

Tomasz Ochowski

Wydział Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego

Historia i psychologia.

Krótki raport o niespełnionym projekcie

History and psychology. A short report about an unfulfilled project

Abstract

The article is a form of author's farewell with the hopes for institutional and systematic cognitive cooperation of psychology and history beyond the paradigm of psychoanalysis. The fact that, both at the Polish and global scale, there is no relatively stable centre that would be interested in moderating such cooperation is given as the reason for this situation. The article provides an in-depth characterization of the last undertaking of this type, namely the cyclic conferences organized in the years 1996–2002 at the University of Ghent. The circle gathered around that place promoted the term: "psychological history". It describes research from the borderland of psychology and history that exceeds the mere use of psychoanalysis for historical research i.e. the narrowly understood psychohistory. Despite these declarations, which resulted both from undertaking research that did not use Freudianism and from developing methodological reflexions, the Ghent conferences were also dominated by psychoanalytical works. Beyond that circle, the reader can encounter only sporadic and often random undertakings that combine psychology and history. The article analyzes a series of examples of this type, particularly taking into account the history of business – and more broadly – the historical elements in management. Contrary to the pessimistic genesis of the article, it ends with pointing to the potential area of academic cooperation between psychology and history. The cooperation is marked by a relatively new branch of management i.e. the organizational history which is focused, among other things, on "historicizing subjectivities."

Keywords: history, psychology, psychological history, making subjectivity historical, organizational history

Poważną trudnością dla osób zainteresowanych łąčeniem w swej pracy historii i psychologii – poza paradygmatem freudowskim – jest brak względnie stałego środowiska czy silnego ośrodka, zarówno w skali krajowej, jak i międzynarodowej, który moderowałby dyskusję na temat różnorodnych ujęć bądź koncepcji¹.

¹ Nie sposób oczywiście pominąć rozwijanej w Polsce przez Macieja Dymkowskiego psychologii historycznej. Jest ona jednak, przynajmniej dotąd, przede wszystkim psychologiczną refleksją nad pracą historyków oraz nad historiografią. Zob. np. M. Dymkowski, *Między psychologią a historią*, Warszawa 2000; tenże, *Wprowadzenie do psychologii historycznej*,

Dziesięć lat temu wydawało się, iż rolę tę podejmie grupa zaprezentowana na łamach pożegnalnego numeru periodyku „The Psychohistory Review”, organu ekumenicznie nastawionej (aczkolwiek z wyraźną dominacją orientacji psychoanalitycznej) Grupy Zajmującej się Stosowaniem Psychologii w Historii (ang. Group for the Use of Psychology in History, GUPH), organizacji afiliowanej przy Amerykańskim Towarzystwie Historycznym. W 1999 roku, po niemal trzydziestu latach obecności na rynku wydawniczym, ukazał się ostatni numer tego czasopisma².

W znacznej mierze ostatnią „odsłone” wspomnianego periodyku wypełniły referaty, które rok wcześniej zostały wygłoszone podczas konferencji „Historia psychologiczna w Europie”, zorganizowanej przez Jana Arta i jego współpracowników na Uniwersytecie w Gandawie (Belgia). W ten sposób szerszemu gronu naukowców zaprezentowane zostało wówczas nowe środowisko badaczy zajmujące się pograniczem historii i psychologii. Spotkania gandawskie organizowane były co dwa lata od 1996 roku. Pierwsze miało charakter lokalny, drugie, wspomniane wyżej, służyło charakterystyce stanu omawianej dziedziny w Niemczech, Francji, Holandii i Wielkiej Brytanii, trzecie (2000 r.) poświęcone zostało przedstawieniu konkretnych badań łączących perspektywę historyczną z psychoanalityczną wokół problematyki religii. Następne (2002 r.) było okazją do przedstawienia różnych – w praktyce jednak niemal wyłącznie psychoanalitycznych³ – realizacji badań integrujących historię, biografistykę i psychologię. Wspomniane konferencje organizowali wspólnie pracownicy Zakładu Historii Nowożytnej oraz Zakładu Psychoanalizy Uniwersytetu w Gandawie. *Spiritus movens* całości był wspomniany Jan Art, historyk czasów nowożytnych (obecnie kierownik pierwszego z wymienionych wyżej zakładów), a szczególnie dziejów religii w XIX wieku.

Jak się wydawało, co już podkreślałem, wspomniane spotkania stanowiły przejaw formowania się środowiska europejskich zwolenników współpracy historii z psychologią⁴. Uczestników tych konferencji, a przynajmniej ich organizatorów, charakteryzowało duże wyczulenie na interdyscyplinarny charakter omawianych przedsięwzięć badawczych i wynikające z tego zarówno szanse, jak i niebezpieczeństwa. Wśród pierwszych wymieniano, z jednej strony kluczową rolę perspektywy historycznej przy testowaniu uniwersalności (czy raczej granic sensownego stosowania) tez sformułowanych przez psychologów, z drugiej strony użyteczność (czy nawet konieczność użycia) nauk społecznych – a więc i psychologii – dla niektórych obszarów badań historycznych, takich jak dzieje religii. Do niebezpieczeństw zaliczano przede wszystkim dyletantyzm, który grozi badaczom entuzjastycznie wkraczającym na tereny „pogranicza”. Propozycję minimalizującą to niebezpieczeństwo

Gdańsk 2003 oraz informacje na temat kierowanej przez Dymkowskiego Katedry Psychologii Historycznej i Politycznej SWPS we Wrocławiu. Dostępne na: www.swps.pl/wroclaw-uczelnia/wroclaw-uczelnia-struktura/ [dostęp 21.02.2013].

² Zob. „The Psychohistory Review” 1999, 3.

³ Symptomatyczny był fakt, iż mój niepsychoanalityczny referat na tej konferencji znalazł miejsce jedynie w sesji zatytułowanej „Inne”.

⁴ Larry E. Shiner entuzjastycznie skomentował to spotkanie na łamach wspomnianego numeru „The Psychohistory Review”: „Czyż psychohistoria tylko po to zestarzała się w Ameryce, by odrodzić się dzięki młodszej Europie?” [ang. gra słów: „Has psychohistory grown old in America only be renewed by a younger Europe?”].

stanowił postulat prowadzenia badań historyczno-psychologicznych w zespołach dwuosobowych złożonych z historyka i psychologa⁵.

W kwestii terminologicznej organizatorzy gandawskich spotkań zaproponowali na określenie współpracy psychologii i dziejopisarstwa nazwę „historia psychologiczna”, chcąc zerwać z dominującym dotąd – wśród badaczy zachodnich – pojęciem „psychohistoria”, jako ściśle kojarzonym z aplikacją freudyizmu do analizy przeszłości.

Nowy termin miał za zadanie uwypuklić stanowisko, iż także prace niepsychoanalityczne winny znaleźć się w kręgu zainteresowań badaczy działających na styku psychologii i historii. Nazwą „psychohistoria” należy więc określać tylko jeden wariant historii psychologicznej, inspirowany przez psychoanalizę. Natomiast uogólnianie tego nurtu na całość prac historyczno-psychologicznych jest pomyłką, która doprowadziła do nieufności historyków wobec psychologii, co w konsekwencji bardzo zużyło warsztat badaczy dziejów. Jan Art i psycholog Filip De Fruyt podkreślali ponadto, iż psychoanaliza stanowi obecnie mniejszościowy nurt psychologii akademickiej. Zdaniem belgijskich badaczy znacznie bardziej użyteczne byłoby sięgnięcie na przykład po obserwacyjne i behawioralne techniki stosowane przez psychologów osobowości. Cytowani autorzy uszczegółowili swoje poglądy, wskazując tak zwany model wielkiej piątki, w którym pięć wymiarów osobowości, uznawanych przez większość współczesnych badaczy za podstawowe w funkcjonowaniu człowieka, diagnozuje się za pomocą zestawów określeń pochodzących z języka potocznego. Jan Art i Filip De Fruyt wykorzystali właśnie tę metodę do analizy protokołów procesów beatyfikacyjnych i innych dokumentów osobistych błogosławionych Kościoła katolickiego XIX i XX wieku. Następnie studenci III roku historii gandawskiego uniwersytetu, wyszkoleni w zakresie wspomnianej techniki, dokonywali oszacowania poszczególnych cech jako sędziowie kompetentni. Wyniki zostały poddane opracowaniu statystycznemu. Uchwycono w ten sposób szereg relacji między osobowością a życiem religijnym w perspektywie historycznej⁶.

Opisywana praca Arta i De Fruyta stanowi, jak już sugerowałem wcześniej, swoisty manifest historii psychologicznej, abstrahującej od freudyizmu oraz opartej na badaniach empirycznych, które respektują zasady metodologii zarówno współczesnej historii, jak i psychologii. Zasluguje więc na rzetelną krytykę naukową. Od strony metodologicznej badania Arta i De Fruyta budzą pewne wątpliwości, na przykład wykorzystanie statystycznych testów parametrycznych (i w ogóle użycie statystyki jako głównego narzędzia rozwiązywania problemów badawczych) przy niewielkiej grupie badanych i wobec oczywistej niemożliwości zastosowania doboru losowego. Symptomatyczny jest również fakt, iż pomimo starań Arta o rozwój badań przekraczających dziedzictwo Freuda konferencja gandawska z 2002 r. została zdominowana – jak już wspominałem – przez psychoanalityków. Pewną nowością

⁵ Propozycję tę sformułował gandawski psychoanalityk orientacji lacanowskiej Philip Geerardyn, zob. tegoż, *Conclusions: Applied Psychoanalysis and Psychological History*, [w:] *The Sublime Object of Religion. Proceedings of the Second International Conference on Psychological History*. Ghent, Nov. 23–24. 2000, eds. J. Art, F. Geerardyn, Gent 2002, p. 333–335.

⁶ J. Art, F. De Fruyt, *Psychological history: towards a profile of the beatified catholic*, „Belgisch tijdschrift voor nieuwste geschiedenis. Revue belge d’histoire contemporaine” 2001, t. 21, nr 1–2, s. 5–25.

były na niej referaty poświęcone wyłącznie refleksji metodologicznej⁷. Wzbudziło to nadzieję niżej podpisanego, iż to właśnie szczegółowe zagadnienia metodologii badań powstałe przy okazji konkretnych projektów, wyznaczają kierunek dalszych dyskusji historyków i psychologów na temat ich wzajemnej współpracy. Niestety, nadzieje te, przynajmniej w odniesieniu do ośrodka gandawskiego okazały się płonne. Konferencja z 2002 roku była, jak dotąd, ostatnią. Najwyraźniej stanowiła też, przynajmniej na razie, ostatnią próbę zbudowania spójnego metodologicznie projektu współpracy psychologii i historii.

Poza inicjatywą gandawską czytelnik ma do dyspozycji tylko wyniki sporadycznych badań, realizowanych zresztą także wcześniej od niej, bądź co najwyżej systematyczne prace pojedynczych badaczy przeszłości lub psychologów, też zazwyczaj wcześniejszej daty, niż wysiłki poznawcze Jana Arta i jego współpracowników.

W niniejszym artykule zaprezentuję kilka rozwiązań tego rodzaju, koncertując się na pracach dostępnych także polskimi odbiorcom, by w miarę możliwości zaprosić do refleksji nad relacjami psychologia–historia jak najszerszy krąg przedstawicieli obydwu dyscyplin, choćby potencjalnie zainteresowanych współpracą poznawczą. Czytelnika erudyte musi rozczarować brak teoretycznego klucza, który porządkowałby przedstawione przykłady. Pozwolę sobie jednak podkreślić raz jeszcze – taka właśnie – złożona z przypadkowych oraz wybiórczych przedsięwzięć jest obecnie przestrzeń badań łączących wątki historyczne i psychologiczne. Wyraźna nad-reprezentacja analiz dotyczących historii biznesu stanowi wynik mojej wieloletniej pracy na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, ale daje też pewną nadzieję, wyrażoną nieśmiało w końcowej części artykułu.

Na przykład postulat J. Arta i F. De Fruyta, rozumiany w sposób zgeneralizowany, jako sugestia wykorzystywania teorii cech (choć niekoniecznie konkretnej teorii cech) przy analizie materiałów historycznych znajduje od czasu do czasu realizacje badawcze, najwyraźniej niezależne od refleksji podjętej przez środowisko gandawskie. Jeden z ostatnich tego typu przykładów zaprezentowali kilka lat temu Anthony J. Mayo i Nitin Nihria z Harvardzkiej Szkoły Biznesu, autorzy tłumaczonej również na język polski pracy *Czas rekinów. Liderzy amerykańskiego biznesu XX wieku* (Wyd. Helion, Gliwice 2007). Poszukując cech „liderów biznesu”, opracowali oni metodologię wyłaniania osób zasługujących na to miano. Projekt, który był realizowany przez wspomnianych badaczy od 2001 roku, wynikał z założenia, iż historia biznesu nie jest zbyt doceniana w edukacji menedżerskiej. Mayo i Nihira postanowili więc „zapoczątkować tworzenie kanonu liderów biznesu”⁸. Skonstruowali listę 1000 „legend biznesu”, zaliczając do niej dyrektorów generalnych – CEO – i założycieli firm, która powstała na podstawie następujących kryteriów:

⁷ Działania tworzącego się ośrodka w Gandawie opisywałem już wcześniej, zob. T. Ochowski, *Nie tylko psychoanaliza. Wybrane programy współpracy badawczej historii i psychologii*, „Historyka” 2002, t. 32, s. 62–88; zob. też T. Ochowski i T. Pawelec, *Historia psychologiczna a problematyka źródeł*, [w:] *Historyk wobec źródeł. Historiografia klasyczna i nowe propozycje metodologiczne*, pod red. J. Kolbuszewskiej i R. Stobieckiego, Łódź 2010, s. 39–78. Prezentowane na kartach niniejszego artykułu podsumowanie ma charakter pożegnania tej inicjatywy, dlatego też pozwoliłem sobie na powtórzenia ze wspomnianych tekstów.

⁸ A.J. Mayo i N. Nohira, *Czas rekinów*, Gliwice 2007, s. 18.

- Kandydaci musieli być co najmniej przez pięć lat między 1900 a 2000 rokiem założycielami lub dyrektorami generalnymi firmy z siedzibą w USA.
- Kryteria finansowe oparte zostały na trzech wskaźnikach: stosunku wartości rynkowej od wartości księgowej (tzw. wskaźnik Q Tobina), wskaźniku rentowności aktywów oraz wzroście wartości rynkowej. Wobec niekompletnych danych (szczególnie z odleglejszej historii) autorzy zastosowali wielowarstwowe podejście do analizy finansowej, wykorzystując szereg innych wskaźników i baz danych. Na liście legend biznesu znalazły się osoby, które co najmniej przez cztery lata z rzędu uzyskiwały najlepsze wyniki w zakresie przynajmniej jednego z wymienionych wcześniej, trzech głównych wskaźników, to jest osiągnęły to, że ich firmy znalazły się wśród 10% najwyżej ocenianych przedsiębiorstw w danym roku (3/4 osób z ostatecznej listy 1000 liderów nie spełniło wspomnianych kryteriów finansowych).
- Ocena wpływu danej postaci na społeczeństwo, na firmę, bądź na społeczeństwo i firmę. To kryterium było dla autorów decydujące. Powstało ono w wyniku dokładnego przeglądu materiałów biograficznych i rankingów biznesowych pochodzących z czasopism „Fortune”, „Forbes”, „Time”, „Wall Street Journal”, „New York Times”, encyklopedii biznesowych i innych źródeł. Autorzy brali pod uwagę następujące wskaźniki jakościowe:
 - zasługi dla amerykańskiego biznesu, takie jak otwieranie nowych rynków, tworzenie branż, przyczynianie się do postępu w technologii lub w metodach zarządzania (szczególnie ważny był dla autorów wpływ kandydatów w kontekście czasów, w których żyli),
 - fakt, że dorobek danych osób oparł się próbie czasu lub/i otwierały one nowe możliwości przed innymi.

W celu zmniejszenia liczby kandydatów na liderów biznesu Mayo i Nohira przeprowadzili ankietę wśród siedmiu tysięcy przywódców biznesowych. Respondenci byli proszeni o ocenę kandydatów do kanonu przywódców biznesowych oraz o uzasadnienie wyborów. Powstała w ten sposób, ustalona empirycznie lista cech liderów biznesu.

Ubočnym skutkiem wspomnianej ankiety była możliwość wyodrębnienia, na podstawie odpowiedzi respondentów, trzech archetypów przywódców biznesowych: przedsiębiorcy, menedżera i lidera. Z końcowej listy autorzy wykluczili tych kandydatów, którzy w swej działalności łamali prawo.

Nieco inaczej niż Mayo i Nihra nawiązał do perspektywy wyznaczonej przez psychologiczne teorie cech Chris Lowney, autor studium *Heroiczne przywództwo*, które ostatnio zagościło również na polskim rynku wydawniczym (oryginał wydany w 2003 roku)⁹. Autor, wcześniej członek zakonu jezuitów, a następnie przez siedemnaście lat pracownik różnych oddziałów banku J.P. Morgan & Co, jako dyrektor zarządzający wchodził także do zarządu wspomnianej korporacji. Podczas praktyki menadżerskiej, uświadomił on sobie fakt, początkowo na zasadzie – jak sam pisze – mglistego przypomnienia, iż metoda 360 stopni (jeden ze sposobów oceny pracowników), którą firma Lowneya swego czasu wprowadzała jako „absolutne novum” i „najlepszą praktykę”, była *de facto* znana jezuitom około 435 lat wcześniej. Idąc tym tropem, ówczesny dyrektor Morgana ustalił zasadnicze podobieństwo między

⁹ Ch. Lowney, *Heroiczne przywództwo*, Kraków 2011.

swoim bankiem a wspomnianym zakonem z początków jego działalności polegające na konieczności efektywnego radzenia sobie przez obydwie organizacje z otoczeniem złożonym i nieustannie zmieniającym się¹⁰. Uwzględniając oczywiście uwarunkowania historyczne oraz skrajnie różne misje porównywanych instytucji, Lowney doszedł do wniosku, że można Ignacego Loyolę oraz jego współpracowników uznać za osoby, których „podejście do kształtowania pomysłów, gotowych na podjęcie ryzyka, ambitnych, elastycznych oraz myślących globalnie ludzi przynosiło efekty”¹¹. Konsekwentnie prezentowany praktyk zarządzania zrealizował projekt dotyczący odpowiedzi na pytanie „czego szesnastowieczni zakonnicy mogliby nauczyć [...] światowców z XXI wieku na temat przywództwa oraz radzenia sobie ze złożonymi i stale zmieniającymi się okolicznościami?”. Wyniki wspomnianych badań pozwoliły Lowneyowi opracować model „heroicznego przywództwa”, którego istotę stanowi kultura organizacyjna oparta na czterech zasadach (wartościach) o charakterze psychologicznym: heroizmie, pomysłowości, miłości i samoświadomości¹². Jak się wydaje, opisywana praca zarówno wpisała się w aktualne trendy badawcze psychologii organizacji, jak i odpowiedziała na niektóre przynajmniej potrzeby biznesu, wzmocnione przez ostatni kryzys ekonomiczny. Jako przykład warto podać fakt, iż naukowe badanie heroizmu podjął ostatnio (również sięgając do metody historycznej) nestor psychologów społecznych Philip Zimbardo¹³.

Mark Bandsuch, Larry Pate i Andjeff Thiel¹⁴ przywołują wykonane przez Lowneya analizy samoświadomości przy konstruowaniu własnego modelu „przywództwa opierającego się na zasadach”, modelu mającego służyć odbudowie zaufania interesariuszy w świecie biznesu. Steven Hein¹⁵, przygotowując krytyczny przegląd współczesnych prac na temat relacji filozofia i duchowość a przywództwo biznesowe, zaliczył książkę Lowneya do „neofilozoficznego” nurtu tej problematyki.

Znacznym ograniczeniem pracy Lowneya, a szczególnie możliwości jej oddziaływania na środowisko psychologów, a przynajmniej psychologów organizacji, stanowi zjawisko, które polski filozof Michał Heller nazywa strukturalną niestabilnością języka. Chodzi o zakładany przez tradycyjne (*notabene* dziś już krytykowane, ale przy opisie wspomnianego fenomenu nadal użyteczne) modele komunikacji, wyróżniające trzy konieczne elementy każdego aktu porozumiewania się: komunikat, nadawca i odbiorca. W idealnej sytuacji, którą umożliwiają tylko języki formalne,

¹⁰ Chodzi więc o otoczenie nazwane przez Druckera „turbulentnym”, co polski tłumacz poświęconej temu problemowi książki wspomnianego autora przełożył jako „burzliwe”.

¹¹ Ch. Lowney, *Heroiczne...*, s. 11.

¹² W tym projekcie Lowney poszukiwał, jak już pisałem, dobrych praktyk. Jednak ich źródło widział nie tylko w sukcesach, ale także w porażkach analizowanej organizacji. Za ważną przyczynę kasaty jezuitów w XVII wieku uważa on brak innowacyjności ówczesnej zakonnej „centrali”.

¹³ Wróć jeszcze do tej sprawy w dalszej części niniejszego tekstu.

¹⁴ M. Bandsuch, L. Pate and J. Thiel, *Rebuilding Stakeholder Trust in Business: An Examination of Principle-Centered Leadership and Organizational Transparency in Corporate Governance*, „Business and Society Review” 2008, 1, p. 99.

¹⁵ S. Hein, *From Art of War to Attila the Hun: A Critical Survey of Recent Works on Philosophy/Spirituality and Business Leadership*, „Philosophy East & West” 2008, 1, p. 126–143.

odbiorca powinien rozumieć komunikat tak samo jak nadawca. Poza językami formalnymi chodzi o przybliżone rozumienie komunikatu.

A więc powinno być tak, że mała zmiana znaczenia w komunikacie ze strony nadawcy, prowadzi do małej zmiany znaczenia w rozumieniu komunikatu przez odbiorcę. Jeżeli taka sytuacja zachodzi, mówimy, że komunikat (lub język, w jakim został on wyrażony) posiada własność (strukturalnej) stabilności. Ale mogą istnieć – i faktycznie często istnieją – komunikaty (języki), które tej własności nie mają. Nawet mała zmiana znaczenia, zamierzona przez nadawcę, może pociągnąć za sobą dużą zmianę w rozumieniu tego znaczenia przez odbiorcę. A inne (i to inne w dużym stopniu) zrozumienie jednego terminu przez odbiorcę pociąga za sobą, na zasadzie reakcji łańcuchowej, lawinę kolejnych niezrozumień dalszych terminów. Pierwsze zniekształcenie narasta coraz bardziej. Komunikat taki (lub język) jest (strukturalnie) niestabilny. Nadawca i odbiorca nie są w stanie porozumieć się ze sobą¹⁶.

Koncepcja „heroicznego przywództwa” operuje przynajmniej dwoma, spośród czterech dla niej kluczowych, terminami, które bardzo trudno ująć za pomocą terminologii typowej dla współczesnej psychologii organizacji: „heroizm” i „miłość”. Jak sygnalizowałem wcześniej, pierwsze z tych pojęć obecnie operacjonalizuje na gruncie psychologii społecznej Phillip Zimbardo. Trudniej przedstawia się sytuacja drugiego terminu. Sukcesywnie próby wyrażenia miłości, kluczowej kategorii chrystianizmu, w języku modernistycznym, dającym „paszport” do świata nauk społecznych, podejmowane przez takich autorów, jak John C.H. Wu (1941)¹⁷ czy Carl Anderson (2008/2009), wydają się interesować wyłącznie wąskie grona tak zwanych intelektualistów katolickich – bądź co najwyżej nieco szersze kręgi intelektualistów zainteresowanych duchowością. Na marginesie warto zauważyć, iż być może jest to symptom szerszego zjawiska. Niestabilność języków ogólnie wydaje się stanowić jeden z głównych czynników zniechęcających historyków i psychologów do podjęcia szerszej współpracy.

Ani badania A.J. Mayo i N. Nihry, ani studium Lowneya nie odwoływały się do żadnej konkretnej teorii z zakresu psychologii, niemniej jednak podjęły wyraźnie problematykę psychologiczną w kontekście danych historycznych. Ze względu na zastosowaną metodologię wyraźnie, choć trudno powiedzieć na ile świadomie (jeśli chodzi o założenia przyjęte przez autorów), realizującą zasady „teorii ugruntowanej”¹⁸, nie można omawianych przedsięwzięć zaliczyć do naiwnego psychologizowania. Stanowią one raczej przykłady zjawiska, które przed laty następująco scharakteryzował Jerzy Szacki we wstępie do polskiego wydania *Praw psychologii społecznej* Floriana Znanieckiego:

Otóż, obserwując dzieje humanistyki, nie zwracamy na ogół uwagi, że każda w istocie dyscyplina ma jak gdyby swoje odpowiedniki poza swymi instytucjonalnymi granicami: socjologowie, ekonomiści czy **historycy** tworzą, by tak rzec, swoją własną **psychologię** (podkreślenia T.P. i T.O.), historycy czy ekonomiści wynajdują na własną rękę po-

¹⁶ M. Heller, *Podróże z filozofią w tle*, Kraków 2006, s. 133.

