

Marcin Laberschek

SYMBOLICZNE STANOWIENIE WŁADZY W INSTYTUCJACH KULTURY (streszczenie)

Z racji pełnionej przez siebie funkcji osoby zarządzające organizacjami, w tym również dyrektorzy ośrodków kultury, o których mowa w niniejszym opracowaniu, starają się budować (stanowić) w świadomości swoich pracowników symboliczny obraz swojego zwierzch. W związku z tym, planują oni i podejmują odpowiednie działania oraz korzystają ze stosownych narzędzi. Działania, narzędzia czy sygnały traktuje się w niniejszym opracowaniu łącznie, nazywając je znakami. Podobnie szerokie ujęcie znaków proponowane jest m. in. przez Antoninę Kłoskowską.

Dysertacja „Symboliczne stanowienie władzy w instytucjach kultury” jest pracą z obszaru nauk o zarządzaniu, której teoretyczne założenia oparto na fundamencie semiologicznym i postmodernistycznym. Semiologia to stworzona przez Ferdinanda de Saussure’a koncepcja naukowa związana z „życiem znaków w społeczeństwie”. W postmodernistycznym podejściu do semiologii (np. Umberto Eco, Roland Barthes) zwraca się uwagę na to, że nie istnieje jedno odpowiednie rozumienie znaku. Oznacza to, że nie każda podjęta przez menedżera decyzja może być odczytana przez pracowników zgodnie z jego założeniem. A w związku z tym, ostateczny symboliczny obraz władzy pojawiający się u podwładnego może nie być dla niego korzystny.

Jednym z podstawowych założeń podejścia postmodernistycznego jest konstruktywizm społeczny. Koncepcja ta zyskała uznanie również wśród badaczy reprezentujących nauki o zarządzaniu (m. in.: Gareth Morgan, Barbara Czarniawska, Monika Kostera), wykorzystano ją także w tej pracy. Przyjmuje się, że rzeczywistość konstruowana jest społecznie na zasadzie ciągłych interakcji pomiędzy ludźmi. Zakłada się również, że w ramach tych interakcji dochodzi do interpersonalnych wymian symbolicznych. W opracowaniu tym nacisk położono na szczególny rodzaj wymiany – chodzi o przekaz znaków pomiędzy dyrektorem a pracownikiem. Szczególne znaczenie w konstruktywizmie zajmuje subiektywne rozumienie rzeczywistości. W związku z powyższym, dyrektor ośrodka kultury powinien dbać nie tylko o to, jakich używa znaków w kontaktach z podwładnymi, ale także, a nawet przede wszystkim, jak są one przez nich

ostatecznie odczytywane.

Założenia epistemologiczne pozwoliły sformułować problem badawczy i ująć go w posadaci pytania: jaki obraz władzy w świadomości podwładnych budują dyrektorzy ośrodków kultury wykorzystując w tym celu tworzone przez siebie znaki? Odpowiedzi na pytanie szukano prowadząc wywiady antropologiczne z pracownikami i dyrektorami czterech wybranych polskich instytucji kultury. Interpretując pozyskany materiał badawczy otrzymano cztery odrębne postaci symbolicznego stanowienia władzy. Inspirując się z kolei postmodernistyczną optyką w naukach o zarządzaniu, postaciom tym nadano metaforyczne nazwy: stanowienie władzy w stylu „misia”, „stróża”, „formalistki” i „kameleona”.

Symboliczne stanowienie władzy w stylu „misia” charakterystyczne było dla dyrektora Stefana. Na podstawie tworzonych przez niego znaków pracownicy postrzegali go w dwojaki sposób: jako przyjacielskiego i delikatnego „misia-misia” oraz, jako przyjacielskiego, ale stanowczego „misia-niedźwiedzia”. Obraz władzy jaki pojawiał się w świadomości pracowników był w zasadzie zgodny z tym, co Stefan zakładał.

Dyrektorka Irena realizowała styl „stróża”. Obraz ten nie był w pełni zgodny z tym, o co sama zabiegała. Chciała być postrzegana jako odpowiedzialny, ale sympatyczny menedżer. Tymczasem stanowienie władzy w stylu „stróża-ochroniarza” (kontrolera pracy) brało górę nad formą „stróża-gospodarza” (przewodnika organizacji).

Interpretacja znaków tworzonych przez dyrektorką Lucynę często nie była dla niej korzystna. Pracownicy odbierali ją jako „formalistkę”, osobę przykładającą zbyt dużą wagę do spraw formalno-biurowych. Zdarzało się jednak, że znaki te przeplatały się z innymi, dzięki którym starała się zmniejszać dzielący ją dystans od podwładnych. Jednakże stanowienie władzy w konwencji „formalistki-koleżanki” ustępowało stylistyce „formalistki-urzędniczej”.

Styl „kameleona” przypisano dyrektorowi Zdzisławowi. W zależności od okoliczności zachowywał się jak kameleon. Zmieniał zestaw znaków i z prostego, mało eleganckiego przełożonego, jakim był postrzegany, zmieniał się w „prawdziwego” menedżera. Pracownicy zdawali sobie jednak sprawę z tego kamuflażu. Symboliczne stanowienie władzy przez Zdzisława przedstawiało się zatem w dwóch postaciach: rzeczywistej – „kameleona-dozorcy” – oraz pozorowanej – „kameleona-dygnitarza”.