

SOCIETATE ȘI RELIGIA ORGANIZĂRII ÎN VIZIUNEA LUI BAPTISTE RAPPIN

Mihail Ungheanu¹⁸¹

REZUMAT

Organizația este un cuvânt pe care îl folosește toată lumea, un concept care pare cunoscut. Cu toate acestea, nu toate implicațiile acestui concept sunt cunoscute. Acest articol explorează conceptul de organizație și modul în care a fost abordat în cibernetică și în științele managementului; de asemenea, încearcă să scoată la lumină, prin explicarea semnificației sale și a migrației sale de la biologie la cibernetică, consecințele care decurg pentru societate. Relația care există între societate și organizație este una de subordonare. Sub forma mișcării panorganizaționale (B. Rappin), viața omenirii este în curs de transformare. Societatea trebuie, așadar, să sufere o transformare radicală pentru a deveni o „organizație a organizațiilor”, un proces care ar trebui să producă o unitate globală a omenirii. Această linie de gândire își are rădăcinile în cibernetică (care, prin însăși denumirea sa, este legată de ideea de guvernare), o disciplină care se ocupă cu promovarea eficienței. Rezultatul poate fi unul singur: anihilarea libertății individuale și a culturilor, civilizațiilor etc.

Cuvinte-cheie: management, tiranie, cibernetică, religie, societate.

¹⁸¹ Cercetător la Centrul European pentru Studii Etnice, Contact e-mail: mihail_li@yahoo.com.

1. INTRODUCERE

„Organizație” este un termen folosit și înțeles de majoritatea oamenilor. Cu toate acestea, este interesant să analizăm ce se ascunde în spatele utilizării cotidiene a acestui termen. Organizația este un concept legat de biologie, cibernetică, sociologie și știința managementului. Este o expresie prezentă în limbajul curent, iar referentul ei se face simțit în viața de zi cu zi, deoarece viața fiecărei comunități se bazează pe un anumit tip de organizație. Ordinea și organizația merg mână în mână. „Organizație” nu este doar o formă simplă de ordine, ci implică ceva mai mult. „Organizație” poate fi utilizat pentru a descrie grupuri de persoane angajate în diverse activități menite să realizeze ceva; obiectivul poate fi pe termen scurt sau pe termen lung. Pentru a fi eficientă, o astfel de asociere funcționează în conformitate cu programe de acțiune raționale, utilizând instrumentele cele mai adecvate necesare, inclusiv planificări raționale cuprinzătoare. O organizație reprezintă o modalitate de a aduce unitate unei multitudini de componente pe care la orientează către un scop. O știință a organizării este o știință despre modul în care organizațiile sunt construite și făcute mai eficiente. După cum vom vedea, conceptul de organizare nu este unul neutru; el conține presuposițiile unei revoluții antropologice.

Într-un anumit sens, conceptul de organizare este legat de ceea ce s-ar putea numi esența modernității și de revoluția industrială, care caracterizează lumea occidentală. Occidentul este mai mult decât o denumire geografică. Aceste denumiri exprimă un concept sau o idee, care este strâns legată de conceptul pe care îl examinăm și de teologia managementului. Înțelegerea a ceea ce este „Occidentul” este o modalitate de a înțelege transformarea pe care o traversează lumea astăzi. Acest concept de „Occident” a suferit și continuă să sufere schimbări. „Occidentul” a schimbat, de

asemenea, lumea și a declanșat globalizarea și globalismul. Prezentarea și explicarea conceptului de „organizare” (poate și a procesului de *organizing*) sunt un pas necesar pentru a înțelege aceste procese (și consecințele lor). Potrivit gânditorului francez Baptiste Rappin, științele organizării și managementului sunt o expresie a acestei viziuni despre lume care este implicată în procesele vizibile ce afectează lumea contemporană. Ele exprimă aceeași logică a organizării și eficienței pe care Jacques Ellul a atribuit-o „sistemului tehnic” sau „la technique”.

