

Karolina Mikołajewska-Zajac
Akademia Leona Koźmińskiego
Uniwersytet Warszawski

ZWROT HISTORYCZNY W TEORII ORGANIZACJI: SPLATAJĄC WAŻNE WĄTKI W BADANIACH NAD PRAKTYKAMI PAMIĘCI ORGANIZACYJNEJ*

W artykule zaprezentowany jest nowy nurt na przecięciu badań organizacji, pamięci i historii, który nazywany jest zwrotem historycznym w teorii organizacji. Pierwsza część tekstu odpowiada na pytanie, jakie są źródła owego wzmożonego zainteresowania historią i pamięcią społeczną na gruncie badań organizacji i zarządzania. Zwrot historyczny nie byłby możliwy bez szeregu innych przełomów w humanistyce, jak choćby zwrotu narracyjnego. Na gruncie teorii organizacji zaś wiąże się z rozczarowaniem zarówno koncepcją kultury organizacji, jak i dotychczasowym traktowaniem historii w zarządzaniu. Druga część tekstu stanowi prezentację głównych wątków obecnych w pracach z tej tematyki. Choć rozproszona wspólnota badaczy korzysta z wielu metod i odwołuje się do różnych tradycji teoretycznych, to można wyodrębnić wiązkę podstawowych tematów wiązanych z praktykami pamięci w organizacjach: kształtowanie tożsamości organizacji i jej odgrywanie dla publiczności zewnętrznych i wewnętrznych, rola historii i pamięci w sprawowaniu władzy w organizacjach (zarządzanie pamięcią), mechanizmy radzenia sobie ze zmianami. Zwrot historyczny możemy zatem umieścić w centrum socjologicznego zainteresowania organizacjami.

Główne pojęcia: zwrot historyczny; teoria organizacji; pamięć społeczna; tożsamość organizacji; nostalgia.

Wprowadzenie

Przez kilka lat uczestniczyłam w zespołowym projekcie badawczym, w którym główny materiał stanowiły narracje biograficzne pracowników przemysłu w Polsce. Soczewką interpretacji jest transformacja postsocjalistyczna i pytanie o to, jaki wpływ na dalszą historię życia pracowników miała prywatyzacja

Instytut Socjologii UW, e-mail: k.mikolajewska@gmail.com

* Publikacja finansowana w ramach programu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego pod nazwą Narodowy Program Rozwoju Humanistyki w latach 2013–2017. Projekt nr 11H 12021581. Szczególne podziękowania dla prof. Wiesławy Kozek, dr Joanny Wawrzyniak i anonimowych recenzentów za komentarze do wcześniejszej wersji tekstu, a także dla prof. Gabrielle Durepos za konsultacje podczas pisania.

z udziałem kapitału zagranicznego we wczesnych latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku. Jeden z profesorów, z którym konsultowałam moje wstępne analizy, zachęcał mnie, żebym opublikowała wyniki np. w „Business History” lub „Business History Review”. Choć nie umiałam tego wyrazić, miałam przekonanie, że tekst, który bym napisała, nie pasowałby do tych wydawnictw. Dalejsze poszukiwania – ułatwione dzięki znaczącemu przyrostowi literatury, zwłaszcza w ostatnich kilku latach – pozwoliły mi odkryć pole badań na styku „badań organizacji, badań nad pamięcią oraz historiografii” (Rowlinson, Casey, Hansen i Mills 2014: 441) – grupujące autorów zainteresowanym tym obszarem badań pod hasłem zwrotu historycznego w badaniach organizacji.

Jest to termin pojemny: jak zauważa holenderski badacz Sierk Ybema (2014), odnosi się zarówno do studiowania historii, jak i do „historii żywej”, to znaczy praktyk pamięci społecznej. W tym artykule skupiam się zwłaszcza na tym ostatnim znaczeniu: pozwoli to przedstawić badania dyskursywnego wykorzystywania historii organizacji jako dotykające zagadnień będących w centrum zainteresowań socjologii. Będzie to możliwe zwłaszcza, jeśli przyjmiemy za punkt wyjścia obserwację Mary Douglas (2011: 75) mówiącą, że „kiedy przyjrzymy się dokładniej konstruowaniu minionego czasu, odkrywamy, że proces ów ma bardzo niewiele wspólnego z przeszłością, za to mnóstwo – z terażniejszością”: zarówno praktyki pamiętania, jak i zapominania określonych wątków z przeszłości kształtowane są w procesie (re)konstruowania instytucji, mają więc charakter społeczny, negocjacyjny i polityczny.

