

Marcelina Turbak\*

## TROPY DZIAŁAŃ ROZWOJOWYCH SPRZYJAJĄCYCH KARIERZE. DROGA DO WYZWOLENIA CZY ZNIEWOLENIA?

### Wstęp dramaturgiczny

„Mamo, tu jest wspaniale!”. Wykrzyczał do słuchawki telefonu chłopak w kolejce do automatu z kawą. Ja się uśmiecham z przerażeniem, niedowierzaniem i zakłopotaniem. Właśnie takiego entuzjazmu boję się wtedy najbardziej. Przekonania, że ten idealny świat jest prawdziwy, że otwiera dla mnie swoje możliwości i zaprasza do bycia jego częścią. Boję się, że za tą wizją rozwoju, kariery, niezliczonych możliwości kryje się koszt wyrzeczenia się siebie. Dziesięciominutowy antrakt podczas spektaklu *welcome days* dla nowo zatrudnionych w korporacji na szczęście dobiega końca. Wracam na dalszą część trzydniowego przedstawienia, podczas którego razem z siedemdziesięcioma osobami oglądamy filmy, prezentacje dokonań firmy, słuchamy opowieści innych pracowników, mające sprawić, żeby nasze tożsamości z indywidualnych stały się zbiorowe, a wartości firmy stały naszymi wartościami. Słuchaliśmy zapewnień, że miejsce, w którym się znaleźliśmy, jest wyjątkowe, że możemy się przyczynić do budowania lepszej planety i mamy niezliczone możliwości rozwoju w ramach organizacji. Od samego początku miałam jednak wrażenie, że to akcja zgoła propagandowa, że nie mogę dać się nabrać, że świat korporacji jest „światem upozorowania” i „autentycznej nieautentyczności” (Melosik, Szkudlarek 1998, s. 62). Z takim nastawieniem staje się aktorką na deskach teatru globalnej firmy. Od początku jestem aktorką, która wobec swojej roli zachowuje dystans. W przeciwieństwie do wykonawcy, „którego całkowicie wciąga akcja sceniczna, i który może być szczerze przekonany, że zainscenizowana iluzja jest samą rzeczywistością” (Goffman 1981, s. 54). Ja nie utożsamiam się ze swoją rolą, wiem, że muszę być czujna. Jak mówi Erving Goffman, jestem cynikiem, którego mimo „profesjonalnej obojętności, może prywatnie radować uprawiana maskarada, która pozwala mu doświadczać pewnego rodzaju złośliwej satysfakcji, iż potrafi bawić się wedle woli czymś, co jego publiczność musi traktować zupełnie serio” (Goffman 1981, s. 55). I rzeczywiście w pracy miałam satysfakcję, a nawet pobłażanie dla osób, które pracę traktowały jako całe swoje życie, ponieważ ja zakładałam, że moje życie jest gdzie indziej. Widać to

---

\* **Marcelina Turbak**, mgr – Dolnośląska Szkoła Wyższa we Wrocławiu, Wydział Nauk Pedagogicznych – studia doktoranckie; e-mail: marcelina\_turbak@hotmail.com.

nawet w języku, którego używałam. Nie mówiłam „u nas”, mówiłam „tam”, „oni” nigdy „my”. Może to nastawienie sprawia, że od początku pracy z lubością szukam pęknięć, szczelin, pomyłek i omsknięć w tym idealnym obrazie i przekazie. Może to właśnie sprawia, że każdy trop, który utwierdzał mnie w przekonaniu, że ideał ma swój cień, budził we mnie zadowolenie. Może to właśnie wszelkie tropy działań (w tym pomocowych) sprzyjających samorozwojowi aktorów w korporacji wzbudzały i wzbudzają nadal mój niepokój, ponieważ ich głównym celem może wcale nie być dobro aktora, moje dobro, ale jedynie korzyść korporacji. Te pęknięcia, niepokój łączą się z pytaniem o moje własne działania, o własną mapę praktyk na scenie korporacji.

Koncepcji dramaturgicznej Goffmana będę używała jako ramy opowieści, w której korporacja (moje miejsce pracy) jest swoistym teatrem, na scenie którego odbywa się spektakl, odgrywany przez aktorów – pracowników korporacji w obecności publiczności, czyli innych pracowników bądź osób uczestniczących w poszczególnych scenach. Metafora teatru życia codziennego istotna jest również ze względu na sam jej przedmiot zainteresowania, jakim jest „ta kategoria zdarzeń, która powstaje podczas współobecności i na skutek współobecności” (Goffman 1981, s. 8), czyli wszystko to, co wydarza się pomiędzy aktorami oraz pomiędzy nimi a publicznością.

Będzie to więc opowieść o moim doświadczeniu, bardzo subiektywnym i kontekstowym, jako aktorki występującej w podwójnej roli: członka danej zbiorowości (pracownika korporacji) i równocześnie badacza.

