



Ewa Wojciechowska

AGON, CZYLI BIBLIJNY JAKUB I HAROLD BLOOM PRZECIWIW TEORII *EMPOWERMENTU*

SŁOWA KLUCZE: empowermet – lęk przed wpływem – agon – edukacja – emancypacja

KEY WORDS: empowerment – anxiety of influence – agon – education – emancipation

Abstract

AGON: JACOB THE PATRIARCH AND HAROLD BLOOM AGAINST THE EMPOWERMENT

The paper discusses the question of empowerment in management education and attempts to present internal contradictions of aforementioned concept. The main objection to the empowermet theory in management education here is the fact of concealing fundamental violence that defines relations within institution of academy. Removal of the question of conflict from the concept of empowerment deprives it from real emancipating power. In contrast to empowerment, Harol Bloom's idea of subjectivity as an agon is presented.

Instytucja, edukacja, upodmiotowienie: fantazja o emancypacji

Empowerment oznacza upelnomocnienie czy też upodmiotowienie, które w obrębie nauk o zarządzaniu odnosi się głównie do osoby pracownika, który powinien – jako że teoria ta ma charakter raczej normatywny niż opisowy – stać się świadomym, nastawionym krytycznie uczestnikiem i współtwórcą organizacji, nie zaś trybem maszyny, do której przeznaczenia i wyższych celów nie ma dostępu.

Postulat *empowermentu* ma charakter polemiczny, to znaczy wymierzony jest – czasem z mniejszą, a czasem większą erystyczną pasją – w model, który Lech Witkowski nazywa błyskotliwie *homo oeconomicus*. Badacz po stronie *homo oeconomicus* lokuje wartości takie, jak ekonomizm, wąska racjonalność zysku, technokracja,

redukcja doświadczenia do kalkulacji¹. Przeciwstawia mu model *homo disoeconomicus*, czyli podmiot świadomy i wrażliwy na wielopłaszczyznowość rzeczywistości, na jej nieredukowalność; podmiot realizujący swój potencjał (nie tylko zawodowy, ale i egzystencjalny, przy założeniu, że tych dwóch płaszczyzn w obrębie tak rozumianej kondycji podmiotowej nie należy mocno rozdzielać) w pracy i poza nią, zdolny do krytycznego osądu, do wielowymiarowego spełnienia.

Witkowski w innej swojej książce łączy zagadnienia upodmiotowienia i autorytetu, upatrując w źle pojętym, niewłaściwie realizowanym i nabożnie traktowanym autorytecie powodu blokady rozwoju indywidualności². Błędne w wykładni Witkowskiego rozumienie autorytetu (jako instancji najwyższej wiedzy, eksperta, osoby niezdolnej do błędu, niedotykalnej w tym sensie, iż nie można go naruszyć) jest generowane i wytwarzane przez instytucję (instytucję w szerokim sensie tego słowa, głównie ośrodki edukacji, szkoły, akademie, ale można tu mówić także o rodzinie czy mniej lub bardziej sformalizowanych wspólnotach). Jednym z podstawowych źródeł blokady rozwoju podmiotowości jest więc autorytet rozumiany jako instytucja.

Tę myśl rozwija Michał Zawadzki w eseju *Autorytet symboliczny jako wyzwanie dla edukacji menedżerskiej i nauk o zarządzaniu*³. W omawianym tekście postuluje się głęboką przemianę systemu kształcenia na kierunkach związanych z zarządzaniem, gdzie należy stworzyć warunki do realnego, osobistego doświadczenia kultury, rozumianej nie jako jednolity, płaski i zewnętrzny wobec doświadczenia problem uzupełniający wiedzę z zakresu nauk „twardych”, lecz jako fundamentalny element indywidualnej percepcji świata. Edukacja humanistyczna⁴, stanowiąca istotny komponent edukacji menedżerskiej, miałaby implikować wizję kultury jako mnogości narracji, interpretacji, paradygmatów egzystencjalnych, spośród których należy wybierać, komponować je, a następnie ustosunkowywać się do nich refleksyjnie i osobiście. Uczulenie na pluralizm miałooby prowadzić do uwrażliwienia krytycznego⁵,

¹ Zob. L. Witkowski, *Jak pokonać homo oeconomicus? (problem specyfiki zarządzania humanistycznego)* [w:] *Humanistyka i zarządzanie. W poszukiwaniu problemów badawczych i inspiracji metodologicznych*, P. Górski (red.), Kraków 2009.

² Zob. L. Witkowski, *Wyzwania autorytetu w praktyce społecznej i kulturze symbolicznej (przechadzki krytyczne w poszukiwaniu dyskursu dla teorii)*, Kraków 2009.

³ Zob. tenże, *Autorytet symboliczny jako wyzwanie dla edukacji menedżerskiej i nauk o zarządzaniu* [w:] *Pedagogika i zarządzanie edukacją i rozwojem. W perspektywie troski o uniwersytet i kulturę humanistyczną*, M. Jaworska-Witkowska, L. Witkowski (red.), w druku.