Trudno dojść do jednoznacznych wniosków co do tego, kiedy upatrywać będziemy początków obecnego wzmożonego zainteresowania historią na gruncie teorii organizacji. Z jednej strony w tym kontekście powtarzają się odniesienia do tekstów Alfreda Kiesera (1994) oraz Meyera Zalda (1993). Z drugiej strony zaś mamy do czynienia z dużo dłuższą tradycją badań dotyczących historii zarządzania jako nowoczesnej dyscypliny naukowej, do której istotny wkład wnieśli między innymi Lyndall Urwick (Urwick i Brech 1945), Charles Wrege (Wrege, Greenwood i Hata 1999; Wrege i Perroni 1974), Daniel Wren (1987) czy – wreszcie – Alfred Chandler (1977: 1962). Proponuję przyjąć, że przypadająca w 2016 roku dziesiąta rocznica powstania czasopisma „Management and Organization History”, skupiającego czołowych badaczy w tej wyłaniającej się dziedzinie, stanowi dobrą okazję do zarysowania kształtu tego pola badawczego (Mills, Suddaby, Foster i Durepos 2016).

Wspomniane pismo to nie jedyne forum, gdzie poruszane są wątki ważne dla rozwoju tej tematyki. Oprócz tego artykuły tego nurtu ukazują się między innymi w periodykach takich, jak „Organization Studies” (np. Rowlinson, Booth, Clark, Delahaye i Procter 2010; Ybema 2010), „Organization” (np. numer specjalny 4/2014 pod tytułem *Narratives and Memory in Organizations*) czy „Journal of Management and Organizational Change” (np. numer specjalny pod

tytułem *Strategic Use of the Past and Future in Organizational Change*, 6/2002; *Historical Approaches in Organizational Research*, 1/2009), „Journal of Management Studies” (*Business History*, 5/2010). W ostatnich latach umacniają się także sieci grupujące badaczy zainteresowanych tą tematyką – np. w ramach konferencji European Group for Organization Studies (EGOS), która działa od 2010 roku, w ramach konferencji Critical Management Studies (CMS) od 2011 roku (por. Weatherbee, Durepos, Mills i Helms Mills 2012), czy Academy of Management (AoM), istniejąca od 1971 roku. Powstają prace zbiorowe oferujące przegląd bieżących badań empirycznych i dyskusji metodologicznych (warto wymienić zwłaszcza: Bucheli i Wadhvani 2014; Genoe McLaren, Mills i Weatherbee 2015).

W tym artykule stawiam sobie za cel przedstawienie w sposób syntetyczny wybranych wątków z dorobku autorów występujących pod zbiorowym „parasolem” zwrotu historycznego w teorii organizacji. Punktem wyjścia była swobodna lektura artykułów cytujących „manifest” Charlesa Bootha i Michaela Rowlinsona pt. *Management and organizational history: prospects* (2006) w pierwszym numerze „Management and Organization History”. Wyodrębnione przeze mnie wątki są próbą usystematyzowania prac empirycznych zróżnicowanej grupy autorów, jednak oddanie sprawiedliwości wszystkim autorom jest zadaniem niemożliwym do spełnienia. Stąd skupiać się będę na zarysowaniu głównych wątków w pracach szczególnie istotnych dla rozwoju tej tematyki i raczej podkreślać podobieństwa między autorami niż systematycznie studiować różnice, podobnie jak uczynił Andreas Reckwitz (2002) w próbie przedstawienia syntezy teorii praktyk społecznych.