Tekst ten pisany jest ze świadomością upublicznienia, a także z myślą o publiczności. To budzi zarówno ekscytację, jak i obawę. Podwójna rola sprawia, że zadaję sobie pytanie: „[j]ak wiele z siebie muszę przy tym ujawnić, co mogę przemilczeć?” (Holman Jones 2009, s. 177). Ta wątpliwość i moja chęć ukrywania się za naukowymi teoriami jest równocześnie zachętą dla publiczności, by wsłuchiwać się we wszystko to, co nie zostaje wypowiedziane. „Moje opowieści są jak listy miłosne, zaproszenia, by wsłuchiwać się w to, co niewypowiedziane, w niesłyszalne głosy szansonistki i mój własny głos”, powie Stacey Holman Jones (2009, s. 196). Kwestia ta jest o tyle newralgiczna, że jestem częścią opisywanego środowiska od dawna i będę nią po zakończonych badaniach, po opublikowaniu tej opowieści. Czy będzie to miało wpływ na moją obecną pracę? Na moją przyszłą pracę? Jak to wpłynie na mój rozwój w organizacji, w której pracuję? Tego nie wiem i tego się obawiam. Zwłaszcza że reguły tego, co jest tajemnicą w korporacji, co można ujawnić, a czego już nie, są dość płynne. Obawiam się też swoich dwóch sprzecznych pragnień: bycia badaczem, który odwołuje się do teorii, mówi, jaki jest świat – tę rolę znam już dość dobrze – oraz bycia kimś, kto dzieli się swoją swoistą i kontekstualną perspektywą. Kimś, kto się odsłania, tak by jego emocje rezonowały też w innych, tak by inni chcieli w tym performansie (jakim jest moja narracja) uczestniczyć. Holman Jones mówi o chwiejnej równowadze między opowiadaniem a pokazywaniem (Holman

Jones 2009, s. 177). Ja właśnie próbuję taką równowagę złapać. Po stronie odsłonięcia się jest obawa i ryzyko. Posmak ryzyka będą więc miały wszystkie wypowiediane słowa tej opowieści. Jest też chęć (co zgodne jest z celami autoetnografii), żeby ten dokument prowokował do debaty, dialogu, zmiany. Chęć, by „wnieść nowy sposób rozumienia rzeczywistości, odsłonić pewną niejawną i bardzo subiektywną warstwę – udostępnić ją zebrany, podzielić się czymś, co jest niezwykle rzadkie, pozwalając wykreować ucieleśnione doświadczenie zarówno u performerów, jak i jego odbiorców” (Kacperczyk 2014b, s. 52). Tym rzadkim doświadczeniem jest praca w korporacji, do której większa część publiczności ze świata nauki, pedagogów, andragogów nie ma bezpośredniego dostępu. Tę właśnie publiczność chcę uwikłać „w przedstawienie, ale [...] jednocześnie wzbudzić w niej chęć aktywnego uczestnictwa, grania, podjęcia ryzyka” (Holman Jones 2009, s. 188). Ryzyko i zmianę rozumem tutaj także jako rozpoczęcie procesu krytycznej refleksji (Alexander 2014, s. 597).

## **Podejście metodologiczne**

Podejście autoetnograficzne będące połączeniem etnografii i autobiografii badacza pozwala na wykorzystanie sytuacji podwójnej roli uczestnika i badacza danej społeczności. Autoetnografia to hybryda łącząca trzy wymiary: proces badawczy (*-grafia*), badaną kulturę (*-etno*) i samego siebie (*auto-*) (Ellis, Bochner, za: Kubinowski 2011, s. 195). Mogę więc użyć swoich doświadczeń zdobytych dzięki pracy w dwóch globalnych korporacjach, funkcjonowaniu w konkretnych grupach pracowników i dzieleniu z nimi podobnych doświadczeń. Sama autoetnografia, odwołując się do metafory, to:

Wytyczenie sceny, opowiedzenie historii, utkanie złożonych powiązań między życiem i sztuką, doświadczeniem i teorią, przywoływaniem wspomnień i wyjaśnieniem zdarzeń [...], a następnie puszczenie steru w nadziei na spotkanie odbiorców, którzy z równą jak ty uwagą przeniosą twoje słowa w kontekst swojego życia (Holman Jones 2009, s. 178).

Pojęcie autoetnografii jest bogate i w różny sposób rozumiane. Oznaczać może bowiem akt autonarracji: jej wynik, czyli opis, technikę otrzymywania materiałów, strategię badawczą bądź nowatorski wzorzec uprawiania nauki (Kacperczyk 2014b, s. 37-39). Jeśli chodzi o zastosowanie autoetnografii i jej metodologiczne implikacje, to „może ona być traktowana jako technika otrzymywania danych, jako szersza strategia czy też tradycja badawcza lub nowy paradygmat wytwarzania wiedzy o życiu społecznym i jego uczestnikach” (Kacperczyk 2014b, s. 34). Skłaniam się do rozumienia autoetnografii jako do paradygmatu wytwarzania wiedzy, w ramach którego ja, jako narrator, analizuję swoje własne przeżycia, łącząc „równocześnie to, co autobiograficzne, osobiste, a nawet intymne i introspekcyjne z tym, co kulturowe, społeczne i polityczne” (Kamińska 2014, s. 174). Robię to poprzez zwrócenie się w stronę narracji, opowiedzenie historii,

co jest wyrazem poszukiwania „odmiennej relacji pomiędzy badaczem a podmiotem i pomiędzy autorem i czytelnikiem” (Ellis, Bochner 2000, za: Kacperczyk 2014a, s. 7). Ta relacja materializuje się pod postacią autoetnografii ewokatywnej<sup>1</sup> (Kacperczyk 2014b, s. 48), zwanej też ewokacyjną<sup>2</sup> (Bielecka-Prus 2014, s. 85), nurtem „sugestywnym” (Kossakowski 2014, s. 97) bądź interpretatywną/impresyjną etnografią (Ellis 2004, za: Kossakowski 2014, s. 104).