2. REVOLUȚIA MANAGERIALĂ

Autorul francez Baptiste Rappin, conferențiar al Universității din Lorena – Institutul de Dirijare a Întreprinderilor din Metz, specializat în filosofia managementului, a scris extensiv despre acest subiect, precum *Au fondement de managment. Theologie de l'organisation* [Despre temeiurile managementului. Teologia organizării/organizației] – două volume (Nisa, editura Ovadia, 2014, respectiv 2016), *Heidegger et la question du managment* [Heidegger și chestiunea managementului] (Nisa, editura Ovadia, 2015), *Les enjeux anthropologiques du coaching* [Miza antropologică a coachingului] (Nisa, editura Ovadia, 2014), etc. Pe lângă descrierea generală a ceea ce sunt științele organizaționale, el a evidențiat subtextul teologic și religios al acestora. Rappin arată că, deși există trei paradigme majore în epistemologia științelor managementului/organizației, toate sunt legate de niște presupoziii comune¹⁸². Cele trei paradigme sunt

¹⁸² Baptiste Rappin, “D’unité ontologique des épistémologies gestionnaires et de ses conséquences” [“Despre unitatea ontologică a epistemologiilor manageriale și consecințele sale ”], în *Management et Avenir*, 2011, 3 (43), p. 476.

pozitivismul, constructivismul și interpretativismul. Unitatea ontologică subiacentă este metafizica modernă a Sinelui/Subiectului, rezultatul modern al căutării fundamentului ultim al realității în subiectul uman (transcendentală I.Kant), o abordare care a dus la abordării onto-teologice ale realului. Consecința transformării subiectivității umane în fundamentul realității a fost apariția unei viziuni asupra lumii în care toate celelalte ființe sunt reduse la un instrument, la un obiect, o viziune asupra lumii în care obiectul este mediat de reprezentare; aceasta este rădăcina viitoarei mentalități tehnocratice; lumea devine o imensă magazie de lucruri aflate la dispoziția omului. Actul reprezentării obiectivează lumea externă și conținutul ei. Aceste conținuturi devin obiecte și, ca atare, intră într-o relație cu subiectul uman, o relație bazată pe calcul și manipulare tehnică¹⁸³. În acest proces, fundamentul lucrurilor nu mai este ceva transcendent și extern, ci ceva intern subiectivității umane înseși. Reprezentarea devine locul în care se nasc dovezile și certitudinea. Realul devine real prin acțiunea re-prezentării (și a omului). Știința organizării și managementul aparțin acestei viziuni tehnocratice atât de specifice istoriei și metafizicii Occidentului, care produce uniformitate universală ori de câte ori ideile occidentale sunt adoptate de diferite culturi și popoare. Științele organizaționale aparțin aceleiași dinamici a metafizicii occidentale, participând la tendința către uniformizarea generală. Aceasta este o vocație, iar științele organizaționale o îndeplinesc în cadrul stabilit de societatea managerială, o formă de societate complet nouă în istoria lumii¹⁸⁴. Consecința acestei dezvoltări metafizice și istorice a creat un nou fel de mentalitate care ignoră caracterul finit și istoricitatea existenței umane. A produs dominația metodei și a tehnicii în viața umană;

¹⁸³ *Ibidem*, p. 478.

¹⁸⁴ *Ibidem*, p. 480.

adevărul depinde de metoda utilizată. Rezultatul este ceea ce s-ar putea numi tehnosciență, o fuziune între metodă și epistemologie, prin care metoda este epistemologie; știința este subordonată aplicațiilor tehnice. Ajungem la adevăr numai prin aplicarea metodei științifice. Conform acestei linii de gândire, de tip heideggerian, istoria metafizicii, care se confundă cu istoria Occidentului, a produs era rațiunii instrumentale și tehnice – era „sistemului/societății tehnice”; legată de aceasta este concepția adevărului ca corespondență. Diversele științe și abordări utilizate pentru a înțelege lumea sunt diverse moduri de obiectiva ceea ce există, adică de a transforma toate ființările în obiecte, instrumente care există numai pentru a satisface dorințele omului și a le face disponibile (în termeni heideggerieni), la îndemână - *zuhanden*. Lumea devine un depozit, fără valoare intrinsecă ce cere respect, având ca singur scop satisfacerea arbitrarului uman și a voinței de putere.

Această bază fundamentală a modernității reprezintă, într-un anumit sens, revolta omului împotriva Ființei (sau împotriva lui Dumnezeu, dacă este interpretată în termeni creștini), a funcției împotriva existenței. Chiar și noțiunea de suveranitate, concept esențial pentru gândirea politică modernă, aparține acestui proces de rebeliune. Este o căutare a puterii. Cele trei paradigme ale științei organizării sunt trei moduri diferite de a obiectiva (cele trei paradigme ale științei organizării menționate anterior) domeniul lor de aplicare, adică grupurile de oameni, instituțiile și individul însuși. Partea cea mai profundă a omului devine ținta lor. Științele organizării exprimă aceeași dorință; ele o întruchipează în cel mai înalt grad¹⁸⁵.

