

DORIN BODEA

Micul zeu și viitorul muncii în panteonul fericirii

Cum au transformat valorile moderne
vechea orânduială

Result Development



measure > innovate > grow

București, 2019

CUPRINS

TESTIMONIALE	9
INTRODUCERE: MICUL ZEU	15
PARTEA I. NAȘTEREA MODERNITĂȚII. VALORI MODERNE	35
Capitolul 1. Nașterea modernității și evoluția gândirii moderne	38
1.1. Perspective asupra modernității	39
1.2. Repere ale nașterii modernității	42
1.3. Revoluția gândirii moderne și nașterea „omului secolului XX”	45
1.4. Evoluția gândirii moderne: gândirea premodernă <i>versus</i> gândirea modernă.....	48
Capitolul 2. Evoluția „omului modern”	51
2.1. „Omul secolului XX”: goana individualismului și a subiectivismului... ..	52
2.2. „Revoluția silențioasă”: exprimarea sinelui este noua valoare supremă	54
2.3. Construcția individului în premodernitate și modernitate	54
2.4. Fațetele transformării valorilor angajaților în postmodernitate.....	56
2.5. Noua cultură a muncii: în căutarea fericirii?	57
2.6. Revoluția digitală și viitoarele transformări ale individului.....	58
2.7. Capcane ale modernității: Homo Deus?	60
PARTEA A II-A. REVOLUȚIA MODERNITĂȚII ȘI CRIZA ORGANIZAȚIILOR MODERNE	63
Capitolul 3. Revoluția modernității și nașterea organizației moderne	65
3.1. Scurt istoric al organizațiilor moderne.....	66
3.2. Ascensiunea capitalismului managerial: scenariul de evoluție.....	67
3.3. Provocările actuale ale organizațiilor	71
3.4. Premise ale transformării viitoarelor organizații: criza managementului.....	73
Capitolul 4. Viitorul organizațiilor moderne	78
4.1. Viitorul conducerii organizațiilor: o nouă filosofie a conducerii?.....	78
4.2. Revoluția managementului: depășirea paradigmei clasice.....	80
4.3. Viitorul organizațiilor postmoderne: „organizația Happy”?.....	82

PARTEA A III-A. MODERNITATEA ÎN OPOZIȚIE CU VECHEA ORÂNDUIALĂ. MODELUL CULTURAL ȘI SURSELE GÂNDIRII MODERNE	85
Capitolul 5. Studiul despre modernitate, muncă și fericire	87
5.1. Descrierea metodei și a instrumentelor cercetării	88
5.2. Descrierea participanților la cercetare	98
Capitolul 6. Starea de modernitate	99
6.1. Starea de „modernitate neisprăvită”	100
6.2. Autonomia vs. heteronomia.....	109
6.3. Raționalitatea prospectivă vs. retrospectivă	115
6.4. Laicul vs. sacrul	121
6.5. Individualismul vs. colectivismul.....	127
6.6. Starea de modernitate în funcție de studii, vârstă și gen	133
Capitolul 7. Gândirea modernă. Sursele modernității	141
7.1. Valorile structurale ale gândirii moderne	144
7.2. Îmbunătățirea și exprimarea sinelui	151
7.3. Satisfacția cu viața	155
7.4. Scopurile de viață (visurile de viață).....	160
7.5. Religia și tradițiile	164
7.6. Destinul și norocul.....	166
7.7. Semnificația muncii	169
7.8. Progresul, schimbarea.....	173
7.9. Impactul factorilor secundari.....	176
7.10. Stilul de gândire modernă	183
PARTEA A IV-A. MICUL ZEU ȘI DECLINUL ETICII MUNCII	185
Capitolul 8. Modernitatea și munca	187
8.1. Modernitatea și promisiunile muncii.....	188
8.2. Modernizarea muncii: motivațiile și atitudinile față de muncă.....	194
8.3. Autonomia și munca	212
8.4. Raționalitatea prospectivă și munca.....	220

