

## Kompetencja, tożsamość czy przekład: metafory w życiu badań międzykulturowych

Sławomir Magala

*Komparatystyka kulturowa koncentruje się na indywidualnej kompetencji (jakie oprogramowanie kulturowe i w oparciu o jakie wspólne surowe prefabrykaty ułatwia współdziałanie), będzie koncentrować się na tożsamości organizacyjnej (jaka tożsamość kulturowa i w oparciu o które wspólne tradycje sankcjonuje przewagę we współzawodnictwie), a może koncentrować się na translacji społecznej (które normy i w jakiej domenie kulturowej w najlepszym stopniu zapewniają przetrwanie i utrzymywanie podstawowych wartości kulturowych). Metafory „kompetencji”, „tożsamości” i „przekładu” wytyczają domenę badań międzykulturowych odpowiednio w zarządzaniu, behawioryzmie i socjologii oraz naukach humanistycznych. Do najbardziej fascynujących aspektów tych trzech metaforycznych światów, czyli świata indywidualnej kompetencji, tożsamości organizacyjnej oraz przekładów i interpretacji społeczno-kulturowych należą ich wzajemne powiązania poprzez złożone podziemne sieci tuneli, labirynty kabli i rozdzielnie węzłowe nieustających komunikacji, translacji, transakcji, szlaków przemysłowych i sieci lobbystycznych. Wstępna analiza tych powiązań, więzów, przepływów, sieci i relacji pozwala nam przewidzieć dalszy rozwój badań międzykulturowych. Po opracowaniu wstępnego modelu wymiarów, który umożliwi śledzenie następstw kulturowych, społeczności badaczy zwykle skupiają się wokół paradygmatów kompetencji (Jackson, Holden, Magala). Programy badawcze następnej generacji pewnie będą skłaniać się ku problemom tożsamości i „utożsamiania”, zwłaszcza w ramach specjacji zawodowej (psychologowie społeczni, badacze relacji międzygrupowych; przykładowo Miguel Moya, Maria Jarymowicz, Jean-Claude Deschamps, Susan Schneider) lub w stronę „humanistycznego” odłamu, który raczej koncentruje się na „translacji” (szkoły narracyjne, dyskursywne, konstrukcjonistyczne; David Boje, Mats Alvesson, Stuart Clegg, Barbara Czarniawska). Niedawna radykalna wolta interpretacyjna we wcześniej uparcie ilościowych i neopozytywistycznych subparadygmatach nauk organizacyjnych, na przykład w ekologii populacyjnej organizacji (Carroll, Hannan), zapowiada nową falę międzymodelowych fuzji i przejść w komparatystyce i badaniach międzykulturowych, które nie pozostają bez wpływu na kontekst akademicki (i szerszy zawodowy). Czy zmienią one najpopularniejsze metafory w naszym życiu zawodowym?*

„Chyba najpopularniejsze dobrowolne, długotrwałe relacje między ludźmi, bliskie niczym więzi braterskie, choć niezależne od więzów krwi, to relacje przyjacielskie. Zawiazywano je w różnorodnych złożonych zbiorowościach, lecz, sądząc po świadectwie zawartym w pracach Platona, Ksenofonta, Arystotelesa, epikurejczyków i Cyncerona, w pełni rozwinęły się dopiero w starożytnej Grecji i starożytnym Rzymie. O przyjaźni rzadko wspomniano w literaturze średniowiecznej, w której zasadnicze wzajemne powiązania między ludźmi miały mieć podłoże religijne, ale została wskrzeszona w renesansie, a dziś jest szeroko rozpowszechniona na Zachodzie.”

(Znaniński 1965: 138)

## 1. Kompetencja *sans frontiers*

„Na ile rzeczywiście naturalne są formy społeczne, do których teraz dąży się poprzez retorykę naturalności?” (James 2003: 268).

Komparatystyka w dziedzinie kultury obejmuje szereg dyscyplin, do których stosunkowo niedawno dołączyły badania międzykulturowe z zakresu zarządzania i organizacji, co zasygnalizowało utworzenie odrębnej dyscypliny i poszukiwanie wspólnego paradygmatu po opublikowaniu przez Geerta Hofstede „Culture’s Consequences” i „Cultures and Organizations” (por. Hofstede, 1980, 1991), w których zdefiniowana została dziedzina badań międzykulturowych. Sam Hofstede stał się obiektem narastających ataków krytyki ze strony różnych kręgów, zwłaszcza z szeregów przedstawicieli badań porównawczych z zakresu zarządzania (rok 2002, w którym to Brendan McSweeney poddał Hofstedego jak dotychczas najbardziej wrogiemu krytycyzmowi, wyznacza koniec okresu „założycielskiego” i pojawienie się wielu nowych programów badawczych z zakresu badań międzykulturowych). Skoncentrujmy się na trzech kierunkach, jakie wskazują owe nowe metodologiczne programy badawcze, z których żaden, nawiasem mówiąc, nie zrywa z Hofstedem, próbując za to poprawiać, zmieniać i poddawać ponownej ocenie jego wkład w zrozumienie procesów uspołecznienia i akulturacji w organizacjach.

Po pierwsze, na nowo wzrasta zainteresowanie empirycznymi interdyscyplinarnymi badaniami porównawczymi, widoczne w fundamentalnej pracy Terence’a Jacksona zatytułowanej „Management and Change in Africa” (por. Jackson 2004), opartej na badaniach empirycznych prowadzonych przez międzynarodowy zespół naukowców i badaczy, które obejmowały obszar Afryki Subsaharyjskiej, a dotyczyły jednocześnie kwestii zarządzania międzykulturowego, syndromów postkolonializmu, kontekstów ekonomicznych, walk politycznych i wbudowanej kontekstualizacji. Zarazem są one przepełnione ocenami moralnymi i społecznymi, gdyż Jackson świadomie rezygnuje z pozorów obiektywizmu. Jackson wprowadza pojęcie „hybrydyzacji”, porównując różne systemy zarządzania organizacjami, które się pokrywają i kolidują ze sobą w afrykańskich spółkach (postkolonialnej, bliskiej teorii typu X/instrumentalnego, postinstrumentalnej, przypominającej teorię Y, lub współczesnej, Zachodniej, typu humanistycznego, „renesansu afrykańskiego” i wschodnioazjatyckiego/japońskiego) oraz bada ich konwergencję (wymieszanie) i hybrydyzację na trzech poziomach: interkontynen-

talnym, przygranicznym i interetnicznym, odchodząc tym samym od przekonania o kulturach narodowych jako „dostawcach” wartości i przekonań dla poszczególnych „oprogramowań kulturowych”. Po skrytykowaniu podejścia systemowego za uprzedmiotowianie obiektu badań oraz podejścia aktywnego za bagatelizowanie roli relacji władzy, Jackson oświadcza:

