Cultural Diversity as a Source of Integration and Alienation — Nations, Regions, Organizations, red. Oxana Kozlova, Agnieszka Kołodziej-Durnaś, Drukarnia Kozbur, Szczecin 2011, ss. 281.

Popularności pojęcia „różnorodność kulturowa" w analizach społeczeństw towarzyszą idee multikulturalizmu, tolerancji wobec innych kultur, tożsamości etnicznych czy kreolizacji, trybalizmu. Już sama ilość wyróżnionych powyżej bytów może odbiorcę dezorientować, toteż czytając książkę *Cultural Diversity as a Source of Integration and Alienation — Nations, Regions, Organizations* pod redakcją Oxany Kozlovej i Agnieszki Kołodziej-Durnaś, postanowiłam przyjrzeć się znaczeniu różnorodności kulturowej na podstawie problemów poruszanych przez autorów opracowania. W przedmowie dowiadujemy się, że różnorodność kulturowa jest „strategicznym zasobem ludzkości" (s. 5). Pytanie, do jakiego celu ma prowadzić strategia różnorodności kulturowej? Kto drogę tę obiera i jakimi wartościami się kieruje? Czytając książkę, zauważyłam znane mi z innych opracowań przekonania socjologów o różnorodności kulturowej jako pozytywnie wartościowanej, nawet jeśli stanowi źródło konfliktów, do tego jest nieuchronna i taką kulturę należy krzewić. Jeśli zatem różnorodność kulturowa jest nieuchronna, pytam przekornie, czy ona dopiero nadchodzi. Nie, ona już jest, ponieważ różnorodność kulturowa to przepływ idei, wartości, norm, jednostek, grup pomiędzy społeczeństwami i w ramach społeczeństw.

W związku z tym idea różnorodności kulturowej jest pojemnym hasłem, uspokajającym tych, którzy nie mogą się odnaleźć w jakiejś kulturze, ponieważ nazwanie niepewności, nieprzewidywalności kultury współczesnej różnorodnością kulturową może uspokajać, wyjaśniać zjawiska i dać nadzieję na nowy zintegrowany ład. Dlatego uważam, że idea różnorodności kulturowej jest wielce istotnym i kontrowersyjnym światopoglądem w naukach społecznych. Kontrowersyjny jest według mnie sposób definiowania kultury jako bytu zintegrowanego, uładzonego, czym innym są dążenia do stanu zintegrowania czy to praktyczne, czy teoretyczne. Na podstawie lektury możemy zauważyć, w jakiej pułapce możemy się znaleźć, analizując różnorodność kulturową. Przewodnią definicją kultury jest ta, którą podał Geert Hofstede. Określa kulturę jako „kolektywne programowanie umysłu. Kultura nie istnieje, jest produktem wyobraźni i jest użyteczna tylko tak długo, jak pomaga nam zrozumieć i przewidzieć fenomen świata" (s. 7). Określanie kultury jako konstruktu sprawia, że staje się ona komiksem o smokach czy innych baśniowych stworach, więc w takim ujęciu można się zgodzić ze stwierdzeniem G. Hofstedego, że „kultura nie istnieje" (s. 7). Pozwolę sobie jako komentarz postawić problem: relacje społeczne są daną wyobraźni człowieka, bo są konstruktem. Wniosek: relacje społeczne nie istnieją, ponieważ są konstruktem.

Owszem, kultura może być ujmowana jako konstrukt, jednak w przypadku poruszanych przez Autorów problemów, nie jest ona tylko konstruktem. Autorzy pokazują kulturę żywą, na co wskazują poruszane kwestie partycypacji, relacji społecznych, oddziaływania na i przez system aksjonormatywny. Problemy te są widoczne na przykład w tekstach Zviki Orr, *Multiculturalism as a Means of De-politicization in a Human Rights*, czy Anny Królikowskiej, *Church (and Nation) Facing a Process of Study Differentiation. The Case of Poland*. Kultura jest konstruktem, kiedy badacz konstruuje jej wizję, np. obrazując poziomy

© for this edition by CNS

i wymiary kultury. Z kolei twierdzenie, że kultura nie istnieje, bo jest konstruktem, a więc istnieje w wyobraźni, bagatelizuje jej rolę i siłę.