Respect pentru oameni și cărți

8.5. Laicul și munca	224
8.6. Individualismul și munca	228
8.7. Munca în postmodernitate	232
Capitolul 9. Modernitatea și veniturile	236
9.1. Modelul cultural modern al veniturilor	237
9.2. Autonomia și veniturile	245
9.3. Raționalitatea prospectivă și veniturile.....	249
9.4. Laicul și veniturile.....	253
9.5. Individualismul și veniturile	258
PARTEA A V-A. MICUL ZEU ÎN PANTEONUL FERICIRII	267
Capitolul 10. Modernitatea și satisfacția cu viața	275
10.1. Modelul cultural modern al fericirii cognitive.....	275
10.2. Impactul modernității asupra satisfacției cu viața.....	281
10.3. Impactul valorilor moderne asupra creșterii satisfacției cu viața	290
Capitolul 11. Modernitatea și fericirea afectivă	307
11.1. Modelul cultural modern al fericirii afective	307
11.2. Impactul modernității asupra fericirii afective.....	310
11.3. Impactul valorilor moderne asupra creșterii fericirii afective	316
11.4. Progresul continuu al „fericirii postmoderne”	338
Capitolul 12. Visul de viață în lumea modernă	341
12.1. Modernitatea și cultura scopului	341
12.2. Universul de așteptări: visul de viață	343
12.3. Modernitatea și construirea sensului vieții	350
12.4. Impactul valorilor moderne asupra visului de viață.....	376
MULȚUMIRI	399
BIBLIOGRAFIE	401

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

Immanuel Kant

Cartea *Sapiens* a lui Yuval Noah Harari se încheie cu epilogul „Animalul care a devenit zeu”. Argumentația autorului este însăși dovada istorică: „Acum 70.000 de ani, *Homo sapiens* era încă un animal neînsemnat care își vedea de treburile lui într-un colț al Africii. În următoarele milenii s-a transformat în stăpânul întregii planete și teroarea ecosistemului. Astăzi e pe punctul de a deveni zeu, gata să dobândească nu doar tinerețea veșnică, ci și capacitățile divine de a crea și a distruge.”¹ Iar, în ciuda lucrurilor uimitoare pe care suntem capabili să le facem, suntem în continuare nesiguri în privința scopurilor noastre și părem cel puțin la fel sau mai nemulțumiți ca întotdeauna. Părem iresponsabili cu ecosistemul, suntem autonomi și puternici, dar, după câte se pare, nu știm ce să facem cu toată această putere. În încheiere, Harari se întreabă dacă „există ceva mai periculos decât niște zei nemulțumiți și iresponsabili care nu știu ce vor”.

Nu îndrăznesc și nici nu îmi propun să ofer un răspuns în această lucrare. În schimb, îmi propun să deschid o discuție despre ce a condus la toate aceste transformări, la valorile care le-au făcut posibile și care, prin împărtășirea lor, au reușit să ne schimbe radical stilul de gândire și stilul de viață, semnificația muncii și, nu în ultimul rând, accesibilitatea fericirii (crearea și accesarea modelului propriu de fericire). Așadar, care sunt valorile moderne și, mai ales, cum au reușit acestea să ne modeleze astfel încât să fim ceea ce suntem astăzi, autonomi și puternici, în postura de „mici zei”?

Modernitatea, așa cum o percepem astăzi, ar fi greu de imaginat în absența organizațiilor *for profit* și a creșterii semnificative atât a performanțelor în muncă,

¹ Yuval Noah Harari, *Sapiens. Scurtă istorie a omenirii*, Ed. Polirom, Iași, 2017, p. 351.

cât și calității vieții, a satisfacției cu viața. În acest demers, ipoteza noastră este să explorăm o fațetă a progresului modern cu privire la muncă și la fericire plecând de la schimbarea unui set de valori premoderne – printre care **heteronomia, raționalitatea retrospectivă, sacrul și colectivismul** – cu cele moderne, referitoare la **autonomie, raționalitate prospectivă, laic și individualism**. Acest proces de transformare a valorilor a avut ca impact schimbarea modului de raportare a omului la muncă și la propria sa existență.

De-a lungul acestei cărți, prin *modernitate* se va înțelege împărtășirea superioară a acestor patru valori moderne menționate anterior², iar prin *premodernitate*, aderența crescută la respectivele patru valori premoderne³.