¹⁸⁵ *Ibidem*, p. 482.

Această atitudine este expresia viziunii despre lume întruchipată de tehnică modernă. Spre deosebire de tehnica premodernă, cea modernă se bazează pe știință, pe reflecția conștientă asupra criteriilor cunoașterii și pe reflecții metodologice, fiind aleasă cea mai eficientă. Este o mentalitate dirijată de considerente de eficiență, fiind înrădăcinată în metode raționale de investigare a realului. Potrivit lui J. Ellul, tehnica modernă este, printre altele, un sistem/univers de mijloace care se îndreaptă automat către o eficiență sporită și un mediu în care omul modern își petrece viața. Ea a devenit un nou tip de realitate, pe care N. Berdiaev l-a descris în lucrarea sa *L'Homme et la machine* [„Omul și mașina”]; gânditorul rus susține că omenirea a intrat într-o nouă eră, pe care el a numit-o „era organizării”. Tehnica nu este ceva prezent exclusiv în centrele industriale, fabrici etc. Tehnica este o căutare cu mijloace raționale care vizează eficiența. Ea caută cele mai bune mijloace pentru a realiza un obiectiv. Alte tehnici, mai puțin eficiente, nu sunt acceptate. „Organizația” este o expresie a acestui „sistem tehnic/societate”, poate chiar coroana sa. „Organizația, sau *Gestell-ul* [„dispozitivul” la Heidegger], poate fi definită în acești termeni, așa cum face G. Agamben referindu-se la conceptul de „dispozitiv” al lui M. Foucault. Ea constă într-un set de practici, de diferite tipuri de cunoștințe, criterii, chiar instituții al căror scop este de a gestiona, controla și oferi un anumit tip de îndrumare în vederea realizării a ceva util. Managementul, controlul, guvernanta utilizate de aceasta sunt aplicate comportamentului, gesturilor și gândurilor individului. În domeniul științelor organizaționale, această tendință e ascunsă sub eticheta de „metodologie a cercetării și intervenției”, precum și în spatele conceptul de „operaționalizare a cunoștințelor deja dobândite”. Cercetarea nu este o simplă căutare a adevărului. Este o intervenție. Metodologia cercetării-intervenției vizează transformarea „lumilor

organizaționale” (*mondes organisationnels*) în conformitate cu normele rațiunii canonice. Cercetătorii care adoptă aceste norme devin adevărații oameni de știință sau savanți ai „erei organizației”. Cei care suferă această transformare sunt oameni, cercetători, funcționari etc., care devin de acum înainte un fel de inventar viu, gata să fie pus la dispoziția organizației. O altă idee esențială este cea de cunoaștere/informație „acțională”. Cunoașterea academică trebuie transformată pentru a se conforma cerințelor științelor manageriale. Scopul acestei reformulări a cunoașterii este de a oferi persoanelor responsabile capacitatea de a reflecta asupra lucrurilor și de a acționa. Știința și acțiunea se află aici într-o stare de fuziune, prin care epistemologia devine metodologie și viceversa.

3. CIBERNETICĂ ȘI MANAGEMENT

În ciuda faptului că are rădăcini în filosofia transcendentală care postulează subiectul transcendental ca element constitutiv principal al cunoașterii și al lumii (filosofia lui Kant, paradigma lui Descartes, de exemplu), cunoașterea instrumentală modernă are o puternică tendință empirică și naturalistă; acestea sunt paradigma a ceea ce este considerat cunoaștere. Ele afirmă o viziune monistă asupra realității. Nu există loc pentru transcendență sau pentru o realitate interioară – realitatea transcendentală a omului. Aceste două abordări ale realității (naturalistă-empiristă și transcendentală) sunt depășite de cibernetică. Punctul de vedere cibernetic, axat pe noțiunea de buclă de feedback și auto-corecție, transcende opoziția dintre filosofia transcendentală și naturalism-empirism. Cibernetica oferă o viziune unificată asupra lumii (naturală, artificială și umană). Acest lucru a fost posibil prin utilizarea unei noi noțiuni de informație. Cibernetica a deschis porțile pentru un nou tip de naturalizare a condiției umane, o versiune mai sofisticată a

fizicalismului reductiv¹⁸⁶. Paradigma constructivistă în științele managementului se bazează pe o viziune antropologică adusă de cibernetică. Fundamentul său constă în identificarea dintre creier și computer. Gândirea este identificată cu calculul. Asimilarea reciprocă a creierului și a computerului a fost susținută de noțiunea specifică de informație, așa cum este definită de cibernetică. Această noțiune științifică a informației face posibilă unificarea domeniilor materiei, organismului, mașinii și întreprinderii¹⁸⁷. Această poziție reprezintă o abordare naturalistă și monistă a vieții. Științele manageriale urmează proiectul ciberneticii de a unifica lumea în jurul conceptului de informație¹⁸⁸ și de a extinde și intensifica obiectivarea lumii.

