în timp ce ideea unui standard minimal de trai este văzută doar ca o formă care încurajează „cultura dependenței” – cu excepția celor „care nu pot fi învinuiți pentru condiția lor”, dar care pot fi ajutați mult mai bine cu ajutorul programelor corporate de responsabilitate socială distribuite de piață.

CAPITOLUL 3. Stiluri manageriale neoliberale într-un mediu corporat postsocialist

Urmăresc discursul și practicile organizaționale folosite pentru a produce un angajat implicat și un lider motivat. Folosind literatura managerială, care descrie un manager neoliberal care inspiră, care este în continuă auto-dezvoltare, care insuflă subordonaților, dar și lui/ei însuși/inseși virtuțile adecvate, contrazic teza conform căreia firma capitalistă contemporană are nevoie de justificări pozitive susținute de o nouă generație de manageri capabili să mobilizeze/motiveze pentru a asigura productivitatea. De fapt, rezultatele mele arată că forța și coerciția pot oferi în continuare conformare, asigură supunerea fără o angajare pozitivă a forței de muncă, în special dacă discursul neoliberal este dublat de un puternic discurs managerialist anti-socialist care opune viciilor socialiste virtuțile capitaliste, producând astfel un discurs de diferențiere între angajați în funcție de „adaptabilitate”. Stilul managerial autoritar, însă fără autonomie față de proprietarii firmei, este preferat datorită presupuselor predispoziții socialiste învechite și ineficiente ale forței de muncă. Discursul anti-socialist poate oferi o bază pentru a normaliza presiunile sau orele suplimentare, iar managerii traduc discursul neoliberal în adaptări locale pentru a asigura profitul. Supunerea este obținută prin sancționări informale, reprimând rezistența sau suprimând exprimarea nemulțumirilor. O interpretare neoliberală a libertății, a se muta la altă firmă dacă angajatul este nemulțumit, contribuie la o perpetuare a mediului de lucru amenințător. Cuplată cu discursul ineficiențelor socialiste, ajută să producă conformare atât în rândul managerilor, cât și al angajaților. Modelul de manager care rezultă de aici este un mix de autoritarism, de persoană care s-a auto-întemeiat, auto-împlinită, dar incapabilă de autonomie, doar transmițător al imperativelor superiorilor.

CAPITOLUL 4. Neoliberalizând rezistența: timpul de lucru și presiunile pentru ore suplimentare

Deseori s-a subliniat că restructurarea post-fordistă a locului de muncă a creat nevoia unui angajat în continuă auto-dezvoltare, auto-motivare și auto-reglementare. Persoane întreprinzătoare, proactive, căutând noi experiențe de învățare, capabile să se adapteze la medii diferite, ca să își asigure competitivitatea și succesul pe piață. În acest capitol arăt cum proprietarii Construct Energy consideră capacitatea de adaptare la orice condiții de muncă o marcă veritabilă a excelenței și a succesului. Adaptabilitate implica acceptarea și conformarea la o cultură organizațională care premiază loialitatea și dăruirea, de obicei măsurate prin timpul petrecut la locul de muncă. Mediul corporat impune constrângeri puternice de timp care implică punerea în paranteză a vieții de familie și a vieții personale, cel puțin „când ești tânăr și încerci să devii cineva”. Compania oferă un discurs foarte specific, dar convingător, despre cum arată indivizii raționali. Munca din greu – măsurată în multe ore – este opusă sloganului comunist ”noi ne facem că muncim, iar ei se fac că ne plătesc”. Acest discurs al moștenirii comuniste este foarte pregnant și permite traducerea unor realități curente în termeni contrastanți cu vechile tare imaginate. Demonizarea obișnuințelor comuniste de a munci reprezintă o modalitate prin care principiile neo-liberale se infiltrează și impun un anumit cadru temporal ”rațional”. Impactul vizual negativ al zecilor de angajați care pleacă din fabrică toți în același timp, la ora patru fix, încă este o povară pentru noul imaginar capitalist legat de timpul de muncă. Angajatul capitalist ”adecvat” este cel care nu pleacă atunci când i se termină programul - ca și cum ar aștepta nerăbdător sfârșitul programului, așa cum se întâmpla în fabricile comuniste. Managerul neoliberal descurajează și desconsideră orice nemulțumire pentru că negocierea sau compromisul nu sunt opțiuni. Din contră, angajatul interesat este încurajat să aleagă una din opțiunile raționale, fie să plece dintr-un mediu care se dovedește inadecvat dorințelor sale, fie să muncească mai mult și să stea peste program. Însă argumentul meu este că și angajatul trece printr-o transformare importantă spre o persoană independentă, în stilul neoliberal, care se dedică muncii într-un mod pragmatic și auto-interesat, care rezistă constrângerilor prin evitarea rezistenței. Mediul companiei nu este negociabil sau nu poate fi schimbat de către acest tip de angajat, el acceptă normele impuse de management sau decide să plece. În ceea ce privește programul de lucru, acești individualiști autonomi decid să lucreze mai mult dacă această cerință apare și să construiască o logica adaptativă în favoarea firmei și o reaşezare a priorităților ce țin de balanța muncă-viață. Rezistența devine învechită în ciuda presiunilor mediului pentru muncă neplătită, ore îndelungate de lucru și lipsă de ”flexibilitate”.