Tekst składa się z dwóch części. W pierwszej szkicuję źródła zwrotu historycznego w teorii organizacji. Z tej analizy wylania się wnioski mówiący o tym, że rozwój tej tematyki badań byłby niemożliwy bez szeregu innych „zwrotów” w humanistyce. W nawiązaniu do owych głównych przemian paradygmatycznych część druga stanowi przegląd literatury powstałej na podstawie badań empirycznych. Jako istotne, splecione ze sobą wątki podejmowane w badaniach uznaję zagadnienia kształtowania tożsamości organizacji, wykorzystywania historii i pamięci w sprawowaniu władzy w organizacji oraz mechanizmach radzenia sobie ze zmianami, w szczególności eksplorowania roli nostalgii. W tym artykule nie ma jednak miejsca na podjęcie się systematyzacji innego, równoległego wątku badań, zorientowanego na krytyczne studiowanie historii zarządzania jako pola eksperckiego. We wnioskach jednak pozwałam sobie naświetlić pokrótce ten element by wskazać, jakie obszary zdają się wciąż niedostatecznie sproblematyzowane.

Źródła zwrotu historycznego w teorii organizacji

Metafora „zwrotu” ma swoją historię w naukach społecznych i gra ważną rolę w procesie legitymizacji nowych podejść badawczych: pozwala zakreślić nowe pola badań bądź redefiniować te już istniejące, wprowadzić do szerszego obiegu nową teorię lub metodologię badań (Yanow i Schwartz-Shea 2006: xi). Nie inaczej jest w omawianym przypadku. Konstytuowanie zwrotu historycznego jako nowego pola badań odbywa się przez krytykę dotychczasowego traktowania historii i pamięci w teorii organizacji oraz wykorzystuje dorobek innych „zwrotów” w humanistyce.

O teorii organizacji mówi się, że jej rozwój w znacznym stopniu polega na pożyczaniu lub przetwarzaniu koncepcji z innych dyscyplin (Oswick, Fleming i Hanlon 2011). Nie inaczej jest w przypadku zwrotu historycznego: powstającą literaturę trudno określić mianem zwartego paradygmatu. Jej przedstawiciele wybierają różne techniki i metody badań, a w warstwie teoretycznej czerpią z wielu różnych dyscyplin humanistycznych. Niemniej, ich poszukiwania da się potraktować jako sublimację pewnych nasilających się tendencji.

Po pierwsze, mamy do czynienia z powtarzającym się rozpoznaniem, że dotychczasowe konceptualizacje historii na gruncie teorii organizacji są dalece niesatysfakcjonujące. *Business history* niejednokrotnie deprecjonowana jest jako dyscyplina *ateoretyczna*, teoria organizacji zaś – jako *ahistoryczna* (Kieser 1994; Rowlinson i Procter 1999: 369). Oba problemy są ze sobą sprzężone. Jak zauważa Mayer Zald (1993: 381), głównym grzechem dominującego nurtu teorii organizacji (czy raczej praktyki jej wykorzystania w szkołach biznesowych w świecie zachodnim) było dążenie do odkrywania uniwersalnych praw oraz – jeśli mogę tak to ująć – „współczesność metodologiczna”, to jest postrzeganie każdego badanego przypadku jakby ten „istniał w zdekontekstualizowanej, rozszerzonej teraźniejszości” (Booth i Rowlinson 2006: 6). Popularne narracje historyczne produkowane przez organizacje często prezentowane są jako linearne i bezkonfliktowe, współczesny kształt organizacji odmalowują jako logiczną konsekwencję wcześniejszych stadiów rozwoju (Clark i Rowlinson 2004; Durepos, Mills i Helms Mills 2008) – podobny zarzut sformułowany jest pod adresem *business history*: jest to w oczach przedstawicieli zwrotu historycznego dziedzina starająca za wszelką cenę „odkryć fakty”, ale nie problematyzująca w należyty sposób swoich źródeł ani celów, stroniąca od teorii i od rozpoznania politycznego charakteru praktyki pisania i budowania archiwów (Hannah 1984). Nie da się jednak nie zauważyć, że tego rodzaju krytyki nadmiernie podkreślają wewnętrzną spójność dyscyplin i jednomyślność ich tradycji teoretycznych (Durepos i Mills 2015).