Astfel de viziuni asupra lumii se găsesc în lucrările lui Ludwig von Bertalanffy sau Norbert Wiener¹⁸⁹. Wiener a introdus în circulație un nou concept de „organizație”, care este alcătuită din organizații mai mici – o organizație de organizații. El a afirmat, de asemenea, că realitatea, indiferent de scară, poate fi înțeleasă sau tratată ca o organizație. Acest concept de organizație este strâns legat de conceptul de informație și de convingerea că orice organism și organizație își menține coeziunea prin faptul că deține mijloacele de a dobândi, utiliza, reține și transmite informații. Vederile sale întemeiază o înțelegere fractală a organizației, care se repetă la fiecare nivel al realității; rezultă că acest tip de ordine poate fi aplicat oricărui tip de entitate¹⁹⁰. Cibernetica, chiar prin numele său (trimite

¹⁸⁶ *Ibidem*, p. 485.

¹⁸⁷ *Ibidem*.

¹⁸⁸ *Ibidem*, p. 486.

¹⁸⁹ Baptiste Rappin, “La conceptualisation de l’organisation chez Norbert Wiener entre science et ontothéologie” [“Conceptia despre organizație/organizare a lui Norbert Wiener între știință și ontoteologie”], în *Histoire de Science*, 74-1, 2021, p. 147.

¹⁹⁰ *Ibidem*, p. 148.

la conceptul de cârmaci și de cârmuire/ocârmuire), arată legătura sa cu ideea de guvernare. Cunoștințele dobândite din domeniul ciberneticii stau la baza științelor managementului/organizaționale. „Organizația” denotă un tip de structură internă care leagă între ele diferitele părți ale unui corp și îi conferă coeziune și funcționalitate, etc. Este un tip de ordine care conține în sine scopul ei – auto-conservarea. Este o concepție nouă despre viață și ce este o ființă vie. Ideea că viața unei ființe vii se datorează organizării sale interne provine din biologie. Ceea ce definește o ființă vie nu este forma sa vizibilă, ci ordinea internă, organizarea, structura internă care leagă între ele diferitele părți. Datorită introducerii acestui concept în biologie, viața a început să fie definită doar într-un mod immanent, pierzând orice legătură cu determinările transcendente. „Organizarea” denotă, de acum înainte, o structură de ordin superior la care se referă tot ceea ce se percepe despre ființe. Utilizarea conceptului de organizare în biologie traduce încercarea de a reuni partea vizibilă a unei ființe vii cu structura sa invizibilă într-un întreg coerent, al cărui scop final este ea însăși.

Viața devine un fenomen care poate fi explicat numai prin referire la structura internă, la organizarea internă¹⁹¹. După cum afirmă Rappin, în lucrările lui Lamarck, granița dintre non-viață și viață este dată de tipul de organizare prezent în lucrurile nevii și în ființele vii. Viața este rezultatul interacțiunii dintre părți, dintre fluidele care operează în interiorul organismului (care construiesc o rețea) și a unei cauze motrice. Organizația este cea care dă viață, iar diferitele tipuri de ființe vii diferă deoarece organizația se actualizează în mod diferit în diverse contexte (în viziunea lui George Cuvier). Fiziologia este o știință a „organizării”. Odată cu apariția ciberneticii, noțiunea de organizare a migrat în domeniul

¹⁹¹ *Ibidem*, p. 150.

social și chiar în domeniile întreprinderilor și birocrăției. Cel mai important pas în acest proces este legătura stabilită între conceptul de organizare și conceptul de informație, așa cum este definit de cibernetică. Acest nou concept de informație nu este același cu cel utilizat în mod curent și își are rădăcinile în telecomunicații, fizică și statistică.