Tekst ten stanowi fragment większej całości. Dariusz Kubinowski (2011, s. 195) zwraca uwagę, że „Autoetnografia przeważnie jest częścią szerszego projektu badawczego, w którym badacz jest tylko jednym z podmiotów badania”. Tak jest i w tym wypadku. Autoetnografia ewokatywna jest moim pierwszym krokiem w szerszych badaniach nad praktykami, uczeniem się, samorozwojem i rozwojem (także kariery) w korporacji. Dopiero w krokach kolejnych chcę poznać opowieści, odczucia, refleksje innych aktorów na temat ich rozwoju, ich mapy działań prowadzących do emancypacji bądź ich zniewalających. Zanim tak się stanie, zanim zaproszę Innych do dialogu, chcę „pomóc *sobie* w zrozumieniu *siebie*” (Kacperczyk 2014b, s. 43). Poprzez opowieść o swoim doświadczeniu chcę podjąć osobisty wysiłek. By lepiej to doświadczenie zrozumieć, chcę „dokładnie, wyczerpująco, gruntownie i świadomie podążać za własnymi refleksjami oraz być świadomą własnej roli w procesie badawczym” (Kacperczyk 2014b, s. 45). **Przedmiotem badań** projektu są: praktyki sprzyjające rozwojowi kariery w korporacji. **Problemem** zaś – o ile te praktyki prowadzą do emancypacji/zniewolenia.

## Opis działań – autoetnografia

Zastanawiając się, jak wyglądać mogłaby moja mapa działań, uczenia się, (samo)rozwoju, obszarów pomocowych (otrzymywania i udzielania pomocy), jakie mam na ich temat refleksje, jakie znaczenie im przypisuję, dokąd mnie zaprowadziły, zrobiłam retrospektywny „rachunek sumienia” i wypisywałam wszystkie działania, które wydawały się mieć jakikolwiek związek z tematem. Co ciekawe, obrazy najbardziej żywe to te z okresu początkowego pracy w firmach. Krzysztof Konecki mówi o tym okresie jako o „trajektorii nowego pracownika”, czyli procesie, który

<sup>1</sup> Samo określenie ewokatywny „znaczy – wywołujący, budzący emocje lub nastroje – wprowadza nową jakość do badań społecznych, akcentując relacyjność i interakcyjny charakter wytwarzanej wiedzy, dialogiczność relacji: badacz–badany, autor–odbiorca, performer–widz/słuchacz” (Kacperczyk 2014b, s. 48). Typ ten „uznawany za najbardziej osobisty, niekiedy wręcz obnażający badaczy, upubliczniający to, co uznawane jest zwykle za intymne” (Bielecka-Prus 2014, s. 85).

<sup>2</sup> Autoetnografia ewokacyjna jest jednym z rodzajów autoetnografii. Joanna Bielecka-Prus wymienia następujące rodzaje autoetnografii: analityczna, ewokatywna, performatywna, duoetnografia, etnografia wspólnotowa, wielowarstwowa relacja, metaautoetnografia (Bielecka-Prus 2014, s. 84-86).

obejmuje przebieg wchodzenia nowego pracownika do organizacji przemysłowej, kiedy to jednostka przystosowuje się do wymogów swojej pracy i kultury organizacyjnej i jest przedmiotem praktyk wprowadzających (inicjujących) nowego adepta do pracy i do sieci pracowniczych stosunków społecznych oraz kiedy on sam wpływa na tych, którzy go do tej pracy wprowadzają (Konecki 2007, s. 12).

Wtedy wszystko wydaje się nowe. Niczego nie można porównać do tego, co się do tej pory poznało.

### **Fasada: scena, kulisy, dekoracje, kostium**

Główna fasada, siedziba teatru jest biurowcem. Nowoczesnym, przeszklonym, liczącym, co najwyżej, kilka lat. Jej przestrzeń zawłaszczona jest przez jedną firmę bądź dzielona przez kilka różnych firm. Niezależnie od tego, każda z nich broni dostępu do swojego środka. Jeśli nie jest się aktorem na etacie z ważną przepustką umożliwiającą przejście przez bramki bezpieczeństwa, trzeba prosić o pomoc recepcję, która kontaktuje się z osobą eskortującą. Główna scena to tzw. *open space*, otwarta przestrzeń, rzędy połączonych biurek, przy nich w zależności od firmy monitory, telefony, słuchawki, laptopy. Brak ścian działowych, w zamian małe ścianki, które pozwalają na niewidzenie osoby siedzącej na przeciwko i spersonalizowanie swojej przestrzeni. Byłe nie za wiele. Bez symboli religijnych, bez mowy nienawiści, bez podobizn celebrytów itp. Czasem jednak pojawia się bunt i opór ze strony pracowników. Oczywiście w wytyczonych ramach. Ich działania ograniczają się do umieszczania rzeczy na ściankach przy swoich biurkach, na pulpitych komputerów. Niektóre biurka są skarbnicą wiedzy o ich użytkownikach. Pojawiają się cytaty, zdjęcia rodzin, rysunki dzieci, rzeczy osobiste jak szczoteczki do zębów, kosmetyki – słowem wszystko, co pomaga uporać się z absurdami codziennego występu i pozwala zaznaczyć swoją obecność. Ja przez długi czas miałam przypięty widelec. Manifest tyle abstrakcyjny, co pragmatyczny. Sztuńce w tak dużych organizacjach w porze obiadowej są nieosiągalne, więc zawsze miałam swój widelec. Co ciekawe, czasem zapomniałam, że jestem aktorem cynicznym, traciłam dystans, zaczynałam czuć się „jak u siebie”. Wtedy na moim biurku pojawiało się sporo rzeczy, które coś o mnie mówiły, np. książki, które czytałam w drodze do pracy. Tak działo się do czasu, gdy wydarzało się coś, co przypominało mi, że jestem jedynie zasobem bądź gdy byłam tak nazywana wprost. Wtedy dystans powracał. Automatycznie doprowadzałam swoją przestrzeń do stanu bezosobowego. Taki manifest wewnętrzny – ten teatr nie zasługuje, żebym dzieliła się sobą. Potrzeba zaznaczenia swojej obecności, podkreślenia, że nie jest się zasobem, działa niejako wbrew niewypowiedzianemu przekazowi, żeby się nie przywiązać do miejsca. Skoro praca w większości wypadków jest wirtualna i wymaga tylko komputera i telefonu, to i ludzie nie powinni przyzwyczajać się za bardzo do swoich miejsc i biurek. One zmieniały się w mojej karierze bardzo często. Kiedy taka