„W podejściu teoretycznym, które usiłujemy zbudować w tej książce, systemy organizacyjne stanowią rzeczywistość negocjowaną między różnymi indywidualnymi graczami pochodzącymi z różnych grup kulturowych (oraz płci, grup wiekowych, zawodowych, itd.) w ramach relacji na szczeblu władzy. (...) W ramach relacji na szczeblu władzy w postkolonialnej Afryce poprzez edukację, prasę światową itp. propaguje się pewne dominujące ideologie, które dotyczą sytuacji w Afryce, powiązań w organizacji oraz powiązań między działaczami organizacji a społecznością, wynikających z dynamiki międzykulturowej i będących pod jej wpływem. Celem rozważań intelektualnych i tych dotyczących zarządzania jest zrozumienie różnych poglądów w ramach tych powiązań, uwzględnienie tychże różnych poglądów panujących wśród zainteresowanych, a co za tym idzie, zrozumienie i rozbudowywanie powstałych w ten sposób (hybrydowych) systemów organizacyjnych, funkcjonujących w ramach tych powiązań na szczeblu władzy, w ramach różnych poziomów interakcji międzykulturowych, w kontekście Afryki.” (Jackson 2004: 70)

To radykalne odejście od podejścia, w którym jedynym śladem powiązań władzy jest wymiar dystansu władzy, który pozwala nam ocenić względną zgodę członków danej organizacji na nierówny podział władzy. Podejście to odcina się też radykalnie od łączenia uproszczonego dystansu władzy jako miary powiązań na szczeblu władzy z jednym z wyznaczników, a dokładniej z wychowaniem narodowym (kosztem między innymi takich mocnych wyznaczników pozycji władzy, jak wiek, płeć, wykształcenie, pochodzenie klasowe, rasa, ranga i staż w organizacji, a nawet przebiegłość w wojnach biurowych, itd.). Radykalny charakter propozycji Jacksona nie jest widoczny od razu. Omawiając hybrydyzację zarządzania w Indiach jako ewentualną strategię działania przyjętą w Afryce, Jackson unika bezpośredniej krytyki Hofstede’go i polega na jego wskaźnikach pozycji Indii, Stanów Zjednoczonych i krajów afrykańskich w stworzonych przez niego wymiarach kulturowych, co może sugerować, że nadal bez reszty tkwi w grupie pięciowymiarowego paradygmatu zawartego przez Hofstede’go w psychologii społecznej. (por. Jackson 2004: 236–238)

Po drugie, usiłuje się przenieść uwagę badań międzykulturowych z zakresu zarządzania na zarządzanie wiedzą, nauczanie w organizacjach i budowanie sieci na miejscowych i globalnych poziomach interakcji. Przeniesienie to powinno prowadzić do ograniczenia wpływu esencjalistycznej definicji kultury jako „obektu” przejętej z antropologii i pozwolić nam na znacznie lepsze dostosowanie koncepcji kultury do potrzeb zarządzania (Holden 2002). Przyznając, że Hofstede stworzył niekwestionowany paradygmat, w ramach którego projekty badawcze zdołały utworzyć nową dyscyplinę badawczą, Holden sugeruje, że czas już przestać powtarzać definicje antropologiczne i brać pięć wymiarów kultury za pewnik. Aby uzasadnić ten zwrot w kierunku zarządzania wiedzą, Holden wspomina szereg zmian, jakie zaszły od czasu zapoczątkowania projektu HERMES wśród pracowników IBM na całym świecie: zimna wojna się skończyła, komunizm upadł,

Chiny rozwinęły gospodarkę, a organizacje, spółki i instytucje w otwartych społeczeństwach wprowadziły nowe wartości korporacyjne, promujące wzmocnienie pozycji, bierną naukę i udostępnianie wiedzy bądź przebijanie szklanych stropów przez kobiety w osiąganiu kolejnych szczebli w hierarchii organizacji. Holden twierdzi, że kultury należy postrzegać w sposób znacznie bardziej konstruktywistyczny, niż ten przyjęty przez Hofstede, który studiował literaturę antropologiczną, aby zbudować swój model kultury i przenieść go do psychologii społecznej organizacji. Kultury należy mianowicie postrzegać jako (w części) wspólne wzorce znaczeniowe, które umożliwiają nadawanie sensu organizacjom i bardziej ogólne interpretacje, lecz niekoniecznie tworzą spójne i stałe, szerokie grupy wartości (co, niczym czarna skrzynka, wpływa na zewnętrzne zachowania werbalne i fizyczne), normy (które mogą być częściowo jawne, a przez to widoczne) oraz zachowania, które systematycznie kształtują sposoby funkcjonowania całych społeczności w państwach. Holden pisze tak:

„Prowadzi to zatem do koncepcji zarządzania międzykulturowego jako zarządzania wieloma kulturami w ramach organizacji i pomiędzy organizacjami, z wykorzystaniem procesów transferu wiedzy i nauczania organizacyjnego. Takie działania ułatwiają funkcjonowanie systemów zbudowanych z niewyobrażalnie dużej ilości pokrywających się sieci społecznych i informacyjnych, które łączą ludzi i organizacje na całym świecie. Klasyczna koncepcja kultury, która w dużej mierze zależna jest od kultury jako istoty i kultury jako różnicy, umiejscowiona jest niezgrabnie w takich złożonych skupiskach i podejściach kulturowych. W tym miejscu pojawia się niezwykle ważne pojęcie „wspólnego międzykulturowego uczenia się”, o którym piszą Bartholomew i Adler. Jest to, jak przekonamy się na końcu, jeden z kluczowych czynników w rekonstrukcji zarządzania międzykulturowego jako odrębnej subdyscypliny zarządzania międzynarodowego. (...) Podstawowym zadaniem zarządzania międzykulturowego jest ułatwienie bezpośrednich synergistycznych działań z zakresu uczenia się na płaszczyznach, na których wiedza, wartości i doświadczenie przenoszone są na wielokulturowe domeny wdrażania.” (Holden 2002: 58–59)

Przejście do zarządzania wiedzą i uczenia organizacyjnego uzasadnione jest na podstawie zarówno zmiany w kontekście międzynarodowym od czasów, kiedy państwa jednonarodowościowe były zamkniętymi, wrogimi obozami wojennymi, z których każdy miał szereg systemów politycznych reprezentujących wartości gospodarcze i społeczne zdefiniowane w przystępnej symetrii, jak i na zasadzie zmian na poziomie sub-państwowym. Zmiany tego drugiego typu powodowane są przez coraz bardziej kreatywnych, autonomicznych i odnoszących sukcesy aktorów występujących na scenie społecznej – spółek, konsultantów i wielonarodowych korporacji, którzy eksperymentują z nowymi sposobami organizacji powodującymi zmiany wartości i rozwój wiedzy. Jackson postulował geopolityczny związek różnic w powiązaniach władzy, a następnie potrzebę porównywania nierówności i zmagają, które nie są dość wyczerpująco ujęte w eurocentrycznych, zachodnich teoriach dotyczących kultury i zarządzania. Do jego teoretycznych sprzymierzeńców należeli Burawoy i Davidson, Dondo i Kanungo, Choudury i Dia. Holden był za międzyorganizacyjnym związkiem transferu wiedzy i ułatwiania zarządzania uczeniem się w organizacji w ich kontekstach zorganizowanego i kierowanego wdrażania. Do jego teoretycznych patronów

zaliczali się Nonaka i Takeuchi, Batholomew i Adler, Senge i Boissot. Zarówno Jackson i Holden odeszli od modelu Hofsteda, choć żaden z nich nie zerwał wyraźnie z twórcą zarządzania międzykulturowego jako dziedziny badawczej.