CAPITOLUL 5. A vedea ca un inginer: un mediu corporat dominat de cadre tehnice

Capitolul prezintă inginerii ca pe un bun valoros al companiei, dar care sunt totodata confrunțați cu cerințe legate de noi abilități și savoir-faire interacțional specific nevoilor pieței, care contrastează și pun sub semnul întrebării superioritatea tehnică și încrederea lor în științele ‘tari’. Am observat că pe măsură ce compania capitalistă postsocialistă trece prin schimbări legate de constrângeri ale piețelor și relația cu angajații cu pregătire tehnică se schimbă similar. Inginerii, chiar dacă sunt apreciați în interiorul firmei, sunt supuși expectanțelor de a dezvolta pe lângă cunoaștere tehnică și un savoir-faire interacțional propriu pieței. Aceasta transformare se contrapune unei puternice încrederi în superioritatea absolută a științelor tari. Pentru a recupera pentru profesia lor un statut social și personal perceput ca mult mai înalt, inginerii sunt forțați în cadrele unei noi profesionalizări, ceea ce implică ajustarea la cunoaștere de tip ‘soft’ într-un univers anterior acaparat de cunoaștere ‘hard’. Susțin că în ciuda faptului că inginerii înșiși sunt conștienți de importanța noilor abilități sociale pentru munca lor, totuși există încă o ierarhie percepută a indicatorilor performanței în inginerie. Ceea ce în mod obișnuit nu implica abilități sociale, ci doar cunoaștere tehnică. În ierarhiile mentale, cei mai buni ingineri lucrează în proiectare sau design tehnic și au nevoie în munca lor doar de cunoașterea științifică pe care au accentuat-o și studiile din învățământul superior. Dar munca efectivă implică pentru cei mai mulți dintre ei doar o minimă utilizare a cunoștințelor tehnice și multă muncă administrativă și rutinieră. Discrepanța între munca zilnică și felul în care își imaginează ‘adeverata muncă a unui inginer’ cauzează frustrare și sentimente de dezamăgire pentru ceea ce ei percep ca derivă profesională. Auto-percepția negativă vine după o perioadă de status foarte ridicat pentru ingineri, ca parte esențială a muncii socialiste. Întreprinderea socialistă de după război a avut nevoie de cunoaștere tehnică pentru a se extinde și a inova, în prezent însă principala preocupare a firmei capitaliste neoliberale sunt noi piețe de desfacere, pretinzând astfel poziții ce necesită abilități de vânzări și interacțiune cu clienții.

CAPITOLUL 6. Neoliberalizarea genderului ca beneficiu al firmei: feminitatea ca bun corporat

Discut în acest capitol rolurile femeilor și jocul lor de roluri pentru a ajunge la înțelegerea utilității și comodificării lor neoliberale. Există așteptarea ca femeile angajate în companie să fie veritabili antreprenori ai sinelui, indiferent de poziția sau de autoritatea deținută; indiferent dacă au ocupații ‘tradițional’ feminine sau au trecut de pragul de mobilitate (‘glass ceiling’) ajungând la statut managerial, acestea ar trebui să își îmbunătățească

abilitățile și să se dedice dezvoltării continue a sinelui. Devenirea într-un angajat neoliberal puternic apare doar dacă aduce beneficii afacerii; femeile sunt comodate ca o resursă capitalistă. O redefinire a genului se petrece în moduri noi și neașteptate; normalitatea de gen tradițional este redefinită prin așteptări corporative și practici ale discursului de leadership; feminitatea neoliberalizată din poziții manageriale nu se conformează doar unor metode de management autoritar de tip 'masculin', ci în plus sporește cu duritate controlul și dominația. Trăsăturile și 'calitățile' feminine sunt binevenite într-o companie post-fordistă adaptativă și sunt exploatate într-o manieră neoliberală pentru a corespunde nevoilor afacerii. Dovedindu-se capabile de adaptare la poziții anterior concepute ca tipic masculine, femeile de succes devin excelente exemple de auto-reglare neoliberală, prin tenacitatea cu care utilizează unele coduri feminine în combinație cu caracteristici percepute ca 'manageriale', în mod tipic asociate cu masculinitatea. În plus, neoliberalizarea femeilor se dovedește, de asemenea, benefică pentru scopurile corporative; compania construind astfel noi standarde de excelență cu ajutorul acestei noi mărfi feminine.