Różnorodność kulturowa została określona we wstępie książki jako mająca wpływ na stabilność systemu „socjo-kulturowego". Stabilność wyraża hipoteza: spadek różnorodności kulturowej prowadzi do wzrostu niestabilności „socjo-kulturowej" (s. 5). Sądzę, że na wartościującym znaczeniu właśnie polega pułapka różnorodności kulturowej, co oznacza, że jest ona stosunkowo często uważana za przyszły pożądany zintegrowany ład. Dlatego też różnorodność kulturowa jest ideologią w służbie zintegrowania kultur w społeczeństwach, organizacjach, narodach, regionach. Stąd też biorą się pomysły socjologów czy antropologów na rzecz wdrażania różnorodności kulturowej jako czynnika stabilizującego. Jeśli mowa o strategiach wdrażania, to jest to działanie celowe. A co się kryje za tym celowym działaniem? W rzeczonej książce można znaleźć kilka kontekstów rozważania różnorodności. Jako dyfuzja różnic: analiza pogranicza polsko-niemieckiego (Thomas Lundén, Péter Balogh), problematyka multikulturowych załóg w przemyśle żeglugowym (Robert Bartłomiejski). Jako element władzy, jak w przypadku kreowania tożsamości międzynarodowej elity intelektualnej przez system grantów i stypendiów, tu na przykładzie prywatnych amerykańskich fundacji (Renata Nowaczewska). Władza ta krytykowana jest ze względu na promowanie amerykańskich sposobów myślenia, wartości, norm, stąd określa się, że jest „plutokratycznym bastionem elity władzy" (s. 193).

Próbując zrozumieć takie ujęcie kultury, domyślam się, że zostało ono użyte w celu zasygnalizowania siły i znaczenia kultury i jej różnorodności. Tak rozumiana kultura może usprawnić zarządzanie zespołem, działanie organizacji, integrację narodu za pomocą kultury narodowej (por. s. 8), uzyskanie danego efektu na przykład w kontekście integracji ponadnarodowej, którą Agnieszka Kołodziej-Durnaś analizuje na przykładzie kultury organizacyjnej. Można się z tym zgodzić, gdyż jest to oddziaływanie celowe na kulturę. To próba kreowania kultury na bazie obranej strategii. W tym sensie kultura organizacyjna nie istnieje albo też istnieje. *Kultura nie jest kulturalna*, jednocześnie jest eklektyczna, jest procesem, systemem, jest zbiorowa, różnorodna, ciągła w swojej nieciągłości, materialna, myślowa, jednak kultura. Obawiam się, że kultura nie jest tak prosta, programowalna, jak podają podręczniki do zarządzania czy do neurolingwistycznego programowania (NLP) kultury organizacyjnej. Niech argumentem na rzecz mojego sprzeciwu wobec przyjętej definicji kultury będzie złożona problematyka kultury narodowej (E. Hobsbawm, B. Anderson, E. Gellner). Postulat uszanowania różnorodności kulturowej zawarty we wstępie paradoksalnie kojarzy mi się z „drukowanym kapitalizmem", który jak najbardziej jest wynikiem konstruowania wiedzy o historii, kultury w oparciu o fakty wyjęte z kontekstu. Nie chodzi o to, że nie zgadzam się z postulatem tolerancji dla różnorodności, wręcz przeciwnie, jednak według mnie oznacza to ograniczenie przymusu podporządkowania się narzuconym normom oraz próby tworzenia przestrzeni dla różnorodności. O takich rozwiązaniach na przykładzie partnerstwa pisze Oxana Kozlova (*Between the Incomparability of Culture and the 'Culture of Nothing': Basis of Partnership Construction*). Idea partnerstwa ma wprowadzić równowagę między różnymi kulturami. Dotyczy ono modelu zrównoważonego rozwoju, polegającego na założeniu nowego sprawiedliwego partnerstwa globalnego w wyniku wykreowania nowych poziomów kooperacji między państwami, kluczowymi sektorami społecznymi i ludźmi