¹⁷ J. Ching-Hsiung Wu, *The Science of Love*, Honkong 1941, www.ourgardenofcamok.org [dostęp 22.02.2013]; C. Anderson, *Cywilizacja miłości*, Kraków 2009.

¹⁸ B.G. Glaser i A.L. Strauss, *Odkrywanie teorii ugruntowanej*, Kraków 2009.

trzebną im socjologię, niekoniecznie licząc się z dorobkiem socjologii profesjonalnej; wszyscy stosują po swojemu jakąś filozofię, nierzadko pomijając całkowicie osiągnięcia filozofów¹⁹.

Szacki widzi przyczyny takich „wypadków na obcy teren” po części w wąskiej specjalizacji przedstawicieli poszczególnych nauk czytających przede wszystkim prace z własnej dyscypliny (i to już od czasów studenckich), po części zaś z „odkrywania, że w danej dyscyplinie pogranicznej nie ma tego, czego najbardziej potrzebuje się w swojej pracy, w związku z czym trzeba to i owo zrobić samemu, choćby i po dyletancku”²⁰. Cytowany proponuje nie lekceważyć opisanych prób poznawczych przez zaliczenie ich do „płodów ignorancji”. Sugeruje raczej, by traktować je jako ważne sygnały braków w poszczególnych dziedzinach humanistyki, braków widocznych dopiero przez pryzmat potrzeb przedstawicieli nauk pokrewnych. Szacki, formułując przytoczane tu poglądy dwadzieścia lat temu, był przekonany, iż opisane przez niego przykłady (wśród których specjalnie wyróżnił próby z pogranicza psychologii i historii) stanowią istotny temat do interdyscyplinarnej dyskusji, która miała („zapewne” – jak łagodził swe przekonanie cytowany badacz) nieprędko wygasnąć. Trudno uznać te nadzieje za choć w części zrealizowane poza kanonem psychoanalitycznym.

Wśród psychologów (pomijając freudystów) historia pojawia się zazwyczaj mimochodem, co najwyżej jako okazjonalne korzystanie przez badacza ludzkiej psychiki ze źródeł archiwalnych bądź wspomnieniowych. A i tak dzieje się to wbrew stanowczym tezom metodologicznym, dość powszechnym, choć nie wyłącznym, o radykalnej nieprzystawalności epistemologicznej analizowanych dziedzin. Na pocieszenie osób (wśród nich także niżej podpisanego) wciąż liczących na systematyczną współpracę psychologii i historii warto przypomnieć, że niektóre z tych spotkań przyniosły wyniki, które na stałe zadomowiły się nawet w podręcznikach psychologii, szczególnie psychologii społecznej, by wspomnieć opublikowaną w 1961 roku pracę Davida Mc Clellanda *The Achieving Society*, dotyczącą związków między motywacją osiągnięć a wzrostem gospodarczym, czy koncepcję grupowego myślenia sformułowaną jedenaście lat później przez Irvinga L. Janisa. Szczegółowe techniki analizy dokumentów, także archiwalnych wypracowali w latach osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku Martin E.P. Seligman, Chris Peterson i Harolld Zullow, stosujący je do transhistorycznego wykorzystania koncepcji wyuczonego optymizmu autorstwa pierwszego z wymienionych. Seligman pisał wręcz o powstaniu „nowej psychohistorii”, czyli modelu współpracy psychologii i dziejopisarstwa, abstrahującej od dziedzictwa Freuda i spełniającej standardy ilościowej metodologii badań psychologicznych. Jak dotąd skończyło się na kilku realizacjach badawczych, które nie przyniosły szerszej dyskusji, ani tym bardziej nie przemieniły się w spójny projekt poszukiwań poznawczych.

Pewnym pocieszeniem dla pasjonatów współpracy omawianych dyscyplin może być fakt, iż prezentacje analizy archiwalnej, jako pełnoprawnej formy metody obserwacyjnej, stosowanej przez psychologów społecznych, już chyba na stałe

¹⁹ J. Szacki, Przedmowa do wydania polskiego, [w:] F. Znaniecki, *Prawa psychologii społecznej*, Warszawa 1989, s. 25.

²⁰ Tamże, s. 25.

zadomowiły się nawet w podstawowych podręcznikach. Przykładem mogą być tutaj kolejne edycje, jednej z najbardziej znanych, także wśród polskich studentów, publikacji podręcznikowej poświęconej psychologii społecznej, autorstwa Elliota Aronsona i współpracowników, w których analiza archiwalna zajmuje progresywnie coraz więcej miejsca²¹.

Spośród prac monograficznych, ważnych dla rozwoju psychologii społecznej ostatnich lat, a zarazem dowartościowujących w praktyce badawczej korzystanie przez psychologów z materiałów historycznych nie sposób pominąć *Efektu Lucyfera* Philipa Zimbardo²². Należy ona do tych niewielu publikacji psychologicznych, które zachowując w pełni swój akademicki charakter, wywołały szeroką dyskusję nie tylko wśród przedstawicieli dziedziny macierzystej, ale również innych nauk oraz wśród reprezentantów szeroko rozumianej humanistyki, a także wykształconych laików²³. Z jednej strony Zimbardo poddaje wielostronnej analizie krytycznej słynny eksperyment więzienny, który przeprowadził trzydzieści sześć lat wcześniej²⁴, zwracając między innymi uwagę na historyczne uwarunkowania uzyskanych wówczas wyników i ich interpretacji. Podrozdział omawianej książki, pod znaczącym w kontekście naszych rozważań tytułem *Stanfordzki Eksperyment Więzienny a duch tamtych czasów* być może jest zwiastunem zerwania z tradycją wielu „koncepcji psychologii społecznej, które – jak krytycznie ocenia to Michael Billig – uważają zmienne psychologiczne za byty uniwersalne, a nie produkty historycznie skonstruowane”²⁵. Z drugiej strony pod koniec omawianej publikacji Zimbardo, co już wcześniej sygnalizowałem, przedstawia opracowaną wraz z Zeno Franco roboczą taksonomię heroizmu oraz oparty na niej motywacyjny, wielowymiarowy model

²¹ Por. E. Aronson, T.D. Wilson, R.M. Akert, *Psychologia społeczna. Serce i umysł*, Poznań 1997 (oryginał amerykański pochodzi z 1994) oraz tych samych autorów, *Psychologia społeczna*, Poznań 2006 (oryginał amerykański, stanowiący V wydanie omawianego podręcznika, pochodzi z 2004).

²² Ph. Zimbardo, *Efekt Lucyfera*, Warszawa 2008 (oryginał amerykański pochodzi z 2007). Teorie związane z tą publikacją mają swoją stronę internetową oraz blog (zob. *The Lucifer Effect by Philip Zimbardo*, <http://www.lucifereffect.com/> [dostęp 3.12.2009]).

²³ Zob. np. A. Minitz, *Understanding Evil and Educating Heroes*, „Journal of Philosophy of Education” 2008, 42, p. 185; J.C. Rhead, *What Might Psychotherapy Have to Do With Peace?* „Explore: The Journal of Science and Healing” 2009, 5, p. 186–193; J.I. Krueger, *Lucifer’s last laugh: The devil is in the details. Review of ‘The Lucifer effect: Understanding how good people turn evil’ by Philip G. Zimbardo*, „American Journal of Psychology” 2008, 121, p. 337–343; A. Salamucha (rec.), *The Lucifer Effect. Understanding How Good People Turn Evil. / Efekt Lucyfera. Dlaczego dobrzy ludzie czynią zło?/*, „Forum Philosophicum: International Journal for Philosophy” 2009, 14, p. 166–168; A. Grzegorek, *Dobrzy ludzie i zło*, „Tygodnik Powszechny. Dodatek Książki w Tygodniku” 2008, nr 43, http://tygodnik.onet.pl/15,172,nr_43_3094_26_pazdziernika_2008,temat.html [dostęp 3.12.2009].

²⁴ Chodzi oczywiście o „Stanfordzki eksperyment więzienny” z 1971, polegający na postawieniu ochotników w sytuacji symulującej warunki więzienne. Sam eksperyment, jak i jego wyniki ukazujące łatwość podejmowania przez ludzi zachowań o cechach okrucieństwa (u „strażników”) i poddania się okrucieństwu (przez „więźniów”) należy do kanonu psychologii społecznej. Książka *Efekt Lucyfera* odnowiła i znacznie wzmogła kontrowersje metodologiczne i etyczne z nim związane.

²⁵ M. Billig, *Banalny nacjonalizm*, Kraków 2008, s. 50.

heroizmu. Te propozycje teoretyczne wyrastają w znacznym stopniu z analizy historycznych postaci, wybranych z literatury przez Zimabardo i Franco jako przykłady osób heroicznych.

Perspektywa historyczna nie jest obca także innemu ze znaczących współczesnych psychologów społecznych Mihalyemu Csikszentmihalyiemu, odkrywcy zjawiska „przepływu” (bądź „uskrzydlenia”, ang. *flow*). Chodzi o stan optymalnego doświadczenia życiowego, stan psychiczny, podczas którego jednostka ludzka zdobywa maksimum satysfakcji. Osiągnięcie takiego stanu ciała i umysłu jest zależne od człowieka; następuje wtedy, gdy próbuje on wykonać coś trudnego, a zarazem wartościowego, gdy posiada zdolność świadomego kontrolowania wydarzeń, a w jego świadomości panuje porządek. Reasumując, chodzi o stan „całkowitego zaangażowania w wykonywaną czynność dla niej samej, a nie ze względu na jej znaczenie czy konsekwencje”²⁶. Dziś „przepływ” stał się jedną z podstawowych kategorii psychologii twórczości, Internetu i biznesu. Jest na przykład jednym z kluczowych elementów projektów *good work* i *good business*, realizowanych od piętnastu lat jako empiryczne poszukiwanie łączników między etyką a wysokim poziomem wykonania działań biznesowych. Funkcjonuje też program studiów doktoranckich zogniskowanych wokół zjawiska „przepływu” prowadzonych przez Mihalyego Csikszentmihalyiego²⁷.

Isabella Selega Csikszentmihalyi, żona odkrywcy zjawiska „przepływu”, szukając historycznych kontekstów tego fenomenu, wskazała, iż szesnastowieczną dynamikę oraz sukces zgromadzenia Ignacego Loyoli można tłumaczyć właśnie warunkami sprzyjającymi przeżywaniu przepływu, wspomaganymi przez zakonną regułę²⁸. Zbieżność z opisanym wcześniej studium Lowneya jest oczywiście przypadkowa. Praca Izabelli Csikszentmihalyi była znacznie wcześniejsza niż koncepcja heroicznego przywództwa.

Jeszcze innym przykładem realizacji badawczej współpracy psychologii i dziejopisarstwa jest studium historyczności stresu pióra Tima Newtona. Naukowiec ten podjął polemikę z rozpowszechnioną „ideą człowieka epoki żelaza cierpiącego we współczesnym biurze”. Chodzi o przekonanie, iż mechanizmy stresu zostały zaprogramowane u człowieka na wczesnych etapach ewolucji. Są biologicznie dziedzicznymi strategiami reagowania wobec wyzwań typowych dla nieskomplikowanych społeczeństw pierwotnych. Dlatego też okazują się nieadekwatne w obliczu stresorów, które niesie złożona współczesność. Newton wykazał wątpliwość argumentacji przemawiającej na rzecz streszczonego tu pobieżnie stanowiska. Wbrew pozorom okazuje się ono bliższe potocznym „teoriom” stresu rozpowszechnianym przez

²⁶ E. Trzebińska, *Psychologia pozytywna*, Warszawa 2008, s. 26.

²⁷ M. Csikszentmihalyi, *Przepływ*, Taszów 2005; H. Gardner, M. Csikszentmihalyi, W. Damon, *Good Work: When Excellence and Ethics Meet*, New York 2002; M. Csikszentmihalyi, *Good Business: Leadership, Flow, and the Making of Meaning*, New York 2003; *Good Work: Theory and practice*, ed. H. Gardner, Cambridge 2010, dostępne na goodworkproject.org. M. Csikszentmihalyi, *Popłyni pozytywnie*, „Charaktery” 2011, nr 9.

²⁸ Podaję według internetowych cytatów APA. Dostępne w: <http://psycnet.apa.org/psycinfo/1988-98551-011> [dostęp 8.09.2001]. Zob. I. Csikszentmihalyi, *Flow in a historical context: the case of the Jesuits*, [w:] M. Csikszentmihalyi, I.S. Csikszentmihalyi, *Optimal experience. Psychological studies of the flow in consciousness*, Cambridge 1998, p. 232–248.

popularne mass media (które to „teorie” cytowany badacz także poddał analizie) niż naukowemu dyskursowi. Koncepcja „człowieka epoki żelaza...” ignoruje bowiem empiryczny dorobek antropologów kulturowych, wyraźnie pokazujący, iż społeczeństwa preindustrialne były tak samo skomplikowane jak te po przemianach modernizacyjnych. Ponadto opiera się ona na uproszczonej wersji darwinizmu, bezkrytycznie obarczając winą za kłopoty współczesnej jednostki biologiczną ewolucję jego instynktów, rzekomo pozostającą daleko w tyle za wyzwaniem nowoczesności. Krytykowana przez Newtona perspektywa zakłada też, że złożoność obecnego społeczeństwa stanowi nieunikniony skutek wspomnianej ewolucji człowieka oraz gwałtownego rozwoju narzędzi i technologii. Ludzie mają więc „niewielki udział w reprodukcji tego społeczeństwa”. Jedyne co mogą zrobić, by złagodzić nieuchronny stres, to zająć się modyfikacją „niefortunnego dziedzictwa instynktów”, którym zostali obarczeni przez ewolucję. Zdaniem Newtona popularność koncepcji „człowieka epoki żelaza...” warunkuje przede wszystkim jej zgodność z intuicją laika oraz korzyści psychiczne, jakie dają uproszczenia. Nawiasem mówiąc, trudno oprzeć się spostrzeżeniu, iż omawiane podejście nadal jest powszechne, szczególnie wśród psychologów ewolucyjnych, mimo że od analiz cytowanego badacza minęło ponad piętnaście lat. Newton i jego współpracownicy zaproponowali alternatywne ujęcie stresu w pracy jako zjawiska, które jest specyficznym faktem współczesności. Stanowi swoisty „emocjonalny produkt” społecznych i politycznych (w sensie polityki firmy) cech pracy oraz życia w organizacji. Takie przeformułowanie problematyki stresu pozwala na spojrzenie z innej perspektywy (niż determinowała to koncepcja „człowieka epoki żelaza”) na możliwości, a zarazem na odpowiedzialność jednostki w zakresie radzenia sobie z trudnościami życia i pracy.

Reasumując, Tim Newton dokonał krytycznej analizy koncepcji dotyczącej wybranej „zmiennej psychologicznej” pod kątem ahistoryczności, wzbogacił związaną z tą zmienną problematykę o wymiar historyczny, podnosząc tym samym naukowy poziom dyskusji, zaproponował alternatywną konceptualizację zjawiska, a także wskazał praktyczne i społeczne konsekwencje obydwu podejść. Pracę jego uznać można za modelowy przykład realizacji współpracy psychologii z historią²⁹. Szkoda, że także przykład odosobniony, choć będący również metodologiczną przestrożą przed błędem zbyt dużego uproszczenia mechanizmów ludzkich działań, uproszczenia stanowiącego realne niebezpieczeństwo, gdy tej współpracy nie ma.

Ambitny projekt wykorzystania przeszłości do wzbogacenia psychologicznej teźniejszości stał się udziałem brytyjskiego polihistora Theodora Zeldina. Jego prace nie były dotąd kojarzone ze współpracą psychologii i dziejopisarstwa. Posiadają jednak wiele cech konstytutywnych tej perspektywy poznawczej i – co w kontekście ważnego dziś także dla promocji działań naukowych kultu sukcesu wcale nie jest najmniej ważne – stanowią przykład „spełnionego snu”. Zeldin po własnych doświadczeniach badawczych, przede wszystkim dotyczących dziejów Francji, które przyniosły mu zasłużone uznanie naukowe, dokonał oryginalnej reinterpretacji ogromnego zbioru danych obejmujących dzieje powszechne w najszerszym tego

²⁹ T. Newton, J. Handy, S. Fineman, *“Managing” Stress. Emotion and power of work*, London 1996; Ch. Booth and M. Rowlinson, *Management and organizational history: Prospects*, „Management & Organizational History” 2006, 1, p. 5–30, dostępne na: <http://moh.sagepub.com> [dostęp 22.02.2012].

słowa znaczeniu, na temat, również szeroko rozumianych, czynników psychologicznych. Interesowały go geneza oraz ewolucja dziejowa, poprzez doświadczenia różnych cywilizacji, wybranych aspektów życia osobistego, ze szczególnym uwzględnieniem emocji. Skupił się na zmiennych szczególnie, jego zdaniem, interesujących dla współczesnego człowieka. Chciał przede wszystkim zrekonstruować możliwości w zakresie stosunków interpersonalnych i szerzej – odnoszące się po prostu do „sztuki życia” zagubione z powodu zawirowań dziejów. Tak powstała chyba najśłynniejsza dotąd publikacja Zeldina *The Intimate History of Humanity*³⁰ (pierwsze wydanie 1994), której polski przekład ukazał się pod dosłownie przetłumaczonym, lecz wyraźnie niezręcznym tytułem *Intymna historia ludzkości*³¹ i niestety bez aparatu naukowego oryginału. Założenia przyświecające wspomnianej pracy dobrze oddają następujące cytaty, dające przy okazji próbkę eseistycznego stylu autora:

Jedynie znajomość historycznych doświadczeń ludzkości może oszczędzić człowiekowi przykrości rozczarowania³².

Obecnie trzeba wykorzystać na nowo skamieliny historii do zbudowania dróg prowadzących tam, dokąd chcemy się udać³³.

Można się czuć wyobcowanym w swym własnym mieście, ale ma się przodków na całym świecie³⁴.

Uzasadniając ostatnie z przytoczonych twierdzeń, Zeldin sugeruje, iż z perspektywy badań historycznych bliższy współczesnemu człowiekowi Zachodu jest na przykład Marco Polo (1254–1324) ze swoimi podróżniczymi pasjami niż przez całe życie nieopuszczający najbliższej okolicy mieszkańcy Bigouden, bretońskiej wsi I połowy XIX wieku. Podobnie atmosfera chińskiego miasta Zhang Zang (Hangzhou) z okresu wypraw Marco Polo zawiera więcej elementów podobnych do tych, którymi żyją mieszkańcy obecnych metropolii, niż to, co historycy ukazali na temat życia w Wenecji tego samego czasu. Przy czym cytowany autor, przynajmniej pośrednio świadomy jest ryzyka, jakie niesie rozwijanie wspomnianych przykładowo analogii. „Wszystko, co składa się na pamięć przeszłości, skąpane jest, a często zatopione w nostalgii, dumie oraz w najrozmaitszych iluzjach i namiętnościach”³⁵. Zeldin jednak z całym przekonaniem ryzyko to podejmuje, by wypełnić istotną jego zdaniem lukę w edukacji społecznej. „W historii nauczanej w szkołach nie kładzie się jednak

³⁰ Th. Zeldin, *Intymna historia ludzkości*, Warszawa 1998. Już wcześniej podobną tematykę Zeldin rozwijał w pięciu tomach *Historii francuskich pasji (History of French Passions)*.

³¹ Potencjalny polski czytelnik nie mógł być raczej świadom wielu odcieni znaczenia przymiotnika „intymny”, jakie przybierał on w ciągu dziejów, często kulturowo kojarzony z indywidualnością, a wcale niekoniecznie tylko z seksem. Zeldin dogłębnie analizuje ten problem, na co zwróciła uwagę Małgorzata Gawin, jedna z nielicznych polskich badaczek przeszłości, która zauważyła pracę Zeldina. Szkoda, że polski wydawca nie wykorzystał faktu, iż angielskie *intimacy* można tłumaczyć przynajmniej na kilka sposobów.

³² Th. Zeldin, *Intymna historia...*, s. 83.

³³ Tamże, s. 62.

³⁴ Tamże, s. 59.

³⁵ Tamże, s. 63.

nacisku na takie związki i nie wskazuje na fakty z przeszłości, które mają dla współczesności największe znaczenie”³⁶.

Nietrudno zauważyć, że perspektywa poznawcza sugerowana przez Zeldina zawiera takie cechy charakterystyczne dla historii organizacyjnej, jak krytycyzm wobec zastanych praktyk intelektualnych (w tym wypadku związanych z uprawianiem i popularyzacją nauk o przeszłości), refleksję historiograficzną (choć na kartach *Intymnej historii ludzkości* raczej marginalną, jeśli chodzi o tezy formułowane wprost, silnie obecną jednak *implicite*) oraz analizę, a przede wszystkim intencjonalne rozwijanie „zawłaszczania” przeszłości na potrzeby współczesnego człowieka. U cytowanego polihistora wspomniane „zawłaszczanie” ma charakter pragmatyczny, ukierunkowane jest na wskazanie konkretnych merytorycznych treści, które, zdaniem autora, mogą przydać się obecnie mieszkańcom Zachodu do doskonalenia „sztuki życia”. Warto też raz jeszcze podkreślić łączenie przez Zeldina eseistycznego sposobu pisania, bardzo sprzyjającego popularyzacji prezentowanych treści z solidnym fundamentem historiograficznym ujawnianym zresztą czytelnikowi poprzez następujące po każdym rozdziale wykazy publikacji źródłowych (jak już pisaliśmy, zostały one „zagubione” niestety przez polskiego wydawcę).

Last but not least, *Intymna historia ludzkości* zawiera wątki bezpośrednio korespondujące z problematyką psychologii społecznej. Na przykład cytowany badacz charakteryzuje zjawisko wzrostu znaczenia w stosunkach międzyludzkich szacunku kosztem władzy, Zeldin wskazuje, że proces ten współcześnie zainicjowały środowiska biznesowe, co *notabene* stanowi interesującą tezę polemiczną wobec poglądów czołowego historyka biznesu Jamesa Hoopsa³⁷.

Przy omawianiu zagadnienia kontaktów międzycywilizacyjnych brytyjski polihistor zwraca uwagę czytelnika przede wszystkim na zasadnicze bariery komunikacyjne, co wydaje się go zbliżać do Konecznego i Huttingtona. Odmiennie jednak, niż wymienieni autorzy Zeldin uważa, że przyczyny tych problemów nie są natury aksjologicznej, ale leżą jedynie w złożoności odmiennych cywilizacji, przekraczającej możliwości poznawcze jednostki.

„Trzeba by żyć wielokrotnie dłużej, niż żyje się przeciętnie, by móc poznać nawet niewielki ułamek myśli” – pisze cytowany badacz na temat kontaktów człowieka Zachodu z cywilizacją Chin – „którą pozostawili po sobie chińscy mędracy, uczeni, aforyści i poeci i która byłaby interesująca dla nas, współczesnych. Rodzi frustrację, że nie można pisać o nich przez cały czas, tak wielką przyjemność stanowi studiowanie ich zwodniczych twierdzeń”³⁸.

Ostatecznie jednak Zeldin nie podziela pesymizmu Konecznego i Huttingtona. Wykorzystując swą erudycję historyczną, podsuwa osobom zainteresowanym efektywną komunikacją międzykulturową praktyczne rozwiązanie z przeszłości. Mianowicie przypomina fakt wykorzystywania przez Brytyjczyków do zarządzania interesami imperium na terenie Chin, po wygranej wojnie opiumowej, osób, które dziś należałoby nazwać „agentami kulturowymi”. Byli to Chińczycy zainteresowani

³⁶ Tamże, s. 59.

³⁷ Zob. J. Hoopes, *False Prophets: The Gurus Who Created Modern Management and why Their Ideas Are Bad for Business Today*, Cambridge 2003. Przy czym wspomniana polemika jest tylko pośrednią. Zeldin i Hoopes nie cytują się nawzajem.

³⁸ Th. Zeldin, *Intymna historia...*, s. 497.

zachodnią edukacją swoich dzieci, posługujący się łamaną angielszczyzną i porzucający niektóre narodowe obyczaje nie do zaakceptowania przez ludzi Zachodu (Zeldin pisze o zwyczaju krępowania córkom stóp), a jednocześnie świadomie zanurzeni w swojej kulturze. Wspomniani „agenci” łączyli świadczenie usług dla zachodniego kapitalizmu z silnym nacjonalizmem.

Przy innej okazji autor *Intymnej historii ludzkości* wskazuje na językowe źródła stereotypów dotyczących innych narodów, także w ramach tej samej cywilizacji zachodniej. Zeldin posługuje się tu przykładem angielszczyzny, w której źródłosłów pojęcia *slave* (niewolnik) pochodzi od *slav* (Słowianin), co jest uwarunkowane historią starożytną i średniowieczną.

Bliżej naszych czasów, gdy Słowianami zaczęli rządzić tyrani i lud ten nie przejawiał nadziei na wyzwolenie, niektórzy doszli do ponurego wniosku, że najwidoczniej w charakterze ludzi słowiańskiego pochodzenia tkwi coś, co skazuje ich na niewolnictwo. Ale taki wniosek został wyprowadzony z fałszywych przesłanek³⁹.

Natomiast z ogólnej perspektywy cytowanej pracy razi u tego badacza arbitralność sądów, brak uzasadnienia wyboru takich a nie innych publikacji źródłowych, dyskusji prezentowanych interpretacji oraz ogólnie głębszej refleksji na temat opozycji fakt–narracja, szczególnie pożądanej przy wkraczaniu na tak nowe metodologicznie i merytorycznie obszary wykorzystywania wiedzy o przeszłości, jak to ma miejsce u brytyjskiego polihistora. Spełnienie wymienionych standardów niekoniecznie musiałyby się odbyć kosztem zmiany eseistycznego stylu pisania, atrakcyjnego dla szerokiej grupy odbiorców. Ułatwiłoby za to zauważenie prac Zeldina zarówno przez szersze grono historyków, jak i przez psychologów, jak myślę, z dużą korzyścią poznawczą dla obydwu stron.

W każdym razie wspomniane mankamenty nie przeszkodziły *Intymnej historii ludzkości* budować popularności intelektualnej jej autora. Przetłumaczona na wiele języków, omawiana praca, zaliczona została także do zbioru prestiżowych publikacji, które zdaniem brytyjskich wydawców, najlepiej oddawały humanistyczny dorobek ludzkości przełomu tysiącleci. Reedycja *Intymnej historii...* w tak zwanej serii milenijnej wyraźnie pokazuje, iż jej autor był jednym z twórców atmosfery zainteresowania przeszłością na przełomie tysiącleci.

Dla samego Zeldina analiza dziejów jako źródła „sztuki życia” znacznie wcześniej niż przytaczane sukcesy stała się okazją do szerokiego zainteresowania rzeczywistością pracy, a w tym także światem biznesu w sposób bardzo podobny do perspektywy przyjmowanej przez psychologów. Zeldin spojrzął na miejsca wykonywania zawodu jako na obszar rozwoju możliwości jednostki ludzkiej. Nie krył swych ideologicznych, choć popartych interpretacją doświadczenia przeszłości, założeń, iż współczesny biznes powinien ewoluować w stronę humanizacji, zarówno jeśli chodzi o relacje z klientami, jak i wewnątrzorganizacyjne. Rzeczywistą naturę współczesnych miejsc pracy autor *Intymnej historii...* badał w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku jako kierownik programu „Przyszłość pracy” (*The Future of Work*), który zyskał wsparcie Komisji Europejskiej. Integralną część tego projektu, nastawionego na wykreowanie nowego modelu działalności biznesowej, stanowiły rozmowy z zatrudnionymi w miejscu pracy na temat czynników sprawiających, że

³⁹ Tamże, s. 15.

tradycyjne organizacje nie są postrzegane przez pracowników jako satysfakcjonujące. Zdaniem Zeldina, pozwalają one wykorzystać zaledwie 20–25% możliwości pracujących tam osób. Dlatego też pracodawcy powinni tak organizować stanowiska pracy, aby podwyższyć ten odsetek, jednocześnie dając podwładnym okazję stania się lepszymi ludźmi i większego niż dotąd zaangażowania w realizację zadań zawodowych. Do osiągnięcia wspomnianego celu konieczne jest, według cytowanego historyka, przywrócenie podstawowej umiejętności społecznej, jaką stanowi „sztuka dobrej konwersacji”, zapomniana przez szefów współczesnych firm i organizacji. Sztuka dobrej konwersacji to coś znacznie głębszego niż proste komunikowanie się między sobą. To umiejętność wczuwania się w drugą osobę, wnikania w jej myśli i uczucia. W warunkach pracy jest to trudne, choćby z tego powodu, że ludzie często nie czują się tam swobodnie i nie zachowują naturalnie. Częste uczucie doświadczane na płaszczyźnie zawodowej stanowi strach. Tym bardziej więc rozmowę w pracy zaliczyć należy do jej istotnych elementów, a dobrą rozmowę – wręcz do kluczowych. Większość szefów firm i przełożonych, badanych przez Zeldina, twierdzi, że wyznacza on ich podstawowe umiejętności w ich zawodzie. Podstawowe cechy dobrej konwersacji cytowany badacz formułuje następująco:

- Taka rozmowa nie powinna być wykładem, przemówieniem czy monologiem kierowanym do wszystkich. „Nie traćmy czasu na nudne spotkania a poświęćmy go raczej na prywatną, indywidualną, otwartą, przyjazną rozmowę”.
- Podejmując dobrą rozmowę, należy szukać w każdej sytuacji raczej tego, co łączy niż tego, co dzieli z rozmówcą.
- Słuchając z uwagą swojego rozmówcy, należy próbować dowiedzieć się o nim jak najwięcej (na przykład po sposobie mówienia, akcencie, żargonie, jakiego używa). Ta wiedza pozwoli prowadzącemu dobrą konwersację na sformułowanie najlepszej odpowiedzi, adekwatnej do sytuacji, problemu, ale i osobowości rozmówcy⁴⁰.

Pośrednie przesłanie koncepcji dobrej rozmowy stanowią wartości rodzinne⁴¹. Humanizacja miejsca pracy powinna doprowadzić do tego, że relacje rodzinne członków firmy będą inspirować również te, które dotyczą relacji ze współpracownikami czy klientami. W wyniku tego typu rozmowy kierownik może dowiedzieć się o rzeczywistych, głęboko ludzkich zainteresowaniach swych podwładnych, bez „wchodzenia z butami” w ich prywatność.

Uogólniona metoda dobrej rozmowy nosi nazwę audytu humanistycznego. Wspomniany badacz stosował ją przy realizacji rozmów podczas projektu „Przyszłość pracy”. Zaleca ją również do codziennego stosowania w firmach. Audyt humanistyczny umożliwi pogłębienie relacji międzyludzkich w pracy, a zarazem pomoga ujawnić nowe kompetencje pracowników, które mogą przydać się także do

⁴⁰ Th. Zeldin. *Jak rozmowa zmienia twoje życie*, Warszawa 2001. Zob. także D. Gochna, „Występowanie elementów «dobrej rozmowy» według koncepcji Theodore’a Zeldina w organizacji biznesowej na przykładzie firmy telekomunikacyjnej”, niepublikowana praca magisterska, napisana pod kierunkiem T. Ochynowskiego, Wydział Zarządzania UW, Warszawa 2009.

⁴¹ Możliwość takiej interpretacji koncepcji Zeldina zawdzięczam Jarosławowi Kleczkowi, filozofowi, socjologowi i indywidualnemu przedsiębiorcy, współautorowi publikacji szkoleniowych, wieloletniemu uczestnikowi prywatnych seminariów dotyczących „ludzkiego oblicza” zarządzania, które miałem przyjemność prowadzić w Warszawie przez około dziesięć lat dla studentów różnych uczelni i przedstawicieli biznesu.

realizacji celów firmowych. Na przykład w trakcie prawdziwej konwersacji może okazać się, że któryś z pracowników świetnie potrafi łagodzić konflikty w swojej rodzinie. Być może te jego kompetencje negocjacyjne będzie można wykorzystać przy kontaktach z trudnymi klientami lub do rozwiązywania konfliktów między pracownikami.

To proste – wyjaśnia Zeldin sposób przeprowadzania audytu humanistycznego. – Rozmawiam z nimi o wszystkich aspektach ich życia, o ich życiu osobistym, o aspiracjach... o sprawach niemierzalnych. Przykład: rozmawiam z szefem sprzedaży w dużej korporacji zajmującej się sprzedażą wysyłkową... po trzech godzinach rozmowy wyznał mi, że zawsze chciał być aktorem... został skuszony do korporacji poprzez świetne zarobki, bonusy, samochód służbowy... ale czuje się więźniem... dlaczego nie stworzyć mu w miejscu pracy warunków, namiastki działań teatralnych? Wbrew pozorom teatr i sprzedaż mają dużo wspólnego⁴².

Natomiast cel rozwijania swoistej kultury organizacyjnej opartej na dobrej rozmowie brytyjski polihistor określił następująco:

Czy mamy się spodziewać, że będziemy bardziej zaangażowani w naszą pracę? Musimy „unieważnić” wykonywane zawody, pracę. Unieważnić różnicę pomiędzy pracą a czasem wolnym. Największą pomyłką ostatniego stulecia było zaprzęgnięcie ludzi do podłej pracy dając im w zamian czas wolny poza nią... Teraz musimy walczyć o to, abyśmy pracowali, nie mając świadomości, że to, co robimy, jest pracą⁴³.

Przytoczone propozycje Th. Zeldina tylko pozornie mogą wydawać się oczywiste. Nieoczywista była przede wszystkim jego diagnoza podstawowych braków współczesnego zarządzania ludźmi. Co najważniejsze, świat biznesu z zainteresowaniem odniósł się do koncepcji brytyjskiego polihistora. Zeldin zaczął być zapraszany na konsultacje przez szereg decyzyjnych osób, reprezentujących najwyższe szczeble kierowania firmami sektora finansów, prawa, ochrony zdrowia, IT, doradztwa, transportu, produkcji, projektowania, reklamy oraz organizacji rządowych i międzynarodowych. Stał się członkiem „nowego Trustu Mózgów” BBC i Międzynarodowego Forum Ekonomicznego. Wierny aż do emerytury podstawowemu miejscu swej działalności akademickiej, to jest St Antony’s College w Oksfordzie (któremu nadał kształt interdyscyplinarnego ośrodka studiów podyplomowych i którym, jako dziekan, kierował przez czternaście lat), uczony ten zaangażował się także w programy z zakresu przywództwa dla wyższej kadry zarządzającej prowadzone przez inną oksfordzką jednostkę, Templenton College. Był visiting profesorem kilkunastu uczelni na świecie. Paryska Szkoła Biznesu (HEC) obdarzyła go tytułem doctora honoris causa⁴⁴.

Na marginesie warto wspomnieć, iż Th. Zeldin sformułował również koncepcję reformy nauczania uniwersyteckiego, które poddał otwartej krytyce, przede

⁴² Wywiad dla Fast Company: *Theodore Zeldin: Talk Is Cheap. Let's Have a Conversation*, by Ian Wylie, December 2000. Baza artykułów Factiva dostępna poprzez zasoby BUW. Cyt. za: D. Gochna, „Występowanie...”, s. 33.

⁴³ Tamże, s. 34.

⁴⁴ Zob. różnorodne dane biograficzne Zeldina dostępne w Internecie.

wszystkim ze względu na sztywność programów akademickich. Tradycyjne nauczanie i konsultowanie prac brytyjski polihistor zaproponował zastąpić ideą superuniwersytetu przyszłości. Ma to być instytucja zapewniająca studentom kontakt z praktyką uprawiania ziemi i produkowania przedmiotów, elementy „szkoły przetrwania”, umożliwiająca tworzenie sztuki i piękna oraz angażowanie się w wolontariat, słowem dostarczająca słuchaczom (czy raczej powinno się napisać „uczestnikom”) wyposażenie potrzebne do tego, by „przeżywać lepsze życie, bardziej służące spełnieniu”⁴⁵.

W celu wspomagania rozwoju i aplikacji bliskich mu idei, wśród których, co warto raz jeszcze podkreślić, istotne miejsce zajmuje dążenie do reformy świata biznesu, Zeldin powołał Fundację Oxford Mouse i został jej prezesem.

Historia, jako dziedzina wyznaczająca określony sposób myślenia, stanowi, zdaniem cytowanego brytyjskiego badacza, filozofa i reformatora, intelektualne źródło jego zaangażowań. Podczas realizacji wspomnianego projektu „Przyszłość pracy”, skrajnie zorientowanego przeciw na teraźniejszość i przyszłość, Th. Zeldin deklarował:

Jestem historykiem, w tym sensie, że niezmiennie myślę o tym, jak rzeczy doszły do miejsca, w którym są i jakie lekcje możemy z tego wyciągnąć. Ostateczny cel stanowi odkrycie, co człowiek może zrobić ze swoim jednostkowym życiem – dokąd powinniśmy stąd pójść⁴⁶.

Trudno nie zauważyć współbrzmienia powyższej wypowiedzi z podstawowymi postulatami badawczymi obecnymi w grupie Jana Arta. Szczególnie użyteczne (w sensie dosłownym, a także użyteczności poznawczej) wydaje się przedyskutowanie dziś na nowo swoistej propozycji teoretycznych ram dla analiz w zakresie „uhistoryczniania zmiennych psychologicznych”, za które uznać można podstawy cytowanego programu „Przyszłość pracy”, następująco sformułowane przez Zeldina przed dwunastu laty:

Główny impuls historii ludzkości stanowi poszukiwanie przez jednostki partnerów, kochanków, guru lub bogów. Spotkania z obcą osobą, ideą lub sytuacją formują indywidualne życie i nadają mu kierunek. Gdy spotyka się dwoje ludzi, wtedy powstaje możliwość, że połączą się, by stworzyć coś, co nie istniało wcześniej, właśnie tak, jak w badaniach naukowych często występuje połączenie idei z dwóch dyscyplin, które inicjuje odkrycie [...]. Jest prawdą, iż wielu ludzi ma wąski krąg znajomych i tendencję do przyjmowania jedynie tego, co popiera ich istniejące opinie. Jednak strach, stanowiący główną przeszkodę przed zamianą, jest stale zmniejszany przez spotkania, które obracają nieznanne w znane, nawet jeśli nowe rodzaje strachu pojawiają się, by zająć miejsce starych⁴⁷.

Pośród różnorodnych wątków Zeldin zwraca także uwagę na istotny potencjał intelektualny współpracy historii i psychologii, nadający jej równocześnie rys praktyczny. Chodzi o możliwość poszukiwania w przeszłości wzorów dobrych praktyk dla obecnych działań, na przykład, choć nie tylko, biznesowych przy wystrzeganiu

⁴⁵ D. Snowman, *Theodore Zeldin interview*, „History Today” 1999, 49, p. 27.

⁴⁶ Tamże, p. 26.

⁴⁷ Th. Zeldin, *How work can be made less frustrating and conversation less boring*. (*Education and Debate*), „British Medical Journal” 1999, 319, p. 1633 (tłum. T.O.).

się oczywiście błędu prezentyzmu⁴⁸. Propozycje Zeldina, aby stać się rzeczywistym pomostem między historią i psychologią, muszą być oczywiście zauważone i poddane krytycznej analizie przez przedstawicieli drugiej z wymienionych dyscyplin. Wymagają również pogłębionej refleksji historiograficznej. Niemniej jednak stwarzają pewną nadzieję na systematyczny projekt współpracy psychologii i historii. Tym bardziej że mariaż problematyki obydwu dziedzin w wydaniu Zeldina okazał się atrakcyjny nawet dla skrajnie przecież praktycystycznego⁴⁹ segmentu współczesnej kultury, to jest dla świata biznesu.

Być może, nieoczekiwanie i paradoksalnie „ziemią obiecaną” współdziałania badawczego historyków i psychologów będzie zarządzanie. Tym bardziej że kształtująca się obecnie w ramach tej dyscypliny „historia organizacyjna” (*organizational history*), definiowana operacyjnie jako badawcze zainteresowanie różnorodnym funkcjonowaniem historii w organizacjach i w ich otoczeniu społecznym, zainteresowanie wzbogacone o refleksję historiograficzną, za jeden ze swych głównych tematów uznaje „uhistorycznienie subiektywności”⁵⁰.

⁴⁸ Pod pojęciem „prezentyzmu” rozumiem tu mechaniczne używanie doświadczeń z przeszłości jako „wzorów” tłumaczących zjawiska współczesne i odwrotnie.

⁴⁹ Chodzi o swoistą mitologizację „praktyk” w świecie biznesu.

⁵⁰ Ch. Booth i M. Rowlinson, *Management...*