CAPITOLUL 7. Informalitate și „distracție”: și de muncă și de viață

În fața criticilor legate de dispariția 'plăcutului', 'distracției' din muncă, practicile din fostele fabrici fordiste au fost gradual transformate de către eforturile de după anii '70 de a reinventa munca capitalistă într-un mod non-taylorist. O transformare de acest gen se consideră că sporește beneficii precum flexibilitatea, avantajul competitiv și crește motivația. Ultimul capitol empiric arată cum la petrecerile - oarecum plăcute - organizate de companie se participă fără entuziasm deoarece acestea păstrează chiar și în informalitate familiaritatea relațiilor de putere și de gen din firmă. Informalitatea se infuzează astfel de conștientizarea că cei dominanți mimează doar temporar relații de apropiere cu angajații. Cei care se distrează cel mai bine în cadrul petrecerilor sunt unii manageri care încearcă să transfere puterea din spațiul formal al biroului în cel informal al petrecerii, impunând grade de 'a te distra' și incitând autoritar la distracție. Manifestări ale puterii sunt pervers transmise la fiecare eveniment organizat de firmă de către membrii activi ai managementului. Transformările managerilor din timpul petrecerilor de la figuri dictatoriale la 'amici' sunt experiate de angajați cu ironie, aceștia delimitându-se de unele exagerări. Team-building-urile imaginate de angajați corespund celor tipice organizate de agenții specializate de PR, incluzând activități care să 'sporească coeziunea grupului' sau să 'dezvolte anumite abilități'. Totuși, acestea au fost organizate efectiv în companie ca excursii cu petreceri incluse. După câțiva ani au fost considerate distracție de rutină, acceptate de toată lumea ca obligatorii, fără prea multă împotrivire. Team-building-urile combină acțiuni,

etichetă și afișare în timp ce subliniază manifestări ale puterii și status-quo-ului și relațiile de gen. Petrecherile reprezentau site-ul transformării unor manageri în alcoolici prietenoși sau în prieteni de flirtat. Unele femei manager sunt judecate mai aspru de subordonați deoarece trec prin transformări radicale de la stilul managerial rigid și autoritar al biroului la petrecărețe ce dansează și flirtează la petreceri. Femeile autoritare în manieră 'masculină' arată trăsături masculine și în timpul petrecherilor deoarece sunt mereu controlate, provocatoare dar totuși menținând granițele invizibile de status. Mai mult, ele utilizează farmece foarte feminine, care reamintesc de trăsăturile ce le-au ajutat în accesul la putere, suplinite de cele comune atât femeilor, cât și bărbaților: ambiția și munca dedicată.

CONCLUZIE: Putere și rezistență. Neoliberalizarea firmei postsocialiste

Concluzionez prin a arăta că rezistența la abuzurile de putere corporată nu aduce efecte agregate pentru întreaga companie, ci presupune manifestări disparate de a refuza un anume tratament. Manevrelor comune de rezistență se rezumă la împărțirea comună a frustrării și anxietății prin umor, expresii burlești ale nemulțumirii. Prin urmare, status-quo-ul nu este pus în discuție într-o manieră serioasă, ceea ce ridică semne de întrebare asupra aspectelor democratice și etice ale vieții organizaționale. Urmărind sugestiile din studiile de management critic am observat distorsiunile și modul specific în care etosul managerial neoliberal a fost apropiat și, în plus, impactul asupra condițiilor de posibilitate a unui angajat autonom, care cu dificultate poate să mai fie un „stăpân al propriului destin” prin acțiunea sa individuală ori în colaborare cu ceilalți. Orice acțiuni colective sau rezistențe individuale sunt clasate ca fiind sindicalism socialist, iar narativele neoliberale le dezassemblează prin chemări la „normalitate” capitalistă indicând interesat înspre sinele antreprenorial neoliberal. Transformările legate de subiectul antreprenorial sunt vizibile, însă întrebările legate de autonomia subiectului, oportunitățile de viață, înclinațiile democratice sau capacitatea de rezistență față de abuzuri de putere rămân toate deschise.

Referințe

- Alvesson, M., and Willmott, H. (2002). Identity regulation as organizational control: Producing the appropriate individual. *Journal of Management Studies*, 39(5), pp. 619-644.
- Alvesson, M., and Willmott, H. (2003). Introduction. In *Studying Management Critically*, pp. 1-22. London, Thousand Oaks and New Delhi: Sage Publications.
- Alvesson, M., and Willmott, H. (Eds.). (1994). *Making Sense of Management: A Critical Analysis*. London: Sage.
- Clegg, S., Kornberger, M., and Pitsis, T. (2005). *Managing and organizations: an introduction to theory and practice*. London, Thousand Oaks and New Delhi: SAGE Publications.
- Deetz, S. (1992). *Democracy in an Age of Corporate Colonization: Developments in Communication and the Politics of Everyday Life*. New York: State University of New York Press.
- Fournier, V., and Grey, C. (2000). At the critical moment: conditions and prospects for critical management studies. *Human Relations*, 53(1), pp. 7-32.
- Geertz, C. (1973). Thick Description: Toward an Interpretive Theory of Culture. In *The Interpretation of Cultures. Selected Essays*, pp. 3-30. New York: Basic Books.
- Lounsbury, M., and Carberry, E. J. (2005). From King to Court Jester? Weber's Fall from Grace in Organizational Theory. *Organization Studies*, 26(4), pp. 501-525.