Analizând gradul de împărtășire a valorilor moderne și premoderne în cuplete – autonomia și heteronomia, raționalitatea prospectivă și retrospectivă, laicul și sacrul, individualismul și colectivismul –, caut să evidențiez câteva tendințe ale modului în care au reușit acestea să ne modeleze drept acești „mici zei”, precum spunea Randall Collins, capabili de a-și construi și de a-și realiza propriile lor modele culturale ale performanței în muncă și ale satisfacției cu viața.

Această idee de schimbare a paradigmei schimbării sociale este promovată, în ultimele două decenii, de Ronald Inglehart prin conceptele de *modernizare* și *postmodernizare*. Viziunea simplificată a modernizării poate fi explicitată prin orientarea către raționalizare și planificare în luarea majorității deciziilor de zi cu zi în detrimentul tradiției, al rânduielilor și al obiceiurilor. De cealaltă parte, postmodernizarea, privită prin prisma remodelării culturale, este centrată pe exprimarea sinelui și satisfacerea nevoilor de nivel superior.⁴

Atât modernizarea cât și postmodernizarea evidențiază, printre altele, individualizarea societății, o creștere majoră a importanței nevoilor individului în fața celor ale colectivității. Conform lui Inglehart, din punct de vedere cultural, în postmodernism orientarea valorică majoră vizează

² Autonomia, raționalitatea prospectivă, laicul și individualismul.

³ Heteronomia, raționalitatea retrospectivă, sacrul și colectivismul.

⁴ Bogdan Voicu, Mălina Voicu, *Valori ale românilor 1993-2006*, Ed. Institutul European, Iași, 2007, p. 12.

postmaterialismul, adică tendința explicită de a acorda o prioritate din ce în ce mai accentuată autoexprimării și creșterii calității vieții.⁵

De ce modernitatea, munca și fericirea?

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

Ideea proiectului despre modernitate, muncă și fericirea angajaților români a apărut dintr-o întrebare. În 2013, odată cu finalizarea proiectului și publicarea cărții *Valorile angajaților români*, s-a născut întrebarea *de ce* avem aceste valori și *nu altele*; implicit, care sunt potențialele surse care alimentează sistemul de valori împărtășit de majoritatea angajaților români. Pasul următor a fost să explorăm mai în profunzime esența culturii noastre, ideile și prejudecățile despre ceea ce suntem, despre sine și ceilalți, despre lume și viață, despre trecut și viitor. Așa am ajuns să vorbim despre evoluția ideilor în decursul timpului, despre gândirea modernă, despre distincția dintre modernitate și premodernitate, implicit despre valori moderne și premoderne și modul în care acestea interacționează cu munca și cu fericirea. Sarcina dificilă a fost cea de operaționalizare a modernității și de alegere a valorilor ei definitorii, ceea ce implică, în mod inevitabil, anumite limite și o doză de arbitrar. Cu toate acestea, principalele argumente pe care alegerea acestor patru valori moderne a fost fundamentată sunt legate de desacralizarea lumii, progresul individualismului, preluarea de către om a „normei” și gândirea rațională, prospectivă, în vederea realizării scopurilor viitoare.

Conceptul de *modernitate*, așa cum este folosit în teoria sociologică clasică, își are originea în încercarea de a aborda semnificația schimbărilor sociale care au loc în Europa în a doua jumătate a secolului al XIX-lea, ca urmare a efectelor industrializării, urbanizării și democrației politice asupra

⁵ Ronald Inglehart, *Modernization and Postmodernization. Cultural, Economic and Political Change in 43 Societies*, Ed. Princeton University Press, Princeton, 1997, p. 4.

societăților în esență rurale și autocratice. Termenul „modernitate” a fost inventat pentru a surprinde progresul generat de toate aceste schimbări prin contrastarea „modernului” cu „tradiționalul”. Tema modernității pătrunde în sociologie prin activitatea părinților săi fondatori, Karl Marx, Max Weber și Émile Durkheim. În viziunea acestora, modernitatea se referă la o lume construită din nou prin intervenția activă și conștientă a actorilor sociali și prin noul sentiment de sine pe care îl implică o astfel de intervenție și responsabilitate activă. În societatea modernă, lumea este experimentată ca o construcție umană, o experiență care dă naștere atât unui sentiment deplin de libertate, cât și unei neliniști de bază cu privire la viitor.⁶