Această noțiune de informație nu este cea curentă, folosită și inteligibilă oricui, fără a avea nevoie de cunoștințe tehnico-științifice și teoretic, deci care poate fi interpretată și înțeleasă de persoanele care vorbesc la telefon, să zicem. Este o noțiune teoretică și care necesită pregătire pentru a o înțelege, fiind vorba, pe scurt, ceva ce poate fi cuantificat folosind coduri. Informația devine o problemă statistică de combinare și ordonare. Iar aspectul semantic nu mai este esențial pentru ea. Cea mai bună formulă pentru comunicare și informație în sens științific se bazează pe unități binare. Dacă există un sens în acest tip de comunicare formală, atunci acesta provine din structura mesajului. Sensul mesajului va fi determinat de modele. Atunci când este aplicată ființelor vii, abordarea cibernetică nu pornește de la o moleculă, ci de la organismul viu ca model. Un organism viu este un mesaj structurat și poate fi transmis¹⁹². Scopul principal al unui organism este autoconservarea, menținerea homeostaziei, care se realizează prin procesarea informațiilor interne și externe. Informația este conținutul schimbat cu mediul extern în măsura în care organismul se adaptează la acesta și în măsura în care organismul aplică acestui conținut rezultatele provenite din procesul de adaptare (învățare).

A fi viu înseamnă a avea informații adecvate, a reacționa corespunzător la influențele externe și interne și a te autocorecta. Învățarea face parte, de asemenea, din acest proces. Informația, la

¹⁹² *Ibidem*, p. 156.

fel ca organismul, are un scop de îndeplinit. Fiecare acțiune are un scop și urmărește un obiectiv. Chiar dacă nu atinge obiectivul, intenția a existat. Prin urmare, valoarea unei acțiuni poate fi determinată de eficiența sa în atingerea obiectivului propus. Cibernetica este, prin urmare, o știință a eficienței, deoarece se referă la acțiuni intenționate. Datorită acestui concept de scop, cibernetica pășește într-un domeniu care era nu era accesibil behaviorismului, care excludea idea de scop. Ea ia în considerare structura și caracteristicile organismelor studiate. Scopul aici, acțiunea orientată spre obiectiv, nu este manifestarea arbitrarului subiectiv, ci un fapt fiziologic¹⁹³. Pentru Robert Wiener, centrul de interes nu este un anumit tip de ființare, ci un anumit tip de comportament. Mai precis, accentul se pune pe comportamente și acțiuni intenționate care sunt supuse unor bucle de feedback. Bucla de retroacțiune pare a fi esența organizării¹⁹⁴. Acest model de acțiune intenționată a oferit motive care au justificat identificarea dintre creier și computer, ca și noțiunea de „organizare”. Bucla de feedback este de două tipuri, una care ar putea fi numită negativă, cealaltă pozitivă. Cea din urmă este retroacțiunea care duce la învățare.

În acest context, trebuie introdus un alt concept, și anume conceptul de entropie. Acesta este o componentă a ceea ce Rappin numește „religia organizării/managementului”. Conceptul de entropie, provenit din termodinamică, vine împreună cu reprezentarea sfârșitului termic al universului. Entropia și-a găsit locul în cibernetică și a devenit un element utilizat pentru definirea informației. Într-un sistem închis, cantitatea de entropie oferă măsura dezorganizării sale, iar cantitatea de informație oferă măsura cantității de organizare. Informația este negativul entropiei, fiind

¹⁹³ *Ibidem*, p. 158.

¹⁹⁴ *Ibidem*, p. 159.

strâns legată de organizare și diferențiere. Mai multă entropie înseamnă mai multă dezorganizare și o creștere a uniformității. Ordinea este fragilă, iar amenințarea entropiei este permanentă. Pentru Wiener, în lumea noastră, entropia funcționează la o scară foarte mare, așa că nu ar trebui să ne îngrijorăm. În schimb, „organizarea” și informația se dezvoltă singure. Există speranță, iar omul poate lupta împotriva entropiei. Se pot construi insule de „organizare”/ordine, un fel de zone distincte și izolate de ordine, chiar dacă doar în mod temporar¹⁹⁵.