⁴ Pojęcie „humanistyki” występuje tu, jak sądzę, nie tyle czy nie tylko jako określenie wyodrębnionych gałęzi nauk, zwanych potocznie „humanistycznymi”, ale zwrot ku samej idei *humanitas*, rozumianej źródłowo. „Humanisci świadomie zastąpili antyczno-średniowieczny schemat szkoły opartej na siedmiu sztukach wyzwolonych (*artes liberales*) wzorcem określanym jako *studia humaniora*, czyli „bliższe człowiekowi”, bardziej przyległe do człowieczeństwa (*humanitas*) i do jego filozoficznej problematyki”. A. Borowski, *Humanizm. Idea, pojęcie, prąd* [w:] tenże, *Renesans*, Kraków 2002, s. 83–84. Chodzi tu o przejście, jakie dokonało się we włoskim renesansie w myśleniu o nauce, mianowicie – odebranie prymatu logice i dostrzeżenie wagi (dotychczas marginalnych, zaliczanych w poczet *trivium*) gramatyki i retoryki, czyli nauk o języku, języku niosącym z sobą koncepcje antropologiczne.

⁵ Mówiąc tu o pojęciu krytyki, trudno zająć się pełnią znaczeń tego słowa i analizować wszystkie konteksty, w jakich ono występuje. Przywołajmy więc jedynie dość funkcjonalną i ciekawą kon-

rozumianego jako zdolność do samodzielnego osądu, niepoddawanie się biernemu trybowi odbioru, który łatwo prowadzi do zawierzenia ideologii, lecz ku lekturze wybuchowej (rozumianej za linią Łotman – Witkowski), ożywczej, pobudzającej, zmieniającej styl myślenia. Krótko mówiąc, adaptacja takich treści ma prowadzić do podmiotowej emancypacji.

Nie będę tutaj rozwijać tematu podmiotowej emancypacji, o którym napisano już tysiące stron. Zamiast przywoływania koncepcji, powiedzmy, Hegła, Marksa, Adorno czy Nancy'ego, skupię się na wizji emancypacji, zawartej w piosence kabaretu Potem, zatytułowanej *Co na to policja*⁶. Ten pozornie błahy utwór jest bowiem kondensacją podmiotowych dylematów ostatnich dwóch stuleci.

Podmiot marzący o emancypacji, wypowiadający się głosem Mirosława Garnca-rza, konstatuje odmienną sytuację zaistniałą od sytuacji modelowej. Zamiast pożą-danej równości, demokratycznej możliwości realizowania własnego „ja”, obserwuje on ciągłą dyskryminację (której źródeł nie próbuje nigdzie lokować, nadając im metafizyczną proveniencję), ta zaś uniemożliwia mu indywidualny rozwój i spełnie-nie. Kluczową kategorią dla myślenia takiego podmiotu jest instytucja (policja, par-lament, potem – piraci, także będący przecież grupą instytucjonalnie zorganizowa-ną), to ona ma warunkować jego kondycję, tylko ona może ją poprawić. Działa to dwustronnie – ów egzemplaryczny podmiot nie tylko może lokować całą swoją na-dzieję i kanalizować frustrację w instytucji, ale jest też od niej uzależniony w inny sposób, często nie będąc tego świadom. Przecież sama jego wypowiedź odbywa się na scenie, ujęta jest w kłamrę konferansjerskiej zapowiedzi, stanowi element insty-tucji teatru.

Powtarzające się konstatacje o niezadowoleniu z własnej kondycji nieustannie kończą się wezwaniami właśnie do instytucji, w retorycznym pytaniu „Co na to poli-cja?”, ale zarazem z upływem czasu pojawia się świadomość, że tak pojęta interwen-cja może nie nastąpić. Podyktowana empirią utrata zaufania do tych instancji wiąże się ze zmianą adresata skarg: nie mogąc wyegzekwować pożądanego zmiany od służb administracji, podmiot zwraca się ku absurdalnej figurze piratów w bombowcu. Ta deklaracja jest aktem doprowadzenia wiary w emancypację poprzez interwencję in-

cepcję Barbary Johnson, która powołując się na grecki źródłosłów tego terminu (*krinein* – rozdzie-lać, oddzielać), utożsamia ruch krytyczny z powtórzeniem i podwojeniem. Idąc za tropem Rolanda Barthes'a, Johnson dowodzi, że aby coś przeczytać, należy to przeczytać dwa razy, bowiem w pierw-szej lekturze redukujemy odruchowo tekst do tego, co jest nam znane i znajome, słowem – skupia-my się na tych partiach, które są nam bliskie, oddajemy się identyfikacji. Dopiero w trakcie drugiej lektury (druga rozumiana symbolicznie – kolejną) jesteśmy w stanie dostrzec obcość tekstu – obcość wobec nas, ale także obcość wewnątrz nas, gdyż tekst poruszyć może takie aspekty naszej tożsamo-ści, o których istnieniu dotąd nie wiedzieliśmy. W rezultacie w wyniku aktu krytycznego mamy do czynienia z podmiotem rozszczępionym czy pękniętym: z jednej strony pozostającym przy swoim dawnym, stabilnym „ja”, z drugiej zaś – wychylonym ku inności, jaką znalazł w tekście, a przez tekst – w samym sobie. Zob. B. Johnson, *The Critical Difference: BartheS/BalZac* [w:] tejże, *The Critical Difference. Essays in the Contemporary Rhetoric of Reading*, Baltimore and London 1992. Teorię lektury Johnson można rozszerzyć na całość doświadczenia, na percepcję rzeczywistości jako taką.