zmiana nadchodziła, otrzymywałam e-maila, a w nim plik. Wiedziałam, co trzeba zrobić. Odnaleźć swoje imię i swoje nowe miejsce na rzucie piętra, a potem do wyznaczonego czasu po prostu się tam przenieść, razem z resztą grupy. Cicho i sprawnie. Miejsce siedzenia nigdy nie było dziełem przypadku. Wyznaczał je manager. Nie było miejsca ani na dowolność, ani na preferencje. Gdy raz podmieniłam kartki z imionami przy nowych biurkach, ponieważ chciałam siedzieć gdzie indziej (dwa miejsca dalej, gdzie ścianka działowa nie była szara), spotkało się to z dezaprobatą mojej szefowej. Nie było to zgodne z jej planem. Dekoracja sceny w firmach mi znanych jest oszczędna. Dominują szarości. Rzędy jasnych szafek oddzielają strefę biurek od przejścia. W zależności od firmy: nie ma zieleni bądź przeciwnie są imponujące rośliny, o które dba specjalnie do tego wynajęta firma. Taki podział przestrzeni z założenia ma eliminować bariery komunikacyjne, dawać poczucie równości. Bezpośredni przełożony siedzi przy takim samym biurku, w takim samym rzędzie jak reszta zespołu. Można każdego poprosić o pomoc, każdemu jej udzielić, szybko wymienić informacje. Tyle tylko, że wszystko widać i wszystko słyszać. Mnie początkowo bardzo krępowała świadomość, że każde moje słowo, każdy mój ruch są rejestrowane przez trzydziestoosobową publiczność danego sektora. Pamiętam stres, jaki się wiązał z pierwszym telefonem do Indii. Przygotowanie całego scenariusza tej rozmowy zajęło mi kilka minut. Nikt z otoczenia nie zareagował, każdy pochłonięty był swoimi zadaniami. Takie miałam początkowo wrażenie. Do czasu, gdy ktoś zapytał mnie, jak bym sformułowała coś po angielsku. Byłam zaskoczona. Dlaczego ja jestem o to pytana? Na co padła odpowiedź: „Przecież słyszymy jak mówisz”. Otwarta przestrzeń mimowolnie sprzyja publiczności, która niepostrzeżenie może wiele zobaczyć i usłyszeć. Trudno się przed tym schować. W zasadzie to nie ma gdzie. Wzdłuż ścian porozmieszczane są pokoje cichej pracy. Przeszkłone. To, że nic nie słyszać, nie przeszkadza obserwatorom na domyślenie się tego, co dzieje się w środku. Transparentność jest istotna. Tylko co w chwili, kiedy czujesz, że się zaraz rozpłacziesz i nie chcesz tego robić na oczach 30-50 osób. Wszędzie cię widać. Zostaje tylko ucieczka za kulisy. Do toalety, jedynego pomieszczenia, w którym można się zamknąć i być niewidocznym. „Działalność ta pociąga za sobą zdekompletowanie stroju i wyjście z gry, czyli zrzucenie z twarzy scenicznej maski, którą jednostka posługuje się podczas bezpośredniej interakcji z innymi”, powie Goffman (1981, s. 173) o kulisach właśnie. Wielokrotnie przychodziło mi uciekać za kulisy właśnie po to, żeby móc się w spokoju rozpłakać. Na przykład w sytuacjach, kiedy słyszałam, że mam pecha, ponieważ wynegocjowałam za niską stawkę na początku pracy i teraz już nie bardzo można to zmienić podwyżką, chyba że w innej firmie. Ćwiczyłam też swoją rolę, czyli co powiem na spotkaniu, które miałam prowadzić i chciałam, żeby publiczności wydawało się, że robię to naturalnie. Cieszyłam się z najlepszej oceny rocznej – za kulisami właśnie, ponieważ ocena roczna, jak i zarobki podlegają tajemnicy, którą nie można

się dzielić z innymi aktorami. W kulisach, które są miejscem, gdzie można wyjść ze swojej roli, dochodzi do ujawniania tajemnic (Goffman 1981, s. 164), np. kto dostał awans, jakich argumentów użyć w walce o podwyżkę, bądź też, kto był widziany na imprezie w mieście. Również kuchnia, jadalnia czy korytarz służą kontekstowo jako kulisy, tam można rozładować napięcie po trudnych rozmowach, ponarzekać na swój los, by potem wrócić w blasku reflektorów do swojego biurka.