Po trzecie, próbowano na nowo sformułować podłoże teoretyczne, na nowo opracować program metodologiczny i na nowo wytyczyć bieg badań międzykulturowych w naukach społecznych i zarządzaniu. Magala (Magala 2005) cytuje więcej krytyków Hofsteda niż Jackson czy Holden, co tylko częściowo można wyjaśnić tym, że jego książkę zatytułowaną „Cross-Cultural Competence” opublikowano trzy lata po tym, jak swój wkład w tę dziedzinę włożył Holden, i rok po tym, jak zrobił to Jackson. Ważniejszy jest fakt, że w jego podejściu podejmuje się próbę ujęcia konsekwencji metodologicznych zmiany statusu względnej pozycji badań międzykulturowych nad organizacjami i zarządzaniem. Magala próbuje spojrzeć na tę zmianę pod kontem dwubiegunowej teorii zmiany w generowaniu wiedzy naukowej (której symbolem jest debata Popper-Kuhn, w której Popper obstaje za logiczno-psychologiczną epistemologią ewolucyjną, a Kuhn za społeczno-historycznym badaniem najważniejszych wydarzeń). Jednakże, co ważne, Magala nie odrzuca też ram ustalonych przez Hofsteda, twierdząc, że był to wówczas najsolidniejszy program badawczy, który ustabilizował proces wyspecjalizowania nowej dziedziny wiedzy. Magala podaje takie same punkty odniesienia, które podawali Jackson i Holden: zauważa związek na poziomie zarządzania (albo aspekt zarządzania wiedzą, na którym skupił się Holden) i związek na poziomie globalnym (albo nierówny podział władzy na świecie, który podkreślał Jackson w swoich badaniach w Afryce) i wyraźnie uznaje obydwu za argumenty za przeprowadzeniem znacznej korekty i aktualizacji metodologii (częściowo poprzez otwarcie wymiarów i ich artykulację operacyjną w kwestionariuszach) ram paradygmatycznych Hofsteda. Dodaje jednak dwa inne aspekty: aspekt lingwistyczny i aspekt medialny, które zmieniają jego podejście i dodają mu kolorów. Aspekt lingwistyczny dotyczy naturalnego języka i języka nauki, zdefiniowanego, uzasadnionego i zmienianego w rozwoju na przestrzeni lat „generowania wiedzy”. Aspekt medialny dotyczy mediów, które przetransformowały naszą komunikację, jak i same nasze formy organizacyjne. Kompetencja międzykulturowa to koncepcja, którą w pewnym zakresie podziela z Jacksonem i Holdenem, ale sugeruje jej wzbogacenie o relatywistyczną ocenę jej statusu metodologicznego za każdym razem w przynajmniej dwóch aktywnych społecznościach badawczych oraz relatywistyczną ocenę wpływu mediów na percepcję kompetencji, ponieważ odrzuca postrzeganie mediów i opartych na sieci elektronicznej, dostępnych globalnie multimediów jako neutralnych przekazników w procesach komunikacyjnych. Jego najnowszy apel do pozostałych badaczy zagadnień międzykulturowych brzmi następująco:

„Żyjemy w erze miar i niewspółmierności. Żyjemy w erze miar, ponieważ chcemy sprowadzić wiedzę generowaną dla biurokracji do standardowej formy, która umożliwi nam porównywanie wszystkiego, w tym wartości. Żyjemy w erze niewspółmierności, ponieważ wartości uosabiane są wielu wytworach naszej kultury, w tym również artystycznych i religijnych, a akty dokonywania pomiarów często niszczą wartości, które są ich obiektem. Musimy

stworzyć parlament subkultur, w którym można będzie negocjować różnice, a opcje jasno przedstawiać pełnemu pasji rządowi i organizacji wykonawczej kształtowanej przez interesy władzy. Na dłuższą metę właśnie o to chodzi w kompetencji międzykulturowej. Wyrasta ona w cieniu władzy i pasji.” (Magala 2005: 210)

## 2. Identyfikacja, utożsamianie, tożsamości

„Organizacje mogą działać niezależnie w celu promowania własnej spuścizny poznawczej i normatywnej wśród poszczególnych zainteresowanych, lecz współpracują również z innymi organizacjami we wspólnych działaniach. (...) Niektóre wspólne działania koncentrują się na opracowaniu zbioru norm dla społeczności, a inne mają na celu przedstawianie potrzeb danej społeczności jednostkom i organizacjom, zwłaszcza instytucjom, spoza tej społeczności. (...) W XXI wieku globalne sieci komunikacyjne i nowoczesne systemy przekazywania informacji znacząco przyspieszą tempo rozprzestrzeniania się wiedzy technicznej i działań, które są jej dowodami.” (Aldrich 2003: 330)

Rozwój badań teoretycznych i empirycznych dotyczących kompetencji międzykulturowej zbiega się z rozpowszechnianiem podejścia ewolucyjnego w naukach społecznych; im lepiej rozumiemy, że organizacje są podstawowymi częściami składowymi naszych społeczeństw, które zarządzają, kontrolują i kierują przepływami interakcyjnymi, podając wzorce życia społecznego i wpływając na wszelkie łańcuchy rytuałów interakcji w znacznie szerszy sposób niż jednostki, tym bardziej postrzegamy ewolucję organizacyjną jako powiązaną ściśle ze zjawiskiem, które Aldrich nazwał „dynamiką legitymizacji społeczeństw” (wyrażoną poprzez pojawianie się standardów technologicznych, normatywnych, prawnych, a nawet moralnych). Taki nacisk na ewolucyjne pojawianie się standardów utrzymywanych przez organizacje, które sankcjonują swoje istnienie poprzez próby rozwinięcia silnej tożsamości (dobrym przykładem są intencjonalne kultury korporacyjne) ma dwojakie konsekwencje dla badań międzykulturowych. **Po pierwsze, koncentruje uwagę raczej na tożsamości jako niedokończonym zadaniu** (niedokończonym na poziomie zarówno społecznym, jak i indywidualnym) niż na gotowym „zbiorowym modelu” indywidualnego dostosowywania w zakresie stosunkowo pomniejszych aspektów (które z kolei prowadzi do kwestionowania trwałości „podstawowych wartości”). **Po drugie natomiast, podnosi kwestię, czy zastąpienie państwa jednonarodowościowego organizacją jako podstawowym elementem składowym społeczeństwa i głównym motorem zmian społecznych nie wymaga skoncentrowania badań na formowaniu tożsamości.** Dokładniej mówiąc, wymaga korekty założenia, iż najpierw kultury narodowe kształtują jednostki poprzez wczesne uspołecznianie w rodzinie, a następnie w szkole, a organizacje dodają ostatecznych szlifów takiemu w zasadzie „wykończonemu” produktowi nacisków uspołeczniających (tj. zwerbowanej jednostce posiadającej trwałą hierarchię podstawowych wartości tworzących rozpoznawalny system, która dostosowuje się i zmienia, jest elastyczna, ale w niewielkim zakresie). W nowym świetle skorygowanej, zbliżonej do procesu i „otwartej” ontologii procesów społecznych organizacje tworzą „uprzywilejowany” poziom analizy dla teoretyków organizacji, zmian organizacyjnych i kultury organizacyjnej.