⁶ Zob. *Co na to policja?*, wyk. Kabaret Potem, [online] YouTube.com 18.10.2010 <http://www.youtube.com/watch?v=u0EVVM5-iKQ> [odczyt: 08.03.2012].

stytucji do logicznego końca, który ukazuje jej niewydolność. Jedyna instytucja, która mogłaby dokonać emancypacji, to instancja kompletnie spoza świata, w jakim znajduje się jednostka – mityczna, fantastyczna siła, o której można jedynie marzyć. Dlatego też, po owej fantazmatycznej ucieczce, nasz bohater powraca do swojej frazy: „Co na to policja, czemu nic nie robi”, choć wie już, że niczego nie osiągnie.

Takiemu podmiotowi pozostaje: snuć marzenia o zmianie, która dokona się przez interwencję instytucji, zmianie, o której wie, że jest nieosiągalna, decyduje się więc jedynie na ironiczne *przebolewanie* swojej kondycji. Mamy tu do czynienia z kompletną impotencją podmiotu, który może jedynie śnić, a w dodatku czasem pokpiwać z własnej naiwnej wiary w rewolucję, nie podejmując jednak – i to jest dla mnie najistotniejsze – żadnych realnych działań, żadnego wysiłku, żadnej odpowiedzialności. Wiara w instytucję, a nawet rozczarowanie nią, skutecznie go paraliżuje.

Lęk przed emancypacją

Ten typ postawy można w prosty sposób skojarzyć z opisywaną przez Slavoja Žižka interpasywnością myśli lewicowej. Jest to związane z podstawową antynomią nowoczesnej emancypacji, którą fantastycznie zdiagnozował Marshall Berman⁷, interpretując drugą część *Fausta*. Kiedy Goetheański bohater próbuje stworzyć nowy świat, wzdraga się przed brutalnym usunięciem zawałdźród, ludzi z porządku starego świata, którzy uniemożliwiają dopełnienie się rewolucji. Berman nazywa tę postawę pragnieniem rewolucji w białych rękawiczkach, bez brudzenia sobie rąk (krwią, odpowiedzialnością, radykalną zmianą, ryzykiem, realną podmiotową interwencją w świat i jej konsekwencjami). We współczesnej humanistyce świetną figurą tej postawy jest ukuta przez Gianniego Vattimo koncepcja „myśli słabej” (*pensiero debole*), kiedy to podmiotowi nie pozostaje już nic innego, jak *przebolewanie* (Heideggerowskie *Verwindung*).

Niech będzie mi wolno postawić kontrowersyjną tezę: tym, co paraliżuje koncepcje *empowermentu*, jak również wiele innych koncepcji emancypacyjnych, jest wąsko pojęta etyczność, posunięta tu czasem do religijnego wymiaru: źródeł *empowermentu* Bronisław Bombał upatruje – za Greanleafem czy Blanchardem – w nauce Chrystusa, powołując się na koncepcję *servant leadership*⁸. Etyczność, która niejednokrotnie oznacza ucieczkę przed zapowiadaną rewolucją w półśrodki i białe rękawiczki.

Empowerment pasie się optymistyczną, sielankową wizją (będącą dokładnym rewersem zaprojektowanego przez nią obrazu rzeczywistości, jak opozycja *homo oeconomicus* – *homo disoeconomicus* u Witkowskiego) wzajemnej troski o siebie podmiotów pozostających w obrębie władzy: studenta – wykładowcy i podwładnego – menedżera. Zakłada się istnienie modelowych sytuacji, w których instytucja po-

⁷ Zob. M. Berman, „*Wszystko, co stałe, rozplywa się w powietrzu*”: rzecz o doświadczeniu nowoczesności, tłum. M. Szuster, wstęp A. Bielik-Robson, Kraków 2006.