### **Fasada osobista: ciało**

Za Goffmanem, będę się odnosić do tych „środków wyrazu, które są najmocniej związane z samym wykonawcą i przemieszczają się razem z nim”. Mogą być one związane ze statusem danej osoby, jej wiekiem, płcią, wyglądem, mimiką (Goffman 1981, s. 61). W skrócie: ciało. Jakkolwiek przedmiotowo to odczytywać, sprzyja ono i rozwojowi, i karierze. Na początku każdy komentarz sugerujący wyższość mojego wyglądu nad moimi kompetencjami traktowałam z oburzeniem. Słowa kolegów: „Dlaczego tyle podróżujesz? Widać nie mają ładnych dziewczyn tam u siebie” były dla mnie przejawem seksizmu i dyskryminacji. Po jakimś czasie obróciłam to na swoją korzyść. Sukienki, wysokie obcasy nosiłam z premedytacją. Wiedziałam, że dzięki temu znacznie łatwiej będzie mi uzyskać pomoc od męskiej części zespołu, zwłaszcza tej z wiedzą techniczną, której ja nie miałam. Wiedziałam, że bez ich pomocy sobie nie poradzę i że nie mam czasu na inne argumenty. Próbując umieścić to doświadczenie w ramach teoretycznych, mogłabym się odwołać do wniosków Koneckiego, dla którego pracownicze flirtowanie jest jednym z elementów życia zakładowego, które bada. „Kokieteryjne obnażanie się kobiet”, flirtowanie jest dla niego przejawem zależności strukturalnej. Tłumaczy to następująco: „Zatem flirtowanie mogło symbolizować [...] kierunek zależności jednej grupy społecznej od drugiej. Tego typu flirtowanie w danym kontekście jest pewną formą rytuału zależności” (Konecki 2007, s. 76). Z pomocą ciała przychodzi też określony *drees code*, jakim jest styl *business casual*, z możliwością luźniejszego ubioru w piątki. Wystarczy uwaga przełożonego na temat bluzki, którą mam na sobie, że wygląda dość formalnie, żebym nie założyła jej nigdy więcej. Zespół, w którym wtedy pracowałam, był zdominowany przez mężczyzn. Średnia wieku – 30 lat. Cechy charakterystyczne: adidasy, trampki – modne, drogie, wyeksponowane. Nie chciałam odstawać od takiego wizerunku. Kupiłam pierwsze od lat trampki. Nosiłam je w piątki, pozostałe dni przeznaczałam szpilem. I tak jest do tej pory.

### **Akt 1**

Akt pierwszy. Jego prolog zaczyna się jeszcze na studiach, kiedy postanawiam wyjechać za granicę. Jestem zdeterminowana i przekonana, że muszę dokonać drastycznej zmiany

w swoim życiorysie i że najłatwiej będzie mi to zrobić, pracując za granicą. W tym czasie nie zauważam, jak zmienia mi się akcent angielski, nie zauważam, jak zaczynam pewne rzeczy traktować jako naturalne, nie zauważam, kiedy zaczynają mnie śmieszyć nowe rzeczy i kiedy czuję się „u siebie” w języku, przecież nie ojczystym.

Idąc na rozmowę kwalifikacyjną do firmy globalnej, nie wiedziałam, czego się mam spodziewać. Nie wiedziałam do końca, czy i dlaczego chcę pracować w środowisku takiej firmy. Z całą pewnością nie byłam świadoma tego, że wytyczam swoją ścieżkę kariery i rozwoju, które staną się częścią mojej biografii, mojego CV na długie lata. Rozmowa przebiegła gładko, zwłaszcza że odbywała się po angielsku. Wiedziałam, że to mój atut, czułam się „u siebie”. Od początku jednak byłam zdystansowana, krytyczna. Przez długi czas wstydziłam się tego, gdzie pracuję, co robię. Wstyd ten jednak dotyczył tylko sytuacji poza pracą, nie obowiązywał na jej terenie. W korporacji, mimo że z dystansem, to jednak odgrywałam jedną rolę. Pracownika. Wstyd dotyczył sytuacji podczas interakcji z aktorami z innego przedstawienia, np. moimi przyjaciółmi ze studiów. W zetknięciu z nimi nie wierzyłam, że robię coś naprawdę ważnego, że moja praca ma jakąś korzyść prócz materialnej. Wiedziałam przecież, że jak przestanę pracować, to ta machina się nie zatrzyma. Wiedziałam o tym, a jednak w pracy chciałam być zauważona, z imienia, nie z numeru pracownika, który był *de facto* najważniejszy. To on służył do identyfikacji i potwierdzenia, kim się jest. Nie imię. Dwa zupełnie różne pragnienia. Dwa różne obrazy – również siebie. I tropienie wszelkich śladów, pęknięć, których znaczenia pozwoliłyby na przechylenie szali (czy to miejsce dla mnie?) na którąś ze stron.

Początkowa „niewidzialność” była trudną lekcją. Liczyłam, że piętro, na którym siedzi 150-200 osób, zareaguje w jakiś sposób na moje pojawienie się, przynajmniej osoby siedzące koło mnie. Było to mylne założenie. Po wymianie imion wszyscy wrócili do swoich komputerów, a ja do szkoleń online, które miały mi zająć co najmniej 40 godzin. Eksperymentowałam więc i przez kwadrans wpatrywałam się w sufit, nieruchomo, licząc, że wywoła to jakąś reakcję. Nie wywołało. Nikt nie zauważył. Wtedy pomyślałam, aby przetrwać, aby wywiązywać się ze swoich obowiązków, nie mogę być ani cicho, ani czekać na czyjąś pomoc, ponieważ takiej nie będzie. Dlaczego było to dla mnie ważne? Ciągle miałam w głowie pytanie, czy powinnam tam być, czy korporacja jest miejscem dla mnie. W idealnej wizji siebie chciałam myśleć, że nie, że jestem „inna” niż „ludzie korporacji”, których miałam za osoby bezbarwne, podporządkowane, bez pasji. Obraz realny pokazywał, że jestem dobra, w tym co robię. Mało tego, że osoby, z którymi zostałam zatrudniona, mają podobne doświadczenia, mówimy tym samym językiem, a interakcje z nimi sprawiają mi przyjemność. To mi w żaden sposób nie ułatwiało sprawy. Może lekcja niewidzialności była dotkliwa, ponieważ oczekiwałam zewnętrznego zapewnienia, że korporacja może być miejscem dla mnie. Nie otrzymując



tego, musiałam zbudować sobie zastępczą strategię występu, która łączyłaby i równocześnie ukrywała moje wahania i sprzeczne potrzeby. Była nią strategia zaznaczania swojej obecności. Różnie się to objawiało. Czasem przez świadome zbyt głośne mówienie na otwartej przestrzeni, czasem przez włączanie się do rozmów obcych osób, czasem przez ironiczne komentarze.