O organizație este o structură care supraviețuiește deoarece este deschisă și primește diversitate/informații din mediul extern și prin stabilirea unui proces de control și reglementare care face posibilă orientarea acțiunilor către obiectivul dorit. Această deschidere către mediul înconjurător este esențială. Pentru a exista, organizația are nevoie de energie și informații din exterior, ceea ce face ca relația cu exteriorul să fie necesară. Din această premisă rezultă că organizațiile ineficiente nu există; existența lor este o dovadă a eficienței lor. Pentru a exista, organizațiile trebuie să introducă diferențe și dezechilibre în mediul din jurul lor. Ele trebuie să producă destabilizare în mediul înconjurător. Trebuie să existe un punct de plecare și un punct de sosire etc. Prin urmare, existența și autoconservarea organizațiilor implică crearea și conservarea crizelor. Se poate spune că entropia este necesară pentru ca organizațiile să existe, deoarece creează domenii de diferență, permițând circulația informațiilor. Numai existența unei rupturi poate da naștere diferențierii de nivel care permite existența fluxului de informații. Ființele vii există și persistă în timp prin transmiterea propriei organizări interne, așa cum s-a menționat deja. Potrivit lui

¹⁹⁵ Baptiste Rappin, *Au fondement de management. Theologie de l'organisation [Despre temeiurile managementului. Teologia organizației /organizării]*, Vol. 1, Nice, Les editions Ovadia, 2014, p. 98 și p. 185.

Wiener, organismele sunt structurate la fel ca mesajele. Chiar dacă viața este guvernată de legile fizicii și este influențată de entropie, ea produce o schemă de auto-reproducere care îi garantează stabilitatea în timp. Adaptarea la mediul înconjurător este cheia auto-conservării. Pentru a păstra structura unui organism, este nevoie de feedback adaptativ, de capacitatea de a schimba modul în care acesta reacționează în funcție de noile informații și de a prelua inițiativa și avantajul. Într-un anumit sens, acest comportament este un fel de luptă. Acest proces nu poate avea loc fără prezența unei perturbări care induce schimbări în relația dintre un organism și mediul înconjurător. Perturbarea (zgomotul) este o cerință în evoluția organizațiilor, deoarece oferă oportunitatea unor tipuri diferite de răspunsuri, de soluții. Într-un anumit sens, este ordine din dezordine. Organizațiile nu sunt entități care se fixează în cadrul unei ordini stabilite, devenind structuri înghețate. Organizațiile par să fie alcătuite și dintr-o serie de dezorganizări¹⁹⁶.

4. RELIGIA CIBERNETICII ȘI MANAGEMENTULUI

Conceptul de organizare se află în centrul unei înțelegeri care poate fi considerată religioasă. Potrivit lui N. Wiener, acțiunea științifică ar trebui să se străduiască să combată entropia. Rolul omului de știință este de a lupta împotriva dușmanului suprem, Răul care este entropia. Entropia este condiția posibilității de a distruge orice formă organizată de existență. Noțiunea de entropie dezvoltă o semnificație ontoteologică și ontologică. Ontologic, ea reprezintă principiul anihilării vieții, iar din punct de vedere teologic, această

¹⁹⁶ Baptiste Rappin, *De l'exception permanente. Theologie de l'organisation [Despre excepția permanentă. Teologia organizației]*, Vol. 2, Nice, Les editions Ovadia, pp. 375-394.

putere distructivă este identificată de Wiener cu Răul. Organizațiile, „Organizația” sunt văzute ca principiul vieții. Cibernetica participă la o luptă existențială. „Organizația” este o revoltă împotriva Destinului, în care științele manageriale sunt cărțile sacre ale mișcării panorganizaționale. Este noul pachet al religiei industriale despre care predica Henry de Saint-Simon. Conceptul de „organizație” se află, prin urmare, în centrul a ceea ce Henri de Saint Simon numea religia industrială. Științele manageriale și organizaționale, științele cognitive și cibernetica aparțin acesteia. Mișcarea panorganizațională și posibila ei realizare pe pământ ar fi finalizarea Revoluției Franceze. Potrivit lui Saint-Simon, o guvernare tehnocratică managerială a omenirii reprezintă realizarea Revoluției Franceze. O astfel de formă managerială de guvernare ar înlocui forma tradițională și învechită de guvernare, pe care Saint-Simon o considera medievală în perspectiva sa și în opoziție cu forma modernă industrială (tehnocratică-managerială) a societății. Scopul guvernării tehnocratice este de a realiza „societatea pozitivă”. Revoluția Franceză este, în opinia lui Henri de Saint-Simon, incompletă din cauza unor actori răi – oameni de știință care i-au înlocuit pe teologi și avocați și care au blocat ascensiunea industriașilor la putere. Trebuie stabilită o nouă relație între popor și guvern, bazată pe coordonare, armonie, participare și ajutor reciproc¹⁹⁷. Această nouă ordine industrială va șterge diferențele și conflictele dintre diferitele clase sociale (această perspectivă se află în centrul proiectului managerial contemporan). Acest nou tip de guvernare ar trebui să se bazeze pe decizii raționale, științifice, obiective și pe relații impersonale între membrii săi. Nicio decizie sau relație nu ar fi arbitrară. Acest proces necesită o schimbare