Munca este a doua variabilă analizată de-a lungul acestei cărți prin intermediul căreia sunt propuse idei și sugestii de îmbunătățire pentru lumea organizațiilor. Munca este rezultatul unui efort considerabil, asociat cu autocontrolul și autodisciplina, în vederea realizării unor scopuri și a obținerii unor recompense exterioare. În acest sens, Roy Baumeister insistă să înțelegem faptul că munca este ghidată în primul rând de scopuri, și nu de împliniri.⁷

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

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

⁶ Hans Haferkamp, Neil J. Smelser (ed.), *Social Change and Modernity*, Ed. University of California Press, Oakland, 1992.

⁷ Roy Baumeister, *Sensuri ale vieții*, Ed. ASRC, Cluj-Napoca, 2011, pp. 157-158.

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

Studiul are punctul de plecare în teoriile modernizării dezvoltate în anii 1950 și 1960, care sugerează faptul că societățile moderne converg către valori moderne, abandonându-le pe cele tradiționale. Plecând de la aspecte precum gradul de religiozitate, materialism, preferința pentru dezvoltarea personală, importanța muncii ș.a., studiile efectuate contrazic evoluția convergentă spre modernitate și sugerează că – în structurarea valorilor europene – sunt relevante tensiunea și conflictul existent dintre tradiționalism și modernitate.⁸

De asemenea, cercetarea efectuată în această carte se încadrează în preocupările lui Shalom Schwartz față de modul în care valorile unei societăți afectează valorile organizațiilor. Potrivit acestuia, la nivel organizațional, cultura societății influențează valorile organizației în mod atât direct, ca mediu în care organizația își desfășoară activitatea, cât și indirect, prin cultura individuală a fiecărui angajat.⁹

Principala ipoteză a acestui proiect de cercetare este existența unei „modernități neisprăvite”, așa cum o înțelege Vintilă Mihăilescu¹⁰, adică a unei împărtășiri parțiale, selective și slab interiorizate a patru dintre valorile definitorii ale modernității (autonomia, raționalitatea prospectivă, laicul și individualismul) de către majoritatea angajaților români din companiile participante la cercetare. Această împărtășire parțială a valorilor definitorii ale modernității constituie fondul generic al unor particularități ale *muncii* (cum ar fi: dezvoltarea de competențe, atitudinea față de muncă și motivarea în muncă, dezvoltarea potențialului intelectual și creativ etc.) și ale *fericirii* (privită din perspectiva satisfacției cu viața, balanței afective și universului de așteptări – scopurile în viață).

⁸ Olivier Galland, Yannick Lemel, „Tradition vs. Modernity: The Continuing Dichotomy of Values in European Society”, în *Revue française de sociologie*, vol. 49, 2008, pp. 153-186.

⁹ Lilach Sagiv, Shalom H. Schwartz, „Cultural Values in Organisations: Insights for Europe”, în *European Journal of International Management*, vol. 1, nr. 3, 2007, pp. 176-190.

¹⁰ Vintilă Mihăilescu, *Curs doctorat*, 2017.

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

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

Nașterea și revoluția modernității

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

Esența argumentului lui Bell este tensiunea apărută între cele două elemente – cristalizată prin apariția curentului modernist în artă – ca urmare a valorizării „libertății individuale” în ambele planuri. Clasa de mijloc (burghezia) tinde să dobândească libertatea prin mijloace economice și efort propriu. Acest lucru duce la instaurarea unei atitudini conservatoare în structura socială, subordonată ierarhiei și eficienței economice. În plan cultural, ceea ce era rezervat alteori imaginărilor încearcă să fie concretizat, transpus în plan real, puterea de a transforma gândul în realitate fiind mijlocul de exprimare a libertății. De aici rezultă însă și o atitudine „liberală”, de rebeliune, de revoltă împotriva cenușii omului obișnuit. Excesele promovate în plan cultural

sunt în contradicție cu necesarul de moderație, dedicare și disciplină pentru succesul economic, de unde și tensiunea ce stă la baza transformărilor sociale.¹¹