„Przedstawiciele nauk społecznych zainteresowani generowaniem majątku i tworzeniem nierówności więcej uwagi zwracają na przynależność organizacyjną. Od wielu lat opieranie się na sondażach przeprowadzanych wśród jednostek przesłaniało socjologom zasadniczą rolę, jaką organizacje odgrywają w konstruowaniu szans życiowych jednostek. Główny model rozwarstwienia oparto na pojęciach statusu społeczno-ekonomicznego i mobilności zawodowej, zamiast na dominującej roli organizacji jako selekcyonerów i sorterów (Ganzeboom et al. 1991). Czasy się zmieniły, a badacze interesujący się rozwarstwieniem i mobilnością uznają teraz centralną pozycję organizacji.” (Aldrich 2003: 343)

Aldrich wiele uwagi poświęca podejściu ekologicznemu w badaniach nad organizacjami, lecz twórcy ekologii populacyjnej organizacji, Hannan i Carroll (por. Hannan, Carroll 1992), niedawno dokonali drastycznej zmiany obiektu swoich rozważań teoretycznych. Po stworzeniu ekologii populacyjnej organizacji, która koncentrowała się na relacjach w organizacji i względnym współczynniku przetrwania niektórych populacji zależnych od „nisz” (które są odrębnymi kombinacjami zasobów i które w ten sposób wpływają na gęstość organizacji na dowolnym obszarze i w dowolnych ramach czasowych), badacze ci niedawno ogłosili, że poszukują sankcjonujących, skupiających się na tożsamości aspektów współzależności rywalizacyjnej między członkami populacji organizacyjnych, które badają (Carroll, Hannan, Polos 2005a)<sup>1</sup>. Zbliży ich to do podejść interpretacyjnych, zwykle określanych mianem konstruktywizmu społecznego, według których nie możemy zrozumieć procesów organizacyjnych, jeśli nie potrafimy odkryć, w jaki sposób jednostki negocjują znaczenia w drodze interakcji, zestawiają i wybierają określone znaczenia poprzez ich ocenę względem zmiennych wartości w zmieniających się kontekstach oraz, mówiąc ogólnie, uczestniczą w uczeniu się i udostępnianiu, negocjowaniu i doskonaleniu własnych tożsamości. (por. Magala 2005b)

Takie udoskonalanie tożsamości, które odpowiedziało socjologom nowych ruchów społecznych, poszukującym sygnałów zmiany doświadczeń tożsamości jednostek w życiu codziennym termin „przedsiębiorców tożsamości”, ma miejsce w organizacjach i w kontekstach, które w pewnym sensie są powstającymi organizacjami, organizacjami in spe, takimi jak na przykład nowe ruchy społeczne. Według Melucciego, który badał nowe ruchy społeczne jako najważniejsze przepływy w społeczności, w których „nomadowie dnia dzisiejszego” zajęci są eksperymentowaniem z nowymi tożsamościami i ich rekonstruowaniem, re-negocjacją, nowy indywidualizm (i nowy pluralizm tożsamości, jakie jednostka jest w stanie pogodzić ze sobą i przyjąć) należy postrzegać nie jako skrajną indywidualizację, lecz jako indywidualne doświadczanie nacisków społecznych nawet przez te organizacje, które dopiero co powstały jako ruchy społeczne, a już konstruują indywidualistyczną ekspresję i artykulację tożsamości jednostek. Ruchy i organizacje, nawet jeśli są mniej dominujące i kontrolowane w hierarchii niż kiedyś, funkcjonują nadal, obecnie również za pośrednictwem „prekursorów stylu życia” lub „przedsiębiorców tożsamości”, będącymi:

„Aktorami społecznymi, którzy kreują i sprzedają zdolność manewrowania tożsamościami: tworzą nowe możliwości bycia rozpoznawanym, importują języki i kody z jednej dziedziny do innej. (...) Źródła tożsamości są coraz częściej indywidualne, lecz z tego właśnie powodu wymiar społeczny doświadczeń jednostki wychodzi na pierwszy plan.” (Melucci 1996: 53)

Wymiar społeczny doświadczeń jednostki, o którym pisze Melucci, odnosi się do zastąpienia trwałych wzorców uspołecznienia (które między innymi prowadziłyby do akulturacji wszystkich nas w obrębie jednej dominującej, zapewne narodowej kultury, zarządzanej przez państwo jednonarodowościowe, mającej monopol na kontrolowanie norm prawnych i edukacyjnych) elastycznymi procesami ujednolicania i pewnego rodzaju nagromadzeniem tymczasowych tożsamości, obowiązujących „w niepełnym wymiarze godzin” i niewyłącznych, jako uzasadnionej właściwości kulturowego repertuaru dostępnych wyborów, który mogą odgrywać jednostki i organizacje. Psychologowie społeczni przejęli ów nowy koncept otwartej, elastycznej tożsamości społecznej i własnej (w mniejszym stopniu organizacyjnej), lecz ponieważ opierają oni swoje badania na analizie relacji między jednostką a grupą oraz relacji międzygrupowych, muszą niemal powstrzymać się od zauważenia roli organizacji w odwzorowywaniu tego procesu utożsamiania jednostki. Twierdzą zatem, że:

„Własną tożsamość można uznać za reprezentację społeczną, zasadę organizującą pozycję jednostki w obszarze powiązań symbolicznych między jednostkami i grupami. Pozycjonowanie to wiąże się z wcześniejszymi wejściami w sieć powiązań społecznych. Nie wszystkie relacje społeczne, w których uczestniczymy, są jednakowo obecne w naszych umysłach. W zależności od sytuacji, poszczególne powiązania nabierają znaczenia i inicjują różną dynamikę tożsamości. Wiele auto-opisów aktualizuje tylko ogólne normy społeczne, powodujące określanie siebie we wzajemnych relacjach w obopólnych wymiarach, takich, jakie dla młodych ludzi stanowi wygląd zewnętrzny. Inne sytuacje analizują reprezentacje społeczne, które są bardziej bezpośrednio zakotwiczone w członkostwach w grupach i kategoriach. Członkostwa mają intensywniejszy wpływ w warunkach, które już dogłębnie przebadano (Fiske i Neuberg 1990, McGuire 1988, Pavelchak 1989). Badanie reprezentacji społecznej własnej tożsamości winno przyczyniać się do lepszego rozumienia procesu utożsamiania.” (Doise 1998: 23)