¹⁹⁷ *Idem*, “De la révolution managériale a la mangement révolutionnaire” [„De la revoluția managerială la managementul revoluționar”], în *Le Philosophoire*, 2019, 51, pp. 190-191.

completă a mentalității oamenilor, un fel de revoluție antropologică; trebuie imprimate noi reprezentări mentale, noi comportamente și noi obiceiuri. Frederick Taylor era conștient de acest fapt. Convingerea lui era că această abordare managerială ar trebui introdusă în toate domeniile vieții¹⁹⁸, lucru care a devenit realitate. Majoritatea, dacă nu toate, domeniile societății au fost invadate și transformate de managementul științific al vieții, ca să spunem așa. Indivizii, instituțiile etc. sunt însoțiți de experți a căror sarcină constă în a-i aduce în acord cu cerințele organizațiilor.

Dominanța științei organizării și a managementului științific asupra nu induce stabilitate. Ele exprimă o ideologie a mișcării și transformării. Viteza de execuție a unei sarcini devine primordială. Viteza este ceva ce ține de actualizarea cunoștințelor utile – *actualisation de savoirs*. Introducerea dispozitivelor de măsurare a timpului în ateliere atestă această situație. Ideea de a produce din ce în ce mai repede, ca și cum nu ar exista limite la această performanță, exemplifică această mentalitate. Muncitorii sunt prinși în același proces și trebuie să participe la procesul de învățare continuă pentru a se adapta la cerințele fiecărui nou progres al științei și tehnicii. Învățarea pe tot parcursul vieții este o altă fațetă a acestui proces de integrare și adaptare tipic pentru mentalitatea organizațională.

5. CONCLUZII

Organizațiile și instituțiile nu sunt alcătuiți care să meargă mână în mână. Așa cum arată Baptiste Rappin, citându-l pe Peter Drucker, o organizație care leagă personalul și cunoștințele există pentru a promova schimbarea și inovarea. Organizațiile sunt menite să destabilizeze structurile vechi și persistente. Aceasta înseamnă

¹⁹⁸ *Ibidem*, p. 192.

renunțarea la tot ceea ce este stabilit (*établi*)¹⁹⁹. Este o întruchipare perfectă a revoluției permanente. Primul lucru pe care trebuie să-l facă managementul științific este să renunțe sistematic la ceea ce a existat înainte. Principiul organizării urmează o logică de tip darwinian, bazată pe adaptarea continuă a buclei de feedback la mediu și pe acțiunea exercitată de organizație asupra mediului. Numai organizația agilă și adaptabilă ar trebui să supraviețuiască, iar pe altarul acestui proces sunt abandonate și sacrificate valori, semnificații, instituții.

Așadar, instituțiile și științele organizaționale sunt opuse una alteia. Ele exprimă atitudini și acțiuni diferite. O instituție este o structură care există pentru a stabili și a păstra ceva: familia, comunitatea, societatea etc. Este o structură sau un ansamblu de structuri care menține o anumită stare socială; funcția lor este de conservare. Nu este dedicată schimbării permanente și inovării. Ideea de a abandona totul, așa cum afirmă Peter Drucker, este un impuls și un îndemn către abandonarea și anihilarea fiecărei instituții și chiar a ideii/procesului de înființare a instituțiilor; totul e un proces continuu de transformare. Când instituțiile, inclusiv cultura (simbolică și normativă), sunt transformate într-o organizație, ele devin parte a procesului darwinian de adaptare. Aplicarea managementului științific la orice domeniu, mai ales când e vorba de o instituție, duce la distrugerea acestuia sau activității care intră sub guvernanta organizațională. Noul management public (*New Public Managment*) este versiunea neoliberală a acestei guvernante organizaționale tehnocratice. În numele eficienței, științele organizaționale și managementul s-au infiltrat și au distorsionat toate domeniile de activitate, precum școala, universitatea, medicina și așa mai departe.

¹⁹⁹ *Ibidem*, p. 194.