La finalul secolului al XX-lea, odată cu intrarea în postmodernitate după trei veacuri de schimbări sociale profunde și de transformări majore ale mentalului colectiv și individual, unii autori au anunțat sfârșitul modernității, precum Jean-François Lyotard, sau sfârșitul istoriei, ca Francis Fukuyama¹². În același timp, mulți alții, contemporani cu noi, ca Anthony Giddens, Ulrich Beck, Ronald Inglehart, Christian Welzel sau Zygmunt Bauman consideră, dimpotrivă, că ne aflăm în plin proces de modernizare și ne invită să gândim modernitatea în sens reflexiv, critic și novator.¹³

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

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

Perspectivile asupra procesului de modernizare ale lui Lawrence Harrison și Samuel Huntington sunt foarte clare și categorice: cultura este importantă pentru economie deoarece există culturi *development / progress-prone* și culturi *development / progress-resistant*.¹⁴ Deși această teză poate fi lesne privită deopotrivă în mod pesimist și într-unul optimist, în ambele scenarii necunoscuta este mereu aceeași: *cultura*, valorile împărtășite de marea majoritate a membrilor societății.

¹¹ Daniel Bell, *The cultural contradictions of capitalism*, Ed. Basic Books, New York, 1978, pp. xxi-xxvii.

¹² Francis Fukuyama, *Sfârșitul istoriei și ultimul om*, Ed. Paideia, București, 2001.

¹³ Lazăr Vlăsceanu, Marian-Gabriel Hâncean, *Modernitatea românească*, Ed. Paralela 45, Pitești, 2014, p. 5.

¹⁴ Lawrence Harrison, Samuel Huntington, *Culture Matters: How Values Shape Human Progress*, Ed. Basic Books, New York, 2000.

Analizând diverse modele de modernizare a statelor non-occidentale, Huntington oferă și explicația: există cel puțin trei etape majore ale procesului de modernizare. O primă etapă în care societatea non-occidentală absoarbe elementele culturii occidentale, etapă în care progresul modernizării încetinește sub puternica influență a valorilor culturii autohtone, o a doua etapă, în care viteza modernizării crește, iar cultura autohtonă trece printr-o fază de renaștere, și o a treia etapă, în care progresul modernizării devine vizibil, cultura autohtonă îndepărtându-se de valorile ei tradiționale în favoarea celor moderne, occidentale.¹⁵

Cultura face diferența este și ideea centrală în această lucrare. Iar analiza procesului de modernizare sau a stadiului de modernitate pe eșantionul de angajați români participanți la studiul nostru demonstrează o realitate socio-culturală paradoxală, la prima vedere, care ar putea cu destulă precizie să fie încadrată – conform tipologiei lui Huntington – în etapa a doua, de revigorare a culturii autohtone și a valorilor ei tradiționale, dar și în etapa a treia, de interiorizare a valorilor moderne și de depărtare de trecut. Adică, o parte a participanților deține o mentalitate puternic orientată către trecut și tradiții, iar o alta a interiorizat deja o bună parte a valorilor moderne, marcând ruptura definitivă de trecut.

De ce și cum s-au întâmplat toate acestea?

Încercarea de a găsi răspunsuri la aceste întrebări a condus, inevitabil, la explorarea și identificarea valorilor care stau la baza concepției despre lume și viață, care ne călăuzesc în drumul existenței noastre și ne influențează în tot ceea ce suntem: procesul de dezvoltare, stilul de viață, stilul de gândire, raportarea la muncă și la fericire etc. Nucleul culturii e format din valori, acestea putând fi definite ca tendințe generale de a prefera anumite situații altora.¹⁶

Acest studiu face referire, desigur, la valorile moderne și premoderne, la credințele (convingerile) și sentimentele care le însoțesc pe acestea. Valorile explică atât stadiul procesului de modernizare, cât și concepția despre lume și

¹⁵ Samuel Huntington, *Ciocnirea civilizațiilor și refacerea ordinii mondiale*, Ed. Antet, București, 2018, p. 69.

¹⁶ Geert Hofstede, Gert Jan Hofstede, Michael Minkov, *Culturi și organizații*, Ed. Humanitas, București, 2012, p. 20.

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

Consecința firească și inevitabilă este actualitatea socio-culturală și economică, un amalgam de spirit modern și premodern ce ajung să coexiste.

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

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