Jak widzimy, własna tożsamość postrzegana jest jako reprezentacja społeczna, pewnego rodzaju rola odgrywana według scenariusza i wspomagana przez suflera, jakim jest czarna skrzynka sił społecznych. Doise definiuje reprezentację społeczną jako zasadę organizacyjną powiązań symbolicznych – jednostka przyjmuje stanowisko względem „znaczących obiektów społecznych”. Jednakże są dwa znaczące założenia, które osłabiają siłę rażenia takiego tradycyjnego podejścia do własnej tożsamości jako jednostkowego wyboru z istniejącego repertuaru społecznie akceptowalnych tożsamości. Po pierwsze, trwa zmiana stosunkowego znaczenia powiązań społecznych, a zatem i sytuacyjnego, kontekstualnego kontrolowania wpływów (przykładowo, uruchamiamy i wygaszamy relacje z rodzicami lub małżonkami, podkreślamy lub bagatelizujemy stosunek do innych kibiców naszej ulubionej drużyny lub współwyznawców we wspólnocie religijnej, kiedy to podejmujemy decyzje o tym, która z dotychczasowych wspólnot i który z układów odniesienia mają dla nas największe znaczenie). Po drugie, członkostwo w grupie porównywane jest w społeczeństwie do członkostwa w innych grupach, a wyniki takiego porównania nie pozostają bez znaczenia dla samooceny i dalszego formowania tożsamości. Po trzecie, rola reprezentacji społecznych w komunikacji społecznej jest znacznie bardziej złożona, niż postuluje się w definicji. Doise stwierdza jednoznacznie, że:



„Własne ‘ja’ jest takim obiektem (znaczącym obiektem społecznym – S.M.) umiejscowionym w sieci powiązań. Biorąc pod uwagę jej centralną pozycję w systemach komunikacyjnych, własna tożsamość nie jest tylko idiosynkratycznym podmiotem, ale jedną z najważniejszych zasad organizacyjnych powiązań symbolicznych.” (Doise 1998: 13)

To prawda, lecz „zasada organizacyjna” to stwierdzenie zbyt niejasne, coś niby norma wyrażenia siebie w społeczeństwie, ale w jaki sposób? **Brakuje tu koncepcji organizacji, budujących przestrzenie społeczne i platformy komunikacyjne, na których można budować, postulować, wystawiać zasady organizacyjne, oraz organizacji, które rzeczywiście zarządzają takimi działaniami, również dotyczącymi statusu.** Organizacje te są podstawowymi częściami składowymi społeczeństwa, ale i podstawowymi przekaznikami w procesach komunikacyjnych. Bitwy o rozpoznawalność i tożsamość, o szacunek i równość rozgrywają się w ramach organizacji i między organizacjami, lecz zarazem nie „poza” nimi. Paradoksy takich bitew o rozpoznawalność przedstawiane są często przez artystów, którzy wykorzystują je do celów artystycznych, w celu wykrycia ukrytych urazów wynikających z nierówności i wszechobecnego wpływu stereotypów na nasze tożsamości. Publicznie pokazują to, co zwykle jest ukrywane i występuje jedynie w formie zaskakującej asymetrii przeważających względem mniejszościowych poglądów, obrazów i tożsamości<sup>2</sup>. Niektórzy współcześni artyści rzeczywiście igrają z reprezentacjami społecznymi, na przykład z własną tożsamością uformowaną z pamięci wzrokowej dotyczącej historii malarstwa i z symbolicznej tradycji symboli religijnych; niektórych się akceptuje, innych nie (a ich reprezentacje artystyczne prowadzą do konfliktu społecznego. Wystarczy porównać Chapmana albo Brzeżańską – jako artystów „zaakceptowanych”, z Ofilim albo Nieznalską jako „odrzuconymi”, „ukaranymi”).

Rzecz jasna, nie tylko bitwy reprezentacji społecznych i walki o rozpoznawalność wypełniają krajobraz wizualny naszej komunikacji społecznej. Próby zrozumienia ważnych wzorców interakcji społecznej, na przykład zachowania tłumu, doprowadziły już wielu psychologów społecznych do rozważań międzykulturowych w ramach socjologicznie zrekonstruowanych (aż chce się powiedzieć ‘zdekonstruowanych’) kontekstów. Przykładowo, tożsamości społeczne nie są rekonstruowane jako tymczasowe, „irracjonalne” wyrażenia jednostek, które w innych sytuacjach są racjonalne, oraz koncepcje „intencjonalności”, „tożsamości społecznej”, „interaktywności”, „tymczasowości” czy „kontekstu” nabierają nowego znaczenia teoretycznego. Definicje stereotypów, postaw, wpływu społecznego bądź polaryzacji uległy zmianie i zostały zbudowane na nowo. Co ważniejsze, w psychologii społecznej postuluje się powołanie społeczności badaczy interdyscyplinarnych, wskazując wyraźnie, że do współpracy zaprasza się socjologów i historyków, co może sygnalizować nowe otwarcie dla zespołów projektów interdyscyplinarnych, których pełnoprawnymi członkami są przedstawiciele społeczności badań międzykulturowych:

„Psychologia tłumu wskazuje na potrzebę opracowania historycznego i interaktywnego zestawu metod i koncepcji, jeśli mamy pojąć rozumienie społeczne i działania społeczne. Psychologia historyczna i interaktywna, koncentrująca się na sposobie, w jaki nasze sposoby

rozumowania kształtują się i są kształtowane w praktyce, postrzegająca nasze pojmowanie w związku z ograniczeniami naszych działań to jedyny sposób na uniknięcie problemu uprzedmiotowienia.” (Reicher 2004: 252)<sup>3</sup>

W eseju zatytułowanym *Towards Reduction of Prejudice* Marilynn Brewer i Samuel Gaertner omawiają poznawczo-strukturalne modele kontaktów międzygrupowych i redukcji uprzedzeń: wyraźnie odwołują się do wielorakich tożsamości społecznych, modeli hybrydowych krzyżujących się tożsamości (cytując antropologów i socjologów politycznych) oraz konsekwencji dla społeczeństw wielokulturowych – dokładnie tych kwestii i koncepcji, które pojawiły się ponownie w międzykulturowych badaniach z zakresu zarządzania i organizacji<sup>4</sup>. Te zainteresowania wyraźnie zbliżyły ich do socjologów i badaczy zajmujących się organizacjami, zarządzaniem i międzykulturowością. Rola tożsamości oraz procesy i mechanizmy identyfikacji są trudnymi wyzwaniami teoretycznymi, lecz nie muszą nadal być odporne na wielomodelowe, multidyscyplinarne, wielowarstwowe podejście mieszanych grup badaczy zajmujących się projektami interdyscyplinarnymi, tłumaczących i nadających profesjonalną formę problemom i procedurom, które mogą prowadzić do ich rozwiązania (nie trzeba dodawać, że politycy, działacze społeczni i organizacje różnego typu chętnie będą sponserować badania tego rodzaju z oczywistych pragmatycznych względów). Czy możemy jednak przełożyć nasze teoretyczne zainteresowania w taki sposób, by wiązały się z kontekstem społeczno-politycznym?