## **Akt 2**

To szlifowanie swojej roli. Znajdowanie środków, gestów, słów kluczy, żeby w mojej roli nie było fałszu. Powoli rola ta stawała się naturalna, automatyczna, zaczynałam tracić czujność. Posługując się neoliberalnymi kategoriami, można powiedzieć, że rutynizacja i automatyzacja działań są celem korporacyjnej ekonomii, w której procedura ma wypierać myślenie. Wiedza i mądrość nie są w cenie, natomiast informacja jest (Potulicka, Rutkowiak 2012, s. 19). Pracownik ma być derefleksyjny, ponieważ to odpowiada korporacyjnemu zapotrzebowaniu technologicznemu. Odpowiada to także neoliberalnym strategiom, według których pożądana jest jednostka dobrze przystosowana (Potulicka, Rutkowiak 2012, s. 24). Przystosowaniu do świata korporacji, jego wymogów, oczekiwań oraz zewnętrznej kontroli, czy proces ten przebiega bez zakłóceń, sprzyjały wyznaczane sobie cele roczne. Ich ustalaniu towarzyszył rytuał. Najpierw globalna mailowa komunikacja przychodząca do wszystkich pracowników i informująca o konieczności ich wyznaczenia. Później komunikat bezpośredniego przełożonego z informacją, jakie są wyznaczone odgórnie cele globalne oraz wolne miejsce na cele dotyczące własnego rozwoju. Po wstępnych propozycjach, co do wszystkich kategorii, odbywało się spotkanie z managerem. W sprawie własnych celów rozwojowych deklarowałam, że będę coś robiła lepiej/więcej/o wyższym stopniu trudności niż do tej pory, oraz wskazywałam, w jaki sposób cele te osiągnę. Wiedziałam, że takie jest oczekiwanie, że jest to część gry, w którą gram. Znałam prawidłowe odpowiedzi, używałam ich, mimo że zdawałam sobie sprawę z abstrakcyjności sytuacji i z przymusu określania własnych celów rozwojowych, czy tego chciałam, czy nie. Mało tego, wiedziałam, że wiąże się z tym określone kary i nagrody, jak podwyżka, ocena roczna, atrakcyjne szkolenia. Wszystko to miało służyć rozwojowi mojej kariery, było jej formalnym elementem. Oczywiście w jakichś ramach. Najczęściej w ramach wizji, jaka była stworzona dla danej roli, a nie dla danej osoby.

W wielowymiarowym doświadczaniu roli, w rozwoju nieocenieni są nauczyciele. Na korporacyjnej scenie są mentorzy i trenerzy. Miałam szczęście, ponieważ miałam nieformalnego mentora w organizacji prawie od samego początku pracy. Jego obecność przechylała szalę wątpliwości na stronę „zostać”. To on dawał mi poczucie, że nie jestem „niewidzialna”, że nie jestem tylko numerem. Na scenie pojawił się jako szef pierwszego projektu, do którego dołączyłam. Szybko znaleźliśmy wspólny język. Uwierzyłam w jego

charyzmę, sposób myślenia i postępowania, na tyle by w związku z jego projektem, w który byłam zaangażowana przez kilka miesięcy, podróżować co tydzień do Wielkiej Brytanii i wracać do domu tylko na weekendy. Wszelkie niedogodności z tym związane łagodziło to, że mój mentor/szef był jedyną osobą, która pytała mnie o mój własny rozwój, o to, czy to, nad czym pracuję, mi odpowiada, czy chcę się w tym specjalizować. Nikt inny w tym czasie nie zapytał mnie o to, czego chcę i w czym się rozwijać. Po zakończeniu projektu osoba ta stała się oficjalnie moim mentorem, ponieważ nie miała już żadnego formalnego wpływu na moją karierę. Wcześniej bowiem jej zdanie, na temat mojej pracy, miało wpływ na moją ocenę roczną. Zdanie tej osoby było na tyle ważne, że korzystam z tego źródła wiedzy w trudnych sytuacjach w pracy do tej pory. Z punktu widzenia firmy taka relacja mentorska oprócz obustronnego rozwoju przynosi też inną korzyść, jest bezpłatnym, dobrowolnym działaniem odbywającym się w polu interesów korporacji, jest też wyraźnym sygnałem zaangażowania się w swój rozwój, pokazania, że chce się być lepszym pracownikiem.

### **Akt 3**

To bycie niejako po drugiej stronie barykady. To już nie wahanie na linii ja–korporacja. To ja, jako część korporacji, na linii korporacja–świat zewnętrzny. Światem zewnętrznym, zewnętrzną publicznością byli studenci ostatnich lat studiów w dwóch miastach. Ja obsadzona byłam w roli pracownika korporacji, który przyczynia się do rozwoju i przygotowuje do pracy w środowisku korporacyjnym<sup>3</sup>. Rola ta wymagała dwóch masek: trenera i koordynatora całego projektu. Sama rola jednak się nie zmienia. Nadal jestem aktorem cynicznym, który szuka pęknięć i potknięć w przedstawieniu, w którym gra. Cały program trwał semestr i odbywał się na terenie kilku wyższych uczelni w miastach. Myślałam, że projekt edukacyjny będzie ciekawszy niż codzienna praca. Chciałam także mieć wpływ na to, w jakim świetle zostanie studentom przedstawiona praca w korporacji, żeby mogli podjąć własne decyzje, czy jest to dla nich najlepsze miejsce rozwoju. Chciałam zasiać w nich ziarno wątpliwości. Skłonić do zastanowienia. Podczas zajęć, które prowadziłam, starałam się nie tylko realizować poszczególne tematy, które głównie dotyczyły komunikacji, ale także przedstawić, że nie jest to idealny świat. Ma swoje wady, ale i zalety. Ten projekt miał dla mnie osobiście bardzo duże znaczenie, kosztował mnie dużo pracy, ale i dawał dużo radości z kontaktów z realnymi, a nie wirtualnymi ludźmi. I to były jedyne korzyści. Mój bezpośredni przełożony na spotkaniu rocznym powiedział, że to doświadczenie i ten projekt nie mają dla niego znaczenia, ponieważ nie dotyczą bezpośrednio biznesu, czyli nie przyniosą realnego