Cibernetica și științele organizaționale prezintă un puternic aspect religios și teologic. Cibernetica susține că luptă împotriva entropiei prin organizarea și punerea în circulație a informației. Această convingere stă la baza mișcării panorganizaționale, care este acțiunea de a transforma toate societățile într-o „organizație a organizațiilor”. Rezultatele acestui efort nu sunt cele afirmate de Wiener. Ele produc uniformitate și nediferențiere; de fapt, realizează ceea ce face entropia. Religia organizației preia o activitate începută de Biserica occidentală, și anume incorporarea și uniformizarea întregii lumi, dar nu în numele lui Dumnezeu, așa cum a făcut Biserica occidentală.

Din perspectiva ortodoxă răsăriteană, această evoluție poate fi considerată ca fiind moștenirea noțiunii de simplitate divină absolută²⁰⁰, care neagă existența unor distincții/diferențe reale în Dumnezeu, astfel încât voința e același lucru cu puterea, cu cugetarea, etc. Această poziție nu este una biblică, unde se poate observa că există distincții reale în Dumnezeu. Această noțiune își are rădăcinile în Aristotel și neoplatonism. Conform acestei viziuni²⁰¹, Dumnezeu este absolut simplu, nu există diferențe în El. El este definit ca act pur. Aceasta înseamnă că Dumnezeu nu are potențialitate și că totul este actualizat din eternitate. Această

²⁰⁰ A se vedea:

- Joseph P. Farrell, *God, Reason, and Dialectics [Dumnezeu, rațiune și dialectică]*, Vol. I-IV, 2016;
- David Bradshaw, *Aristotle East and West [Aristotel în Răsărit și în Occident]*, Cambridge, Editura Universității din Cambridge, 2004;
- Andrew Radde-Gallwitz, *Basil of Caesarea, Gregory of Nyssa, and the Transformation of Divine Simplicity [Vasile al Cezareei, Grigorie de Nyssa și transformarea noțiunii de simplitate divină]*, New York, Editura Universității din Oxford, 2009.

²⁰¹ Ibidem.

actualizare este necesară deoarece în Dumnezeu esența și existența sunt identice; Dumnezeu este existența necesară. Pe de o parte, această concepție neagă Revelația biblică, unde se poate vedea clar că există multiplicitate și, prin urmare, diferențe în Dumnezeu, iar pe de altă parte promovează un tip de unitate omogenă, lipsită de diferențe și distincții interne ca fiind binele suprem; Dumnezeu este un proces unitar. Religia organizațiilor și managementului traduce în realitate această concepție. Întreaga comunitate umană trebuie să devină un proces permanent, o revoluție permanentă. Așadar, religia panorganizațională încearcă să realizeze concret universalitatea ca act pur, negând și eliminând potențialul și diferențele din societate și din lume, care devin acum complet unificate datorită procesului declanșat de rațiunea managerială. Știința organizației și managementului este un instrument spiritual și intelectual folosit pentru a converti oamenii și grupurile mai mari la această viziune religioasă articulată cu ajutorul ciberneticii. Ea a participat la această misiune sfântă de unificare a lumii și de anihilare a diferențelor (popoare, cultură, civilizație). Totul devine o organizație și un proces permanent de *organizing*. În acest proces de autorealizare a divinității organizaționale, libertatea și diferența dispar, iar indivizii trebuie să treacă printr-un proces de domesticire, de a deveni ființe foarte docile, blânde. Ei devin supuși dinamicii panorganizaționale, care este Binele suprem în această viziune despre lume, reprezentând actul prin care se realizează Unitatea²⁰².

6. BIBLIOGRAFIE

Ellul Jacques, *La technique ou l'enjeu du siècle [Tehnologia sau provocarea secolului]*, Paris, Editura Economica, 2008.

²⁰² Baptiste Rappin, 2014, p. 147 și pp. 189-192.

- Rappin Baptiste, “D’unité ontologique des epistemologies gestionnaires et de ses consequences” [„Despre unitatea ontologică a epistemologiilor manageriale și consecințele sale”], în *Managment et Avenir*, 2011, 3 (43), pp. 476–489.
- Rappin Baptiste, “La conceptualisation de l’organisation chez Norbert Wiener entre science et ontothéologie” [„Conceptualizarea lui Norbert Wiener privind organizarea între știință și ontoteologie”], în *Histoire de Science*, 74-1, 2021, pp. 147–174.
- Rappin Baptiste, “De la révolution managériale a la mangement révolutionnaire” [„De la revoluția managerială la managementul revoluționar”], în *Le Philosophoire*, 2019, 51, pp. 187–202.
- Rappin Baptiste, *Au fondement de managment. Theologie de l’organization [Fundamentul managementului. Teologia organizației]*, Vol. 2, Nice, Les editions Ovadia, 2014.