### 3. Przekład, profesjonalizacja i kwestia relatywizmu

„Kosmopolityzm sugeruje coś, co jednocześnie: (a) wykracza poza najwyraźniej wyeksploatowany model państwa jednonarodowościowego; (b) ma zdolność przekazywania działań i ideałów ukierunkowanych zarówno uniwersalnie, jak i partykularnie, globalnie i lokalnie; (c) jest anty-esencjalistyczne kulturowo; oraz (d) może reprezentować różnorodnie złożone repertuary posłuszeństwa, tożsamości i zainteresowania. Tym samym kosmopolityzm zdaje się oferować sposób na zarządzanie mnogościami kulturowymi i politycznymi.” (Vertovec, Cohen 2002: 4)

Translacja to trzecia, po kompetencji i tożsamości, wielka metafora w życiu wielokulturowej społeczności badaczy. Pragmatyczne zastosowania tłumaczenia pisemnego i ustnego są bardzo dobrze znane: Komisja Europejska nie mogłaby bez nich funkcjonować, podobnie jak nie byłaby możliwa międzynarodowa wymiana myśli, literatury, praw autorskich, filmów, towarów, usług, turystów, uchodźców, sportowców, itd. Tło teoretyczne translacji zawsze było polem bitwy ścierających się teorii. Polska lingwistka (specjalizująca się w semantyce języków naturalnych), która pracuje na australijskim uniwersytecie państwowym (Australian National University), autorka książki zatytułowanej „*Understanding Cultures Through Their Key Words*”, to modelowy przykład badacza, który zajmuje się możliwościami tłumaczenia poprzez koncentrowanie się na kulturowym „kontekście” budowania znaczenia poprzez interakcje językowe. Anna Wierzbicka, bo o niej tu mowa, stworzyła „*naturalny metajęzyk semantyczny*” w celu po-

równania słów w języku angielskim, rosyjskim, polskim, niemieckim i japońskim, i ich stosowanych zakresów znaczeniowych. Wierzbicka twierdzi, że **choć słowa w języku naturalnym rzeczywiście nie mają stałych znaczeń, ponieważ znaczenia te się zmieniają, owe znaczenia można badać, tak samo jak ich zmiany.** „Leksykon to możliwie najbardziej oczywisty przewodnik po codziennym poznawaniu i wzorcach codziennego dyskursu” (Wierzbicka 1997: 31).

Fakt, że prace Wierzbickiej nie są zbyt często cytowane w dyskusjach międzykulturowych w ramach ogólnie pojętych nauk społecznych, a dokładniej w dziedzinach związanych z zarządzaniem i organizacjami, nie ma większego znaczenia w związku z pragmatyczną rolą jej prac, lecz znaczy wiele dla dynamiki społeczności zawodowej i zaliczenia do nauk humanistycznych ogólnie postrzeganego językoznawstwa, a dokładniej badaczy zajmujących się semantyką. Wittgenstein pisał jeszcze w okresie, w którym neopozytywistyczna iluzja o tym, że filozofia takich badaczy reprezentuje ogólne zainteresowania wszystkich społeczności naukowych, dawała im paszport umożliwiający wyjście poza granice nauk humanistycznych. Wierzbicka pisze w okresie, w którym problem translacji społecznej i indywidualnej jest dyskretnie wykluczany poza granice tychże nauk humanistycznych. **Pytanie o to, które normy, w ramach której domeny kulturowej, najlepiej zabezpieczają zachowanie i przetrwanie, transformację i zmianę podstawowych wartości kulturowych oznacza ryzyko bycia odesłanym od teorii organizacyjnej do filozofii i bezpiecznie schowanym za chronionymi przez zawodowców granicami oddzielającymi nauki humanistyczne od nauk społecznych i behawioralnych.** Wierzbicka słusznie twierdzi, że postęp w udokonywaniu umiejętności naszych tłumaczy po to, by poprawić komunikację międzykulturową powinien wiązać się z rozróżnianiem norm kulturowych oraz „przekazywanych na przestrzeni dziejów wzorców znaczeniowych” (Wierzbicka 1997: 21). Jej przykład trudności w międzykulturowej ocenie wewnątrzkulturowej normy przyjaźni doskonale ilustruje problemy, z jakimi musimy się zmagać, usiłując dokonać pomiaru czegoś, co staje się niewspółmierne, jeśli użyjemy tego samego słowa, ale zignorujemy tło znaczeniowe nadane temu słowu przez społeczności różnych kultur:

„Jak wzorce przyjaźni różnią się w poszczególnych kulturach? Jednym ze standardowych podejść do tej kwestii jest zastosowanie szeroko zakrojonych badań socjologicznych opartych na ankietach, w których respondentów pyta się na przykład: Ilu ma Pan/Pani przyjaciół? Ilu wśród nich jest mężczyzn, a ile kobiet? Jak często średnio widuje Pan/Pani swoich przyjaciół? I tak dalej. Procedura wydaje się bezpośrednia – prócz jednej, nieznaczącej kwestii: jeśli to samo pytanie zadane jest po rosyjsku bądź w języku japońskim, jakim słowem określili się przyjaciele? Założenie przyjęte w takich ankietach, lub w badaniach porównawczych prowadzonych w oparciu o nie, jest takie, że można znaleźć na przykład rosyjskie, japońskie i angielskie określenia słowa „przyjaciel”. To założenie jest naiwne z językoznawczego punktu widzenia, a wyniki na nim oparte muszą przedstawiać zniekształcony obraz rzeczywistości.” (Wierzbicka 1997: 23)<sup>5</sup>

Dobrym przykładem problemu w tłumaczeniu jest pozornie proste słowo oznaczające pozornie uniwersalne relacje międzyludzkie. Intensywność zaangażowania emocjonalnego w przyjaźń, zrodzona z ucieczki jednostek od uciążli-

wej autorytarnej kontroli państwa carskiego (w XIX wieku) i totalitarnego państwa sowieckiego (w XX wieku) sprawiła, że w języku rosyjskim znaczenia przypisywane słowu „przyjaciół” dużo trudniej przetłumaczyć na angielski bądź japoński, niż gdyby potrzeba znalezienia emocjonalnego azylu od systemu politycznego nie była tak wszechobecna przez setki lat w codziennym życiu Rosjan. Stąd założenie uniwersalistyczne, że możemy porównywać przyjaźnie na przestrzeni kulturowych potrzeb klasyfikacyjnych – możemy porównywać, lecz takie porównanie musi opierać się na tłumaczeniu: na rekonstrukcji i interpretacji wzorców znaczeniowych powiązanych z powszechnie występującym słowem, opisującym popularny rodzaj więzi międzyludzkich. **Takie wzorce znaczenia sprawiają, że kultura zarządzana przez organizacje znajduje się w centrum uwagi, a międzykulturowe porównania stają się umiejętnością zawodową – przydatną jako mocny środek do zakorzeniania zawodów legitymujących się wiedzą naukową w społeczeństwie.**