---

<sup>3</sup> Ze względu na ochronę firm materiały promocyjne programu, przypisy czy odwołania nie będą podane.

zysku. Za tym stwierdzeniem nastąpiła ocena mojej pracy. Była to najniższa ocena, jaką otrzymałam w swojej karierze. Poczulałam się niedoceniona, pominięta, jak zasób, który nie przynosi zysku, który jest zbędny. Te uczucia zadecydowały o przechyleniu się szali, na stronę – odejść. Wkrótce po tej rozmowie odeszłam z firmy. Ten program miał jednak ogromne znaczenie dla samej organizacji. Nie był tylko realizacją altruistycznej pomocy. Była to darmowa reklama organizacji, szansa na trwałe relacje z uczelniami wyższymi i po trzecie – najważniejsze – program dawał dostęp do potencjalnej „siły roboczej”. Rzeczywiście wiele osób wróciło do firmy albo jako stażyści, albo jako pracownicy. Misja została wypełniona.

## Epilog

Czyli tuż po opadnięciu kurtyny. Gdy jeszcze jest się na scenie, ciągle ma się kostium, ale zbiera się swoje myśli, często wyjaśnia sens przedstawienia. Jego celem było działanie, rozumiane jako dzielenie się swoją historią, zaproszenie do dialogu. Tym samym celem jest rezonowanie moich słów w życiu publiczności. Stawanie się. Zmiana. Zwłaszcza w kontekście pytania postawionego w tytule – pytania o wolność, emancypację. Zmiana i refleksja wydają się ich najważniejszymi elementami. Sama natomiast ani jako aktorka, ani jako badaczka nie jestem w stanie udzielić jednoznacznej odpowiedzi, czy opisane moje działania (w celu rozwoju kariery) są wyzwalające czy zniewalające. Pytanie tytułowe traktuję jako kierunek i ramę wyznaczającą obszar refleksji, który zapelniam ścieżkami moich decyzji, działań i znaczeń, jakie im nadaję. Ta mapa nie jest skończona, ona się dzieje. I nie mam odwagi w odniesieniu do siebie nazwać jej mapą emancypacji. Mam jednak nadzieję, że jestem w stanie odnajdywać na niej tropy wolności i za nimi podążać.

Autoetnografia, która powstała, jest nie tylko zapisem i refleksją nad własną mapą praktyk, własnymi strategiami rozwoju w korporacji, obszarami tego rozwoju. Jest także pierwszym krokiem do szerszych badań nad praktykami sprzyjającymi rozwojowi kariery w korporacji. To w drugim kroku perspektywa, obecność i zaangażowanie historii innych aktorów będzie ważne. Trzeci krok połączy wszystkie narracje (działania, odkryte pęknięcia, szlaki, którymi podążają aktorzy, ślepe zaułki i przeszkody, na które napotyka) i będzie próbą ich naniesienia na jedną płaszczyznę, tak by stworzyły mapę. Mapę, która będzie pokazywała, jak mogą przebiegać drogi emancypacji i zniewolenia.

W swoim performansie, monodramie, wyodrębniam trzy akty, które skupiają się na różnych aspektach moich doświadczeń, ich zmianie, kierunku rozwoju. Rozwój rozumiany jest tu dwójako. Jest rozwojem aktora, który podejmuje decyzje, zmienia się, weryfikuje swoją rolę, uczy się. Jest tu jednak pewna ryma, pewne pęknięcie. Rozwój

jest też istotny dla korporacji. On jest przedmiotem rozmowy wstępnej, jest głównym elementem rocznych celów, rocznej oceny. Nie można stać w miejscu. Trzeba więcej, bardziej, lepiej. Najlepiej też, gdy rozwój ten odbywa się w kierunku wyznaczonym przez organizację. Gdy prowadzi do poczucia bycia jej częścią. Tak, maska rozwoju zakładana jest najczęściej przez obie strony interakcji.

W tym punkcie można też postawić pytanie, po co wiedza o rozwoju, o jego strategiach, zwłaszcza opracowana w formie autoetnografii, jest potrzebna publiczności, jaką stanowić mogą pedagodzy, doradcy, nauczyciele, pracownicy korporacji. Można wziąć pod uwagę przenikanie środowiska korporacji do edukacji, w rozmaitych formach. Różne są też tego konsekwencje, różne symptomy, czasem bardzo subtelne. Zastanawiając się nad wyborem ścieżki kariery, trzeba być świadomym zarówno szans, jak i zagrożeń, jakie istnieją w takim środowisku. Trzeba pamiętać, że niezależnie od umiejętności i wiedzy, jakie się ma, podejmowane działania (w środowisku korporacyjnym) mogą zamieniać się w ścieżki indywidualnych opresji bądź emancypacji. Chciałabym, żeby obrane przeze mnie podejście badawcze, dialog, współobecność odbiorcy w polu wytwarzania wiedzy przybliżyły jawne i ukryte obszary świata korporacji, żeby działały na rzecz dostrzegania mikropęknięć na jednowymiarowych obrazach, ponieważ to właśnie te pęknięcia mogą być źródłem wolności.