© for this edition by CNS

(*Rio Declaration on Environment and Development*). Podstawowymi wyznacznikami partnerstwa ma być na przykład świadoma partycypacja w interakcjach, formowanie dialogu opartego na budowaniu relacji. To także edukacja rozumiana jako wypracowywanie negatywnych postaw względem: egoizmu, zazdrości, braku zaufania i jednocześnie praca nad postawami pozytywnymi wspierającymi wzajemne zaufanie. Partnerstwo miałoby być organizacją (s. 26–27). Rzeczywiście tak postawiony problem odwołuje się do definicji kultury G. Hofstedego (s. 9). Jeśli tak, to sądzę, że ma to związek z kulturą rozumianą jako kolektywne programowanie umysłu. Są cztery poziomy programowania umysłu: symbole, bohaterowie, rytuały i wartości. Wszystkie poziomy są wypracowywane w praktyce. Rdzeń kultury formują wartości. Wartości są silnymi emocjami, które poruszają się pomiędzy dodatnią i ujemną stroną, np. normalny–nienormalny, racjonalny–irracjonalny. Bohaterowie, nieważne czy żywi, czy martwi, czy też wyobrażeni, zajmują wysoko cenione miejsce w kulturze, często serwują określone modele zachowań. Bohaterami są z reguły założyciele firm, co dotyczy nie tylko kultury organizacyjnej, ale i narodowej. Rytuały to działania w celu osiągnięcia pożądanego celu. To sposób ukazywania poważania i płacenia za szacunek innych, na przykład w trakcie społecznych i religijnych ceremonii. Rdzeniem kultury są wartości, które, jak powiada Hofstede (s. 9), mają silny związek z emocjami. Dotyczą bowiem dychotomii: paradoksalny–logiczny, brzydki–piękny.

Zgadzam się, że kulturą można sterować do pewnego stopnia, ale nie zgadzam się na stwierdzenie, że można ją programować, nawet w kulturze organizacyjnej. Programowanie jest przecież celowym działaniem opartym na modelach, specjalistycznym języku. Z różnorodności kulturowej wynika w tym miejscu jawna nietolerancja, co wydaje się na pierwszy rzut oka paradoksalne. Dlaczego jedne różnorodności są bardziej tolerowane niż inne? Na czym polega ta strategia? Co lub kto za nią stoi?

Odpowiedzi na postawione pytania w książce znajdziemy w różnych kontekstach, jednak najczęściej poruszanym problemem jest związek z procesami globalizacji, jak na przykład społeczne konsekwencje pracowniczych migracji z Rumunii, o czym pisze Felicia Ceauşu. Kultury stają się rezultatem produkcji pracy organizatorów, globalnego zarządzania jako głównego kryterium sukcesu; to, co było kiedyś globem, zmienia się w *glome* (Jean-Luc Nancy).

Podsumowuję pytaniami. Czy kreowanie modeli kultury jest skuteczne? Co znaczy uczenie się/programowanie człowieka do modelu choćby kultury organizacyjnej? Kontekstem dla postawionych pytań niech będzie moja niezgoda na znajdujące się w książce odwołanie do wizji George'a Ritzera dotyczącej transformacji kultur w kontekście ich zróżnicowania i homogenizacji. Z jednej strony jest standaryzacja, unifikacja praktyk życiowych w zglobalizowanym świecie, co prowadzi do utworzenia „anty-chaosu", czyli hiperprostej kultury do wyłaniania się „transkultur", które Ritzer nazywa „kulturą niczego w świecie niczego", charakteryzuje tę kulturę narastający „rozwój donikąd, w kierunku pogłębiającego się kryzysu ekologicznego i konsekwentnie, do samodestrukcji". Z drugiej strony każda kultura ma unikatową jakość, co oznacza że są elementy nieporównywalne.

Agata Krasowska

© for this edition by CNS