⁸ Zob. tenże, *Zagadnienie upelnomocniania pracowników w koncepcji przywództwa personalistycznego i służebnego*, „*Annales. Etyka w życiu gospodarczym*” 2010, t. 13, nr 1.

zwala studentom/pracownikom na swobodne rozwijanie własnej kreatywności, na krytyczny stosunek do autorytetu, na intymną lekturę wybuchową, na słuchanie, empatię, kojenie, troskę o rozwój innych⁹. Zakłada się możliwość funkcjonowania organizacji bez wodźców, gdzie przywództwo jest rozproszone, zaś każdemu pracownikowi – przez doświadczenie *empowermentu* – właściwe są takie uczucia, jak: poczucie posiadania zdolności i kompetencji, poczucie możliwości decydowania o sobie, wiara w możliwość wywierania wpływu, poczucie sensowności i znaczenia wykonywanych działań, a także poczucie bezpieczeństwa¹⁰.

Te koncepcje zapoznają jednak fundamentalny *agon*, jaki musi wystąpić między jednostką a instytucją, uciekając w sielankową, nierealną wizję powszechnego spełnienia. Można zaoponować, mówiąc, iż skoro teksty te mają charakter normatywny, to w oczywisty sposób przedstawiają wyidealizowany model, który w realnej praktyce podlegać będzie zbrakaniu przygodności. Nie w tym jednak tkwi istota problemu: redukcja twórczego *agonu* prowadzi nas, po pierwsze, do podwójnej opresji, po wtóre, uniemożliwia realne wykształcenie się podmiotu – jego tożsamość ma być wszechogarnięta przemocą instytucji, która nie tylko wpływa na zakres posiadanej przez niego wiedzy, lecz w dużej mierze chce kształtować jego charakter, wrażliwość, osobowość.

W krytyce tego modelu, operującego pojęciami empatii, troski czy gotowości słuchania, nie chodzi mi jedynie o to, że są to terminy na tyle miękkie, płynne i niejasne, że trudno je przełożyć na organizacyjną *praxis*, lecz także o to, iż odejście od przemocy (jaka miałyby rzekomo charakteryzować tradycyjny *model homo oeconomicus*¹¹) nie jest strukturalnie możliwe, a próba redukcji opresji owocuje najczęściej powtórzeniem przemocy, przebrany po prostu w inny kostium, tak iż przemoc nie może zostać bezpośrednio zidentyfikowana przez jej przedmiot. Świetny przykład takiej sytuacji przedstawia, wielokrotnie tu przywoływany, jeden z najbłyskotliwszych współczesnych analityków problemu ideologii, Slavoj Žižek¹². Badacz przywołuje różnicę między dwoma modelami relacji między autorytetem a jednostką mu podwładną, na przykładzie ojca i dziecka. Jeśli tradycyjny, ostentacyjnie patriarchalny i wykorzystujący nadaną mu instytucjonalnie władzę rodzic próbuje skłonić potomka do czegoś dla malca nieprzyjemnego, np. udania się z wizytą do babci, powiada w sposób autorytarny: „Masz iść do babci, rozkazuję ci. Nie obchodzi mnie, czy chcesz, czy nie, nie obchodzi mnie, co czujesz; masz tam po prostu iść”. Z kolei

⁹ Przywołuję tu kategorie *empowermentu* w ujęciu Roberta Greanleafa, charakteryzowane przez Bronisława Bombałę, zob. tenże, dz.cyt.

¹⁰ Tu odwołuję się do rozumienia pojęcia *empowermentu* w ujęciu Marii Czajkowskiej, zob. tejże, *Rola zaufania w stosowaniu empowermentu w organizacji* [w:] *Nurt metodologiczny w naukach o zarządzaniu. W drodze do doskonałości*, W. Błaszczak (red.), Łódź 2008. Koncepcja „organizacji bez wodźców” została podjęta w książce Czesława Sikorskiego, zob. tenże, *Organizacje bez wodźców. Od przywództwa emocjonalnego do koordynacji demokratycznej*, Warszawa 2006.

¹¹ I Lech Witkowski, i Bronisław Bombała łączą tradycyjne zarządzanie/edukację menedżerską z pojęciem „autokracji”.

¹² Zob. Slavoj Žižek, wywiad na NiteBeat, [online] YouTube.com 15.06.2008, <http://www.youtube.com/watch?v=KjEtmZZvGZA> [odczyt: 08.03.2012].

postmodernistyczny rodzic, charakteryzujący się stanowiskiem etycznym, tolerancyjnym, powie raczej: „Wiesz, że babcia cię kocha. Możesz do niej iść z nami, jeśli chcesz”. Pozornie w tym komunikacie zawarta zostaje alternatywa, lecz w istocie to rozkaz, wyrażony na głębszym poziomie: dziecko ma nie tylko pod wpływem takiego emocjonalnego szantażu iść do babci, lecz także chcieć tam iść. Opresja nie dotyczy tu więc jedynie jednorazowego czynu, lecz samych emocji podwładnego.

I to jest podstawowe złudzenie etyczne. Tolerancyjny rodzic albo jest nieświadom własnej przemocy, albo cyniczny, z pewnością jednak wybiera białe rękawiczki, aby uniemożliwić dziecku realny sprzeciw, by w ogóle wymazać fakt, że powstaje tu spór.