Ta potrzeba połączenia uniwersalistycznego założenia z empirycznym badaniem wzorców znaczeniowych pochodzących z określonych kontekstów organizacyjnych i wyróżnianych poprzez tożsamość zachowaną w czasie, w przestrzeni i pomiędzy innymi społecznościami podkreślana jest coraz częściej, na przykład w tzw. „trzeciej fali socjologii historycznej”, której przedstawiciele (m.in. Adams, Clemens, Orloff) są:

„Zainteresowani przede wszystkim kwestią formowania tożsamości, mając świadomość, że znaczenia pośrednictwa nie można po prostu ‘odczytać’ ze struktur społecznych bądź wywieść z pojęcia ‘racjonalnego działacza’, które w dużej mierze uznaje się za niezwiązane z kontekstem historycznym” (Lo 2005: 392)

Socjologowie historyczni, którzy badają zjawisko profesjonalizacji życia społecznego (powiązane w dużej mierze z rosnącym znaczeniem formalnych organizacji jako podstawowych części składowych naszej rzeczywistości społecznej), pytają o historyczne korzenie, a więc i wzorce znaczeń powiązane z tożsamością zawodową w różnych krajach i w różnych okresach. Ich pytania o przekład źródeł społeczno-kulturowych na normy danej profesji zasługują na uwagę<sup>6</sup>, podobnie jak ogólniejsze spostrzeżenia:

„Czyż nie mamy do czynienia z sytuacją, w której złożone tożsamości występują w coraz bardziej złożonych społeczeństwach? Nawet profesjonalisti zatrudnieni na dużych uniwersytetach lub w korporacjach mogą ze swojej roli zawodowej wywieść znaczną część własnej tożsamości, a ich społeczność zawodowa może stanowić ważne forum ekspresji politycznej. (...) Tożsamość zawodowa (...) może być prestiżowym wynagrodzeniem, które zastępuje korzyści materialne, ale może być też źródłem siły w stawianiu czoła strukturom organizacyjnym. Zbyt mało uwagi poświęcono długotrwałej mocy specjalisty zawodowego, nawet w wyjątkowo nieelastycznych warunkach organizacyjnych.” (Balzer 1996: 5)

Tutaj widzimy organizacje jako podstawowe części składowe społeczeństwa i tożsamości kulturowej, ale odkrywamy też, że złożone tożsamości wymagają od nas rekonstrukcji, przekładu lokalnej gwary formowania tożsamości na powszechniejszy język zorganizowanej profesjonalizacji. Jednocześnie zachęceni jesteśmy do spojrzenia na to, jak kultura zawodowa zarządzana przez sieci i or-

ganizacje zwiększa względną moc jednostek, które nie stają samotnie w obliczu organizacji, lecz pertraktują z nią jako członkowie zawodu o uzasadnionym (połowicznym) monopolu na niektóre znaczenia wykorzystywane w „przekładzie” zagadnień ideologicznych i politycznych. W pewnym sensie **profesjonałści i członkowie organizacji nigdy sami nie tworzą; tłumaczą innych, a jedyne, czego muszą się obawiać, to relatywizm ich przekładów.**

Problem relatywizmu, który można rozwiązać systematycznymi międzykulturowymi badaniami porównawczymi oraz za pomocą rozważnie dobranego zestawu wynegocjowanych „przekładów” (jak w porównaniu społeczno historycznym słów „przyjaźń”, „wolność” i „ojczyzna” autorstwa Wierzbickiej), dominuje również w związanych kontekstach ideologiach, które narzucają kontrolę przynajmniej niektórych znaczeń nadanych słowom, próbując w ten sposób kierować rozpowszechnianiem relatywizmu w złożonym społeczeństwie, którego członkowie zorganizowani są tak, że mają odpowiedni zapas przestrzeni do przybierania wielorakich tożsamości. Czy powinniśmy kierować się działaniami socjologów historycznych i językoznawców w badaniu kompetencji wielokulturowej, zapewnianiu bezpiecznej koegzystencji wielu tożsamości i przekładzie organizacji zawodowej tak, by można było rozpoznać podstawowe wartości, a rozprzeszczerzenie się relatywizmu zostało powstrzymane?

#### Informacje o autorze

**Prof. Sławomir Magala** – Uniwersytet im. Erazma w Rotterdamie, Holandia. E-mail: smagala@rsm.nl.

#### Tłumaczenie

**Michał Szymonik**

#### Przypisy

<sup>1</sup> Oświadczenie, że główni przedstawiciele modelu ekologicznego w badaniu organizacji zmieniają obiekt badań na zmagania jednostek i względne zalety rywalizacyjne spółek w procesie sankcjonowania, wygłoszono podczas seminarium, które odbyło się w szkole zarządzania w Rotterdamie w dniu 13 października 2005 roku, na którym trzej autorzy, czyli Michael Hannan z Uniwersytetu Stanforda, Glenn Carroll z Columbia University i Laszlo Polos (wcześniej z rotterdamskiej szkoły zarządzania, a obecnie z Durham University), zaprezentowali swoje najnowsze badania i, ogólnie mówiąc, przyjęli konstruktywizm społeczny, który przybliżył ich znacznie niż dotychczas do perspektywy interpretacyjnej w typologii Aldricha (ponieważ wcześniej próbowali ograniczyć się do metod ilościowych, głównie statystycznych, i unikać prób jakościowych, nie mówiąc o „postmodernistycznych”, analizy pojmowania i kształtowania zdefiniowanych kulturowo tożsamości).

<sup>2</sup> Niektórzy psychologowie społeczni potrafią wskazać na źródła społeczne konstruktów własnej tożsamości oraz trwające negocjacje i renegocjacje wartości względnej tożsamości, choć zwykle czynią to jako wytłumaczenie mniej dychotomicznego, a bardziej elastycznego i wielowarstwowego podejścia: „Musimy przyznać, że nie jest to jeszcze zbyt jasne, co tak naprawdę oznacza asymetria, kiedy porównanie obejmuje takie znaczące ‘obiekty społeczne’ jak własne ‘ja’ bądź grupa tożsamości. Mimo to zjawiska te często pokazują, że w po-