Oprócz problematycznego związku historii biznesowej i teorii organizacji, konceptualizacje pamięci budowane na potrzeby nauk o organizacji także

pozostawały niezadowolające: przykładem niech będzie szeroko rozpowszechniony model pamięci jako *zasobu* w organizacjach, który zakłada, że pamięć jest *przechowywana* i że można odwołać się do jej dowolnych elementów w procesach podejmowania decyzji (Walsh i Ungson 1991). Jak zauważa David Boje (2008), historie o przeszłości traktuje się w nim jako „zasoby wiedzy”, które można wykorzystać, kiedy tylko są potrzebne. Model ten naświetla użyteczność wykorzystania tego „zasobu” przez kadry menedżerskie (Rowlinson i in. 2010). Dodatkowo opiera się on na indywidualizmie metodologicznym, to znaczy zakłada, że pamięć zbiorowa jest agregatem pamięci indywidualnych (tamże). Jeffrey Olick (1999) na określenie takiego podejścia ukuł termin *collected memory*, które kojarzy z psychologicznymi czy neurologicznymi badaniami nad mechanizmami pamięci. Olick takiemu modelowi przeciwstawia *collective memory* z bardziej socjologicznym rozumieniem wzorów pamięci jako kształtowanych w interakcyjnej praktyce życia społecznego. Ku takiemu rozumieniu ciąży też nurt historyczny w teorii organizacji.

Zainteresowanie praktykami pamięci rozpoznaję jako kontynuację, ale i wynik rozczarowania tematyką kultury organizacyjnej. Ten kierunek badań charakteryzuje się wielością paradygmatów i podejść (Van Maanen 1995; Martin 2002): kultura traktowana jest przez badaczy organizacji jako *zmienna* wyjaśniająca lub wyjaśniana, albo jako *metafora rdzenia* dla organizacji jako takiej, która to perspektywa była budowana przez badaczy o nastawieniu antropologicznym (Smircich 1983). Choć autorzy poruszali wątki związane z historią i pamięcią rozumianymi jako elementy kultury organizacyjnej – wymieniając np. symbole, takie jak logo, slogany, historie, znaki wizualne, metafory czy typowe sposoby działania (Gioia 1986) lub też rytuały i zwyczaje – to zazwyczaj unikają całościowych koncepcji wyjaśniających rolę przeszłości dla współczesnego kształtu kultury organizacyjnej. Symptomatyczne jest to, co pisze na ten temat Joanne Martin, jedna z czołowych autorek tego nurtu o przygotowaniu antropologicznym: badaczka doszła do wniosku, że różne grupy pracowników w badanej przez nią organizacji zapamiętują inne wydarzenia z historii firmy jako istotne, a interpretacje ich znaczeń wyraźnie się różnią. Z tego względu kategorycznie sprzeciwia się długotrwałym badaniom zmiany kulturowej w organizacjach, jako że według niej

retrospektywne relacje, zarówno te gromadzone w postaci wywiadów, jak i kwerend archiwalnych, są nieodzownie zbyt uproszczone i obciążone. Pamięć indywidualna blaknie i ulega zniekształceniom. Archiwa (...) są [kolekcją materiałów] wybieranych i podtrzymywanych przez menedżerów. Oficjalne historie korporacyjne i filmy są zazwyczaj produkowane na zlecenie i kontrolowane przez kadrę kierowniczą i zwykle prezentują wyidealizowaną wersję przeszłości, w której ważna jest rola [dawnego] lidera. Ze względu na wszystkie te elementy, lepiej badać zmianę kulturową w czasie, gdy ona następuje, a nie opierać się na obciążonych źródłach o przeszłości. Jeśli zaś trzeba oprzeć się

na relacjach na temat przeszłości, potrzebne będą umiejętności wykształconego historyka (Martin 2002: 348)¹.

Dokładnie te źródła, które Martin z góry odrzuca, znajdują się w centrum zainteresowań badaczy konstruowania historii organizacyjnej i praktyk pamięci z tym związanych. W przeciwieństwie do zwrotu historycznego, „szkoła” kultury organizacyjnej w znikomym stopniu odwoływała się do badań archiwalnych (Jacques 2013). Autorzy, którzy naświetlają rozwój zainteresowania historią w teorii organizacji w obliczu rozczarowania kulturą organizacyjną to między innymi Rowlinson i Hassard (1993), Lipartito (1995), Rowlinson i Procter (1999).