## Bibliografia

- Alexander B.K. (2014), *Etnografia performatywna. Odgrywanie i pobudzanie kultury*, w: *Metody badań jakościowych*, t. 1, N.K. Denzin, Y.S. Lincoln (red.), PWN, Warszawa.
- Bielecka-Prus J. (2014), *Po co nam autoetnografia? Krytyczna analiza autoetnografii jako metody badawczej*, „Przegląd Socjologii Jakościowej”, t. 10, nr 3, s. 76-95, [www.przegladsocjologii-jakosciowej.org](http://www.przegladsocjologii-jakosciowej.org), 20.10.2016.
- Goffmann E. (1981), *Człowiek w teatrze życia codziennego*, tłum. H. Śpiewak i P. Śpiewak, PWN, Warszawa.
- Holman Jones S. (2009), *Autoetnografia. Polityka tego, co osobiste. Metody badań jakościowych*, t. 2, N.K. Denzin, Y.S. Lincoln (red.), PWN, Warszawa.
- Kacperczyk A. (2014a), *Od redaktora: Autoetnografia – w stronę humanizacji nauki*, „Przegląd Socjologii Jakościowej”, t. 10, nr 3, s. 6-13, [www.przegladsocjologii-jakosciowej.org](http://www.przegladsocjologii-jakosciowej.org), 15.11.2016.
- Kacperczyk A. (2014b), *Autoetnografia – technika, metoda, nowy paradygmat? O metodologicznym statusie autoetnografii*, „Przegląd Socjologii Jakościowej”, t. 10, nr 3, s. 32-74, [www.przegladsocjologii-jakosciowej.org](http://www.przegladsocjologii-jakosciowej.org), 15.11.2016.
- Kamińska M. (2014), *Autoetnografia jako technika badań etnograficznych w Internecie*, „Przegląd Socjologii Jakościowej”, t. 10, nr 3, s. 170-183, [www.przegladsocjologii-jakosciowej.org](http://www.przegladsocjologii-jakosciowej.org), 10.11.2016.
- Konecki K. (2007), *Nowi pracownicy a kultura organizacyjna przedsiębiorstwa*, „Przegląd Socjologii Jakościowej. Monografie”, t. 3, nr 1, [www.przegladsocjologii-jakosciowej.org](http://www.przegladsocjologii-jakosciowej.org), 9.03.2017.

- Kossakowski R. (2014), *Medytacja i futbolowa gorączka. O potencjale, ograniczeniach i do-mknięciach autoetnografii*, „Przegląd Socjologii Jakościowej”, t. 10, nr 3, s. 96-122, www.przegladsocjologiijakosciowej.org, 19.03.2017.
- Kubinowski D. (2011), *Jakościowe badania pedagogiczne. Filozofia. Metodyka. Ewaluacja*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie Skłodowskiej, Lublin.
- Melosik Z., Szkudlarek T. (1998), *Kultura, tożsamość i edukacja. Migotanie znaczeń*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków.
- Potulicka E., Rutkowiak J. (2012), *Neoliberalne uwikłania edukacji*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków.

### **TROPY DZIAŁAŃ ROZWOJOWYCH SPRZYJAJĄCYCH KARIERZE.**

#### **DROGA DO WYZWOLENIA CZY ZNIEWOLENIA?**

STRESZCZENIE: W niniejszym artykule autorka prezentuje pierwszy krok szerszych badań nad praktykami, samorozwojem i rozwojem (kariery) w korporacji. Podejmuje także ważny problem: zderzenia jednostki ze światem wielkiej korporacji. Zastosowana metoda badawcza, jaką jest autoetnografia ewokatywna, pozwala na wykorzystanie podwójnej roli autorki (badacza i uczestnika opisywanego środowiska). Dzięki temu zostają odsłonięte osobiste doświadczenia oraz to jak autorka sama odbiera pracę w środowisku korporacji. Pojawia się także pytanie, czy zaobserwowane i opisane praktyki prowadzą do emancypacji czy zniewolenia. Ramę teoretyczną artykułu stanowi koncepcja dramaturgiczna Ervinga Goffmana, która wyznacza strukturę tekstu i dzieli go na fasadę, trzy akty i epilog. Taki zabieg ma na celu przybliżenie jawnych i ukrytych obszarów świata korporacji, działania na rzecz dostrzegania mikropełnięć na jednowymiarowych obrazach. W tych pełnięciach autorka dostrzega źródła wolności. Takie przedstawienie tematu jest jednocześnie zaproszeniem publiczności do dialogu na ten temat, prowokacją do nowego sposobu rozumienia rzeczywistości i do jej zmiany.

SŁOWA KLUCZOWE: autoetnografia ewokatywna, koncepcja dramaturgiczna, korporacja, emancypacja, uczenie się, rozwój.

### **TRACES OF DEVELOPMENTAL PRACTICE LEADING TO CAREER ADVANCEMENT.**

#### **THE WAY TO LIBERATION OR ENSLAVEMENT?**

SUMMARY: In this paper the author presents the first step of a broader research on practice, self-development and development (of career) in corporation using evocative autoethnography. The Author undertakes an important problem: the clash of the individual with the world of a big corporation. Application of evocative autoethnography allows to use double role she is in (as a scientist and a member of the group). Thanks to that, personal experiences and the way the author sees herself in such environment, what actions she undertakes, are revealed. In addition to that, a question is raised, whether observed and described practice lead to emancipation or to enslavement. The theoretical framework of the article is Goffman's dramaturgical concept, which delineates the structure of the text and divides it into parts: the façade, three acts and epilogue. Such approach aims to bring to the audience both hidden and public areas of the corporate world, to show micro cracks in one-dimensional images. In these cracks the author sees a source of freedom. Such a presentation of the topic invites the audience to a dialogue as well as provokes a new way of understanding reality and changing it.

KEYWORDS: evocative autoethnography, dramaturgical perspective, corporation, emancipation, learning, development.