- strzeganiu interpersonalnym uruchamia się pewne wyrafinowane strategie i że respondenci są uwrażliwieni na kontekst oraz na (społeczne, kulturowe) konsekwencje swoich osądów. Z takiego punktu widzenia asymetria może często służyć jako pośredni wyraz pewnego stereotypu, funkcjonujący bez względu na intencje respondentów.” (Serrino 1998: 42)
- <sup>3</sup> Niektórzy najznakomitsi psychologowie społeczni zauważyli już za bardzo zracjonalizowaną, zbyt psychologiczną i przesadnie zindywidualizowaną definicję jednostki. Stwierdzają otwarcie: „W psychologii społecznej nadal dominuje ‘teza indywidualistyczna’ (Asch 1952). (...) Niedocenianie teorii tożsamości społecznej i teorii autokategoryzacji, które miały na celu ujawnienie aspektów interakcji między umysłem a społeczeństwem oraz oddzielenie procesów psychologicznych, które zakładały, od procesów społecznych, z którymi miały współdziałać, oznacza ich indywidualizację i błędne rozumienie zawartych w nich idei psychologicznych. Niewłaściwe interpretacje teorii tożsamości społecznej i teorii autokategoryzacji nie są ani przypadkowe, ani rozmyślne; reprezentują wpływ intelektualny indywidualizmu, wpływ, który widać za każdym razem, gdy idee tożsamości społecznej oddzielane są od właściwej im macierzy metateoretycznej. Zrozumienie metateorii tożsamości społecznej nie jest luksusem, ale podstawowym elementem jej spuścizny i zasadniczym warunkiem pełnego rozwoju analizy relacji międzygrupowych i konfliktów społecznych między ludźmi w psychologii społecznej.” (Turner, Reynolds 2004: 274)
- <sup>4</sup> „Integracja jest formą relacji międzykulturowych, w której ujęta jest identyfikacja z podgrupami etnicznymi oraz identyfikacja z szerszym społeczeństwem. Uważamy, że dwustronne relacje między procesami personalizacji, ponownej kategoryzacji i wzajemnego rozróżnienia, które omawiane są powyżej, są zgodne z takim poglądem na integrację społeczną i stanowią konieczne podstawy egalitarnego społeczeństwa wielokulturowego.” (Brewer, Gaertner 2004: 313–314)
- <sup>5</sup> Wierzbicka słusznie dodaje, że „Nawet bardziej naiwne wydaje się przyjęcie, iż z kognitywnego punktu widzenia taki brak zgodności nie ma znaczenia, ponieważ ‘myśl to [nie] to samo, co język’ (Pinker 1994: 57). Możemy tylko docierać do myśli przez słowa (póki co nikt nie wymyślił innego sposobu). Oto dlaczego próbując powiedzieć coś o ‘myślach ludzkich’, musimy ostrożnie ważyć słowa i próbować osadzać je w powszechnych językowych i pojęciowych.” (Wierzbicka 1997: 23)
- <sup>6</sup> Ming-cheng M. Lo omówił społeczno-kulturowe osadzenie zawodów i zauważył, że „Takie zarysowanie społecznego osadzenia zawodów potwierdza kwestię krzyżowania się rzekomo współczesnych instytucji danego zawodu oraz przypuszczalnie pierwotnych kategorii rasy, tożsamości etnicznej i płci. Ponieważ profesjonalizację uważa się za proces rozwijający się w ścisłym powiązaniu z rasą, tożsamością etniczną i płcią, konieczne staje się zbadanie, jak kultury określonych płci, ras oraz kultur i ideologii etnicznych mogą zostać przyswojone w zbiorowej tożsamości zawodowej. W takim tonie socjologom stawia się wyzwanie oddzielenia pojmowania tożsamości zawodowej od dominującej narracji w samych zawodach, oddającej obraz reprezentanta zawodu, który nie ma płci, rasy, ani tożsamości etnicznej.” (Lo 2005: 394)

## Bibliografia

- Aldrich, H. 2003. *Organizations Evolving*, London – Thousand Oaks – New Delhi: Sage.
- Balzer, H.D. 1996. Introduction, w: Barley, H.D. (red.) *Russia's Missing Middle Class: the Professions in Russian History*, London: E.M. Sharpe.
- Brewer, M. i S. Gaertner. 2004. Toward Reduction of Prejudice, w: Brewer, M. i Hewstone, M. (red.) *Self and Social Identity*, Oxford: Blackwell.
- Doise, W. 1998. Social representations in Personal Identity, w: Worchel, S., Morales, J.F. i J-C. Deschamps (red.) *Social Identity. International Perspectives*, London – Thousand Oaks – New Delhi: Sage.

- Hannan, M. i G. Carroll. 1992. *Dynamics of Organizational Populations: Density, Legitimation, and Competition*, Oxford: Oxford University Press.
- Hofstede, G. 2001. *Culture's Consequences. Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations*, London – Thousand Oaks – New Delhi: Sage.
- Hofstede, G. 1991. *Cultures and Organizations. Software of the Mind*, London: McGraw Hill.
- Holden, N. 2002. *Cross-Cultural Management. A Knowledge Management Perspective*, Harlow: Prentice Hall.
- Jackson, T. 2004. *Management and Change in Africa. A Cross-Cultural Perspective*, London – New York: Routledge.
- James, W. 2003. *The Ceremonial Animal. A New Portrait of Anthropology*, Oxford: Oxford University Press.
- Lo, Ming-cheng M. 2005. The Professions: Prodigal Daughters of Modernity, w: Adams, J., Clemens, E., Orloff, S. i A. Shola (red.) *Remaking Modernity. Politics, History, and Sociology*, Durham – London: Duke University Press.
- Magala, S. 2005. *Cross-Cultural Competence*, London – New York: Routledge.
- Magala, S. 2005. Honing and Framing Ourselves. Individualizing and Organizing. *Polish Sociological Review*, Nr 1(149), s. 3–13.
- McSweeney, B. 2002. Hofstede's Model of National Cultural Differences and Consequences: a Triumph of Faith – A Failure of Analysis. *Human Relations*, Nr 55/1, s. 89–111.
- Melucci, A. 1996. *The Playing Self. Person and Meaning in the Planetary Society*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Reicher, S. 2004. The Psychology of Crowd Dynamics, w: Brewer, M. i M. Hewstone (red.) *Self and Social Identity*, Oxford: Blackwell.
- Serrino, C. 1998. The Personal-Social Interplay: Social-Cognitive Prospects on Identity and Self-Others Comparison, w: Worchel, S., Morales, J.F. i J-C. Deschamps (red.) *Social Identity. International Perspectives*, London – Thousand Oaks – New Delhi: Sage.
- Turner, J.C. i K.J. Reynolds. 2004. The Social Identity Perspective, w: Brewer, M. i M. Hewstone (red.) *Self and Social Identity*, Oxford: Blackwell.
- Vertovec, S. i R. Cohen (red.) 2002. *Conceiving Cosmopolitanism. Theory, Context, and Practice*, Oxford: Oxford University Press.
- Wierzbicka, A. 1997. *Understanding Cultures through Their Key Words. English, Russian, Polish, German and Japanese*, Oxford: Oxford University Press.
- Worchel, S., Morales, J.F. i J-C. Deschamps (red.) *Social Identity. International Perspectives*, London – Thousand Oaks – New Delhi: Sage.
- Znaniecki, F. 1965. *Social Relations and Social Roles; the Unfinished Systematic Sociology*, San Francisco: Chandler.