Wzrost zainteresowania wymiarem historycznym życia organizacji nie byłby możliwy bez kilku innych „zwrotów” w naukach społecznych. Przede wszystkim mam tu na myśli upowszechnienie paradygmatu społecznej konstrukcji rzeczywistości Petera Bergera i Thomasa Luckmanna (1983), w szczególności ze względu na to, że dostarcza on sposobu połączenia podejścia interpretatywnego i instytucjonalnego w badaniu życia społecznego (Ybema i in. 2009: 302) poprzez zaproponowanie, że uspojnienie przez jednostkę otaczającego świata instytucjonalnego jest zabiegiem wykonywanym w odniesieniu do własnych procesów biograficznych i elementów życia instytucjonalnego, które podlegają refleksji. „Mówiąc inaczej, myśląca świadomość nakłada na porządek instytucjonalny cechę logiczności” (Berger i Luckmann 1983: 110–111), a integracja znaczeń jest raczej wynikiem procesu społecznego, a nie jej warunkiem. Utrzymanie spójności porządku instytucjonalnego wymaga włączania do narracji o życiu sposobów interpretacji zmian społecznych – renegocjowanie znaczeń jest istotne dla podtrzymywania ładu społecznego, a „procedury utrzymania spójności wiążą się również z manipulowaniem przeszłością” (tamże, s. 247). Nie tylko przeszłość nadaje sens terażniejszości, ale i współczesność reinterpretuje sens przeszłości.

Zwrot historyczny nie byłby zatem możliwy bez zwrotu narracyjnego, a zwłaszcza jego zastosowań w teorii historii i teorii organizacji. Mam tu na myśli ponowoczesne koncepcje historiografii, wychodzące od rozpoznania, że przeszłość nieodwracalnie minęła i *jako taka* nie jest dostępna współcześnie (Weatherbee i in. 2012). Nie można mówić właściwie o takiej dziedzinie, jak historia, tylko o uprawianiu historiografii – gdyż zadanie historyka polega na splataniu wydarzeń w opowieści, a nie „odkrywaniu faktów”, jest więc społecznie konstruowane na bieżącym dyskursie (White 2010). Zatem tym, co stanowi surowy materiał dla historyka są „okruczy” czy „ślady” opowieści o przeszłości (White 1987).

¹ Tłumaczenia cytatów pochodzą od autorki artykułu, chyba że w tekście zaznaczono inaczej.

W ramach *organization studies* za jednego z prekursorów nurtu historycznego możemy uznać Davida Boje i jego rozumienie organizacji jako systemu opowiadania historii (*storytelling system*, Boje 1991, 1995, 2001, 2008). Badania Boje opierały się na metaforze performansu: opowiadanie historii nie jest monologiczne, ale jest procesem interakcyjnym. W wykuwaniu sensów opowieści uczestniczy nie tylko narrator, ale i publiczność, interakcje zaś stanowią zarazem proces organizowania, jak są jego wynikiem (Putnam, Phillips i Chapman 1996). Opowiadanie możemy – za Boje – rozumieć szeroko i uwzględniać jako jego część także tworzenie i społeczne funkcjonowanie wszelkich dokumentów (Atkinson i Coffey 2004; Brown 2006). Warto to podkreślić szczególnie w obliczu częstego pomijania materiałów archiwalnych przez wcześniejszych badaczy kultury organizacyjnej. Żywe opowiadanie historii (*living storytelling*) z definicji jest wielogłosowe:

opowiadanie historii jest w organizacjach preferowanym sposobem nadawania znaczenia w relacjach międzyludzkich [...]. Ludzie angażują się w dynamiczny proces stopniowego udoskonalania swoich opowieści o nowych wydarzeniach, jak i reprezentowania kulturowo uświęconych wątków. Gdy trzeba podjąć decyzję, dawne historie są przywoływane i porównywane z rozwijającą się właśnie [na naszych oczach] fabułą, by uniknąć dawnych błędów i powtórzyć poprzednie sukcesy (Boje 1991: 106).

Ale nie tylko czas zmian jest tym, kiedy uwidocznia się żywotność opowieści w negocjowaniu znaczeń bieżących wydarzeń: opowiadanie ma wymiar polityczny, jako że elementem procesu wypracowywania znaczeń jest opowiadanie innej wersji opowieści różnym publicznościom: „performans nie jest nigdy skończoną opowieścią, to rozwijający się proces, którym potwierdza się nowe dane i nowe interpretacje w miarę tego, jak one stają się częścią opowiadania” (Boje 1991: 106).

To stwierdzenie ma dalsze konsekwencje dla analizowania opowiadanych współcześnie historii organizacyjnych. Po pