

Dwumiesięcznik "Zarządzanie Zasobami Ludzkimi" 5/2007.
Powielanie i przedrukowywanie oraz rozpowszechnianie bez
wiedzy i zgody redakcji ZZI zabronione.

Dave Arnott [2000]

**Corporate Cults. The Insidious Lure of the All-Consuming
Organization**

AMACOM, New York

Praca oznacza dla jednostki działanie w obrębie środowiska społecznego, pozwala więc na możliwość funkcjonowania wśród innych osób, współpracy, nawiązywania nowych kontaktów, rozwijania umiejętności społecznych. Jej znaczenie wynika z badań nad centralnością pracy w życiu człowieka [MOW..., 1987]. Praca – obok rodziny, zdrowia i religii – stanowi dla człowieka najważniejszą wartość w życiu. To możliwość podtrzymywania przez pracownika więzi międzyludzkich i przynależności grupowej oraz uczenia się ról związanych z pracą. Czy praca może jednak oznaczać niebezpieczeństwo dla jednostki i jego najbliższego otoczenia? Czy może stanowić wartość tak dużą, że pozostałe stają się nieistotne?

Badacze kultur organizacyjnych wyróżniają słabe i silne kultury organizacyjne [Robbins, 1998]. Kulturę silną cechuje szeroka akceptacja wartości firmy i oddanie tym wartościom przez członków organizacji. Im poziom akceptacji jest wyższy, tym daną kulturę organizacyjną należy uznać za silniejszą. Za te o bardzo silnej kulturze organizacyjnej uznaje się przedsiębiorstwa japońskie, a ich sukces ekonomiczny spowodował, iż silną kulturę uznano za jeden z wyznaczników powodzenia firmy. O silnej kulturze organizacyjnej pisało dotychczas pozytywnie, traktując ją jako element wzmacniający organizację. Czy jednak silna kultura organizacyjna może być destrukcyjna dla pracowników?

„Corporate Cults. The Insidious Lure of the All-Consuming Organization” Dave’a Arnotta to kolejna pozycja krytykująca pewien wycinek modelu globalizacji wyznaczanego przez współczesne wielkie korporacje przemysłowe. Autor obala w niej mit silnej kultury korporacyjnej. Zbyt silna jego zdaniem kultura organizacyjna prowadzi do negatywnych skutków dla członków organizacji i jest destrukcyjna dla jednostek w perspektywie ról wypełnianych przez nie poza pracą zawodową, czyniąc z nich współczesnych niewolników. Arnott wskazuje, iż zwartość, lojalność i pełne zaangażowanie – niezwykle cenne

z punktu widzenia celów organizacji – oznaczają głębokie włączenie pracownika w obręb wspólnoty opartej na wartościach firmy, w swego rodzaju korporacyjną sektę, skutecznie zastępującą dwie inne grupy, do jakich jednostki przynależą wewnątrz społeczeństwa: rodziny i wspólnoty. Współczesne organizacje skupiają się i poszukują pracowników pasujących do nich nie na zasadzie „co umieją”, ale „kim są”. Poprzez szczegółową rekrutację i selekcję (podczas której najważniejsza staje się osobowość kandydata), system pracy, szkolenia z zasad filozofii firmy i wyjazdy integracyjne praca zaczyna stawać się jedyną znaczącą wspólnotą dla jednostki, zastępując rodzinę, grupę koleżeńską (tę spoza pracy) i wspólnotę sąsiedzką. Na to nakłada się obserwowany spadek przynależności i zaangażowania w organizacje obywatelskie, a sam pracownik nieuchronnie zmierza ku pracoholizmowi. Taki syndrom został nazywany przez Arnotta kultem korporacyjnym.

W tym miejscu należy podnieść istotny problem lingwistyczny. Angielskie słowo *cult*, którym nieustannie operuje autor, oznacza zarówno sektę, jak i kult, co jednak w języku polskim odnosi się do odmiennych zjawisk, rozpatrywanych także w sensie socjologicznym. Poważnym błędem autora jest brak deskrypcji owego rozróżnienia, co prowadzi moim zdaniem do chaosu terminologicznego. Uważam, że problem rozstrzygnęłoby operowanie terminami *sect* oraz *cult*.

Jak wskazuje Arnott: „seкта [*cult*] ogarnia <osobowość> członka poprzez pełne ujawnienie grupie sekretnych grzechów, myśli i pokus. Staje się potężnym narzędziem, gdy potrafi manipulować, szantażować i wiązać emocjonalnie członków grupy. To środek do odpersonalizowania członka lub oddzielenia od własnego ja oraz stworzenie siłą podporządkowania grupie” (s. 79). Podobnie zdaniem autora funkcjonuje kult korporacyjny, który uznaje pracownika w kontekście osobowości, a nie umiejętności czy pracy, jaką faktycznie wykonuje. Pracownik ma po prostu pasować do wartości będących wyznacznikiem organizacji, a samą organizację traktować jak własną rodzinę. Zdaniem Arnotta, taka jest praktyka współczesnych przedsiębiorstw. Opierając się na własnych badaniach wśród pracowników korporacji amerykańskich, kreśli obraz zniewolonych odtwórców, w pełni poświęconych własnej pracy, coraz bardziej oddalających się od wspólnoty i rodziny. „Kult korporacyjny premiuje proces ponad wynik, organizację ponad jednostkę, pracownika ponad pracę [...] kult ma trzy cechy: oddanie, charyzmatyczne przywództwo oraz odseparowanie od wspólnoty” (s. 107).

Szczególnie interesujące jest opracowanie drugiej z cech. Literatura przedmiotu pełna jest analiz kwalifikacyjnego podejścia do kwestii przywództwa. Wskazuje się, iż do podstawowych, pozytywnych cech wiązanych z liderem należy zaliczać: ambicję i energię, pragnienie dominacji i wywierania wpływu na innych, wiarę w siebie, inteligencję, przekonanie o posiadaniu wiedzy w określonej dziedzinie [Robbins, 1998]. Arnott wprowadza więc wyłom, uznając, iż charyzmatyczność lidera organizacyjnego może wywoływać negatywne skutki społeczne dla pracowników danego przedsiębiorstwa.

Arnott zbyt mało – by nie powiedzieć wcale – skupia się na przyczynach (szczególnie tych zewnętrznych), a nazbyt wiele na skutkach. Faktem jest, że autor napomina, iż kult korporacyjny może być powodowany strachem przed bezrobociem. Niewiele jest moim zdaniem jednak o tym, iż współcześni pracownicy – aby uniknąć postępującej pauperyzacji coraz szerszych grup społecznych [Rifkin, 2001] – są zmuszeni do takiego zaangażowania w pracę. Nie ułatwiają im tego lansowane mody oraz wszechobecna podkultura. Aby za nimi nadążyć, aby nie pozostać w tyle – muszą pracować, bez względu na koszty z tym związane. Barbara Ehrenreich [2006] doskonale ukazała w swojej książce, iż obecnie praca ponad siły, często uwłaczająca godności, nie oznacza dla Amerykanów realizacji *american dream*, a raczej przymieranie głodem. *In minus* autorowi „Corporate Cults” zaliczyć należy także brak odniesień pozaamerykańskich. Przykłady europejskie i azjatyckie uczyniłyby pracę bogatszą i pozwoliły ukazać problem poruszany przez Arnotta w perspektywie globalnej.

Jaka jest recepta Arnotta wobec „wszechogarniających” korporacji? Czy jednostka jest w stanie się bronić? Autor załącza test, aby każdy czytelnik mógł sam sprawdzić czy jest członkiem kultu korporacyjnego, czy praca zawodowa przesłoniła mu życie rodzinne, to wewnątrz wspólnoty i społeczeństwa obywatelskiego. Autor konkluduje: „Wszystkie organizacje posiadają pewien poziom kultu, ponieważ każdy członek oddaje częśćkę <tego kim jest> by stać się częścią organizacji. Ale tylko ty jesteś odpowiedzialny za to jak dużo oddajesz. Nie dawaj więcej, niż masz. Zawsze będziesz tym, kim jesteś, bez względu na to, co robisz” (s. 239).

Piotr Ostrowski

Literatura

- Ehrenreich B. (2006), *Za grosze. Pracować i (nie) przeżyć*, Wydawnictwo W.A.B., Warszawa.
MOW International Research Team (1987), *The Meaning of Working*, New York.
Rifkin J. (2001), *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław.
Robbins S.P. (1998), *Zachowania w organizacji*, PWE, Warszawa.