Nie da się – poza sytuacjami lokalnymi, na podstawie których nie sposób stworzyć systemu czy teorii – ominąć przemocy, jaka cechuje relację między instytucją a podwładnym. Dlatego też, jeśli stawką ma być upodmiotowienie jednostki, wyzwolenie jej indywidualnego, kreacyjnego potencjału, nie można zamykać się w optymistycznej wierze w siłę etyczności oraz zapoznania konfliktu, nieusuwalnie wyznaczającego jej sytuację. Lepiej, jak wierzę, jest stematyzować i afirmować sytuację agoniczną.

Patos i hybris: pochwała podmiotu agonicznego

Jeśli więc mówimy o relacji między partykularnym „ja” a instytucją czy autorytetem symbolicznym, warto przywołać inny język, który tę sytuację opisuje, a mianowicie język, który nie zapoznaje fundamentalnej przemocy, jaka towarzyszy procesom upodmiotowienia. Myślę tu o teorii lęku przed wpływem Harolda Blooma¹³. Bloom, *enfant terrible* amerykańskiej humanistyki, wytrawny i zagorzały polemista, pozostający ciągle w opozycji do panujących trendów, ukuł teorię, występującą przeciw wszystkim przyjętym metodologiom, opartą na nieusuwalnym *agonie*. Według niej istotą osiągnięcia pisarskiej samoświadomości i wybitności jest przewyższenie wpływu swojego poprzednika, tj. ukonstytuowanie siebie samego jako wyższego od tego, z kogo czerpało się inspirację. Chodzi o to, by urodzić własnego ojca: tak przepracować swojego poprzednika, by go przekroczyć i samemu zdawać się jego źródłem. Nie jest przedmiotem naszych rozważań teoria poezji, lecz problem podmiotowości, rodzącej się w łonie starcia z instytucją: najpierw, na etapie edukacji menedżerskiej – z akademią, a później, w życiu zawodowym – z organizacją. To te właśnie instancje będą pełniły – w proponowanym przeze mnie odczytaniu – rolę wielkiego poprzednika, wpływu, który jednostka musi przewyciężyć, by móc powiedzieć o sobie „ja”.

¹³ Rekonstruję ją za H. Bloom, *Lęk przed wpływem. Teoria poezji*, tłum. A. Bielik-Robson, M. Szuster, Kraków 2002; oraz za wykładnią Agaty Bielik-Robson, która znacznie rozszerza zakres zjawiska, traktując lęk przed wpływem jako figurę formowania nowoczesnej podmiotowości. Zob. tejże, *Duch powierzchni. Rewizja romantyczna i filozofia*, Kraków 2004.

Nie miejsce tu na rekonstrukcję projektu Blooma. Powiedzmy jedynie, iż składa się on z sześciu faz, w których podmiot na przemian neguje poprzednika/instytucję, to znów identyfikuje się z nim/nią bądź poddaje jego woli. Całość ma więc charakter nieustannej walki, jaka ma być zwieńczona etapem *apophrades*, czyli fazą powrotu zmarłych, w której adept zajmuje miejsce, o które walczył, staje się własnym ojcem i zarazem godzi się z poprzednikiem. To ambiwalentny moment, w którym podmiot osiąga zwycięstwo. Agata Bielik-Robson nie bez słuszności zmienia akcenty w Bloomowskiej koncepcji, kładąc nacisk na sam akt walki podmiotu, a odsuwając problem pojednania¹⁴. Idąc za rozumowaniem badaczki, zauważmy tutaj dwa aspekty teorii lęku przed wpływem, w których warto rozważyć koncepcje *empowermentu*.

Po pierwsze, upodmiotowienie jest walką, „obronnością zaczepną”, i tylko na tej zasadzie – paradoksalnie – można w stosunku do świata (instytucji) przejść „z relacji władzy w relację wzajemności”¹⁵. To paradoksalne – aby stać się równoprawnym uczestnikiem jakiejś rzeczywistości (czy to akademickiej, czy organizacyjnej), należy próbować ją przewyciężyć, wciąż oscylując między konfliktem a identyfikacją.

Po wtóre, punktem wyjścia tak pojętej podmiototwórczej walki jest moment *hybris*, czyli taki, w którym jednostka, przekonana o własnej wyjątkowości, pragnie walczyć o własny idiom. Najlepszą tego ilustracją w obrębie Bloomowskich metafor jest obraz Jakuba walczącego z aniołem. Gdyby Jakub w walce o swoje prawa chciał postąpić zgodnie z zasadami *empowermentu*, musiałby założyć, że sam Bóg powinien go etycznie upodmiotowić (ale przecież ten Bóg to Jahwe, Bóg kary, a nie prekursor *servant leadership* Jezus Chrystus), wierzyć w interwencję z zewnątrz (być może podśpiewując sobie w duchu „Co na to Jahwe, czemu nic nie robi”), tkwiąc w bierności, skądinąd wygodnej, i nie będąc zmuszonym – mówiąc Marshallem Ber- manem – brudzić sobie rąk.

Czytelnik, który ma pełne prawo do zdumienia wywołanego logiką asocjacji piszącej te słowa, może zapytać, czy domagam się heroizmu w dziedzinie skądinąd przyziemnej, wielkich czynów i szumnych deklaracji, chwytania przełożonych za nogę i domagania się swoich praw na modłę antycznych bohaterów. Moja odpowiedź jest twierdząca.

Jeśli gramy o stawkę, jaką jest autentyczna podmiotowość, zdolność do krytycznego myślenia, odpowiedzialność za własne działanie i świadoma partycypacja w instytucji (poza którą i tak nie możemy uciec, pozostaje marzenie o piratach w bombowcu, którzy – powtarzam – też są zinstytucjonalizowani), to jest to starcie na wielką skalę. Postuluję niniejszym – jeśli mamy mówić o realnym upodmiotowieniu – postawę na miarę Achillesa, Jakuba, Hegla (który twierdzi, iż stworzył naukę odpowiadającą boskiej wiedzy). Chodzi o rodzaj *hybris*, z jaką Cristiano Ronaldo

¹⁴ Faza *apophrades* jest bowiem najsłabiej i najmniej przekonująco opracowanym elementem Bloomowskiej mitologii twórczości. Zresztą poglądy badacza na jej temat ewoluują z upływem czasu, w kolejnych tekstach, *apophrades* z realnego zwieńczenia procesu twórczego rozmywa się i staje się coraz bardziej fantazmatyczna, nieosiągalna.

¹⁵ A. Bielik-Robson, dz.cyt., s. 260.

oświadcza: „Ludzie mnie nienawidzą, bo jestem przystojny, bogaty i należę do grona najlepszych piłkarzy świata”.

Można tak rozumianą myśl kontrować, twierdząc, iż przedstawiona przez mnie wizja prowadzi do pustych, nie zmieniających starć różnorodnych narcyzmów. Jednak, jak już zaznaczałam, tu właśnie tkwi paradoks upodmiotowienia, które nie jest przecież zamknięciem we własnym „ja”, ale wejściem w realny dialog z rzeczywistością, odmienny od prostego poddania się jej prawom. Modelową relację między indywidualną wolnością jednostki a instytucjonalnymi dla niej ramami opisała – oczywiście, konstruując mit złotego wieku, lecz nie rzeczywistość historyczna nas tu interesuje, ale mechanizm tej relacji – Hannah Arendt, pisząc w *Kondycji ludzkiej o polis*¹⁶. W jej obrębie wolni ludzie spotykali się na równych prawach, tj. każdy, kto miał odwagę, by stanąć przed innymi, mógł to uczynić. Akt wystąpienia przed innych, przedstawienia siebie w obrębie wspólnoty wymagał więc wewnętrznej siły. A motywacją do tego była przecież chęć zawieszenia śmierci, unieśmiertelnienia siebie poprzez słowa, a więc – przywołuję tu pojęcie, którego sama Arendt nie używa – *hybris*, czyli przekonanie o tym, że ja, moje słowa, moje życie ujęte w narrację, warte są pamiętania.

Wewnętrzna sprzeczność *empowermentu*

Jednak plany ukonstytuowania takiej wspólnoty czy takiej instytucji należałoby jeszcze zawiesić i zamknąć niniejsze rozważania jednym postulatem: mówiąc o edukacji menedżerskiej czy o przywództwie, warto nie ograniczać się jedynie do perspektywy systemu, ale zastanowić się nad tym, jaką wizję przedmiotu tych działań tu implikujemy. Czy nie mówimy z lekkością o biernych, niesamodzielnym uczniach/studentach/pracownikach, których dopiero akademia/zarządzenie może przekształcić w świadome, krytyczne podmioty? Czy nie zakładamy, że przedmiotem edukacji menedżerskiej i działalności organizacyjnej są właśnie osoby na miarę bohatera przywoływanej piosenki?

Paradoksalnie, w wypadku teorii zarządzania nacechowanej etycznie czy humanistycznie mamy do czynienia z podwójnym uprzedmiotowieniem: nie tylko studenta/pracownika podległego określonym kanonom, zmuszanego do lektury określonych tekstów i zdobycia sprecyzowanego odgórnie kwantum wiedzy, lecz do zmiany jego tożsamości. Wracamy tu do logiki tolerancyjnego rodzica. Jeśli mówimy o autorytecie jako strażniku braku, odwołując się do estetycznie przekonującej koncepcji Witkowskiego¹⁷, to skazujemy się na wizję, w której konflikt jest niemożliwy. Adept może polemizować z autorytetem, który kategorycznie wypowiada swoje tezy

¹⁶ Zob. H. Arendt, *Kondycja ludzka*, tłum. A. Łagodzka, Warszawa 2010, tam szczególnie *Wieczność kontra nieśmiertelność, Dziedzina publiczna i dziedzina prywatna*.

¹⁷ Tutaj, zauważmy, to autorytet sam musi ukształtować się jako strażnik braku, jego podwładni nie mogą tego uczynić, więc inicjatywa dotycząca kształtu relacji pozostaje w rękach przedstawiciela instytucji.

– owszem, będzie musiał ponieść tego konsekwencje, ale może zaznaczyć swoją odębność. Jeśli natomiast autorytet powiada, iż sam nie jest pewien, że wciąż testuje koncepcje, szuka – wtedy nie można postawić mu żadnego zarzutu, bowiem każda wątpliwość jest niejako wpisana w sam ten system. Podawać w wątpliwość tezy autorytetu, który sam w nie wątpi, to nic innego, jak tylko powtórzyć gest samego autorytetu. Jeśli wykładowca zakłada, że pożąda polemiki ze studentami, i studenci z nim polemizują, wówczas ich polemika nie ma charakteru buntu, lecz jedynie zaspokojenia pragnień przedstawiciela instytucji. Ponadto, skupienie potencjału krytycznego studentów na zagadnieniach, które sam autorytet wyznaczył, pozwala na usunięcie w cień innych płaszczyzn, które mogłyby stać się dyskusyjne. Chodzi mi tu o postawę, mówiąc za Žižkiem, tolerancyjnego wykładowcy, który pozwala na żarliwe dysputy na zajęciach, zrzuca się odpowiedzialności zajmowania jakiegoś wyrazistego stanowiska, pragnie doprowadzić do lektury wybuchowej, jednak nie proponuje np. rewizji przez studentów listy lektur czy formuły egzaminu.

Tolerancyjny wykładowca czy tolerancyjny menedżer (czyli taki, który wytwarza atmosferę zaufania i empatii) pozornie jedynie buntują się przeciw instytucji. W istocie tradycyjne zarządzanie i zarządzanie humanistyczne czy rewizyjne pozostają w obrębie tego samego schematu myślenia. Przywołajmy po raz ostatni słówenckiego myśliciela:

Wystarczy sobie przypomnieć instrukcje bezpieczeństwa przekazywane przez obsługę samolotu pasażerom przed startem maszyny – czyż nie opierają się one na fantazmatycznym scenariuszu tego, jak będzie wyglądała katastrofa lotnicza? Po łagodnym lądowaniu w wodzie (z jakichś powodów to zawsze ma się odbywać na wodzie!) wszyscy pasażerowie nakładają kamizelki ratunkowe, a potem zsuwają się po trapie jak po zjeżdżalni plażowej i unoszą się na wodzie, a wszystko to przypomina miłe zbiorowe pływanie po lagunie pod kierunkiem doświadczzonego instruktora nauki pływania... czy to „uszlachetnianie katastrofy” [...] nie jest ideologią w najczystszy wydaniu? Psychoanalityczne pojęcie fantazji nie da się jednak zredukować do fantazmatycznego scenariusza przesłaniającego prawdziwy horror sytuacji; po pierwsze, należy stwierdzić coś dosyć oczywistego, że stosunek między fantazją a horrorem Realności, jaki on ukrywa, jest o wiele bardziej wieloznaczny, niż mogłoby się wydawać: fantazja ukrywa ów horror, a zarazem kreuje to, co pragnie ukryć, wytwarza swój „wyparty” punkt odniesienia (czy bowiem wyobrażenie pewnej ostatecznej, przerażającej Rzeczy, na przykład gigantycznej głębinowej ośmiornicy lub rozszalałego tornado nie są fantazmatycznymi tworam *par excellence?*)¹⁸.

Žižek pisze tu o działaniu fantazji w obrębie ideologii. Ten pozornie odległy od tematu wywód możemy z powodzeniem zastosować do sytuacji edukacji czy przywództwa. Chodzi o to, że w istocie obrazy konserwatywnego wykładowcy/autokratycznego menedżera (ośmiornica lub tornado) oraz liberalnego wykładowcy/empatycznego lidera („uszlachetniona katastrofa”) pozostają w obrębie tej samej logiki, tej samej ideologii. Dlatego właśnie zarówno *homo oeconomicus*, jak i *homo disoeconomicus* są jedynie fantazjami, generowanymi przez tę samą instytucjonalną ideologię.

¹⁸ S. Žižek, *Przekleństwo fantazji*, tłum. A. Chmielewski, Wrocław 2009, s. 22.

Ani jeden, ani drugi nie ma racji bytu, stanowią fantazmaty, maskujące niemożliwość wyobrażenia sobie prawdziwej rewolucji – na akademii i w organizacji.

W postulatach rewolucji akademii nie ma realnej żądy jej przeformułowania, tak samo jak bohater piosenki pod koniec przestaje już chcieć realnych pieniędzy. Jej krytycy znajdują się na wygodnym marginesie, oferowanym im przez samą instytucję. Takie działanie nie jest przygotowaniem do realnej rewolucji, przeciwnie, ma charakter konserwujący. Fantazmat przemienionej, demokratycznej i twórczej akademii napędza system, stanowi dla niego fundujący margines, bufor bezpieczeństwa, który pozwala na bezpieczną rewolucję – taką, w której nie trzeba sobie brudzić rąk, czyli taką, której realnie nie ma.

Dla wszystkich najwygodniejszy jest więc taki obraz, jaki przedstawia przywoływana tu piosenka – niesamodzielnego podmiotu, czekającego na zewnętrzną interwencję, podatnego jednakowo na twarde, autokratyczne wychowanie/zarządzanie, jak i na *empowerment*; podmiot, który można kształtować według swoich potrzeb. Tak naprawdę, w stosunku do swojego przedmiotu, tradycyjne i humanistyczne koncepcje nie różnią się bardzo – fundamentem ich ideologii (źródłowej dla kolejnych fantazmatów) jest Mirosław Garncarz.

W istocie bowiem każda instytucja boi się młodego Jakuba, który jest gotów ryzykować wszystko w walce o swoją podmiotowość. Instytucja tolerancyjna boi się go tym bardziej, ponieważ lęka się przyznać sama przed sobą, iż buntownikowi chciałaby w karzącym geście odebrać władzę w jednej nodze.

Nie można kogoś upodmiotowić, „upodmiotowić” ma sens jedynie jako czasownik zwrotny. Zaufać instytucji i powierzyć jej własne „ja” może tylko opisywany już bohater, pożądamy policyjnej interwencji. Jakub nigdy jej nie zaufa.

Wniosek z niniejszej pracy nie brzmi: uwzględnijmy w dyskursie pedagogiki i przywództwa inny tryb relacji, inny typ podmiotu, słowem – to, co kryje się w obrazie biblijnego Jakuba. Nie. To byłoby żądanie sprzeczne wewnętrznie. Domagam się jedynie pamięci, której instytucjonalny dyskurs nie może przekazać, bo w jego obrębie Jakub jest w ogóle nieprzedstawialny – pamięci o kulawych.

Bibliografia

- Arendt H., *Kondycja ludzka*, tłum. A. Łagodzka, Warszawa 2010.
- Berman M., „*Wszystko, co stałe, rozplywa się w powietrzu*”: rzecz o doświadczeniu nowoczesności, tłum. M. Szuster, wstęp A. Bielik-Robson, Kraków 2006.
- Bielik-Robson A., *Duch powierzchni. Rewizja romantyczna i filozofia*, Kraków 2004.
- Bloom H., *Lęk przed wpływem. Teoria poezji*, tłum. A. Bielik-Robson, M. Szuster, Kraków 2002.
- Bombała B., *Zagadnienie upelnomocniania pracowników w koncepcji przywództwa personalistycznego i służebnego*, „*Annales. Etyka w życiu gospodarczym*” 2010, t. 13, nr 1.
- Borowski A., *Humanizm. Idea, pojęcie, prąd* [w:] tenże, *Renesans*, Kraków 2002.
- Co na to policja?*, wyk. Kabaret Potem [online] YouTube.com 18.10.2010, <http://www.youtube.com/watch?v=u0EVVM5-iKQ> [odczyt: 08.03.2012].
- Czajkowska M., *Rola zaufania w stosowaniu empowermentu w organizacji* [w:] *Nurt metodologiczny w naukach o zarządzaniu. W drodze do doskonałości*, W. Błaszczyk (red.), Łódź 2008.

- Johnson B., *The Critical Difference: BartheS/BalZac* [w:] tejsze, *The Critical Difference. Essays in the Contemporary Rhetoric of Reading*, Baltimore and London 1992.
- Sikorski C., *Organizacje bez wodzów. Od przywództwa emocjonalnego do koordynacji demokratycznej*, Warszawa 2006.
- Witkowski L., *Jak pokonać homo oeconomicus? (problem specyfiki zarządzania humanistycznego)*, [w:] *Humanistyka i zarządzanie. W poszukiwaniu problemów badawczych i inspiracji metodologicznych*, P. Górski (red.), Kraków 2009.
- Witkowski L., *Wyzwania autorytetu w praktyce społecznej i kulturze symbolicznej (przechadzki krytyczne w poszukiwaniu dyskursu dla teorii)*, Kraków 2009.
- Zawadzki M., *Autorytet symboliczny jako wyzwanie dla edukacji menedżerskiej i nauk o zarządzaniu* [w:] *Pedagogika i zarządzanie edukacją i rozwojem. W perspektywie troski o uniwersytet i kulturę humanistyczną*, M. Jaworska-Witkowska, L. Witkowski (red.), w druku.
- Žižek S., *Przekleństwo fantazji*, tłum. A. Chmielewski, Wrocław 2009.
- Žižek S., wywiad na NiteBeat, [online] YouTube.com 15.06.2008, <http://www.youtube.com/watch?v=KjEtmZZvGZA> [odczyt: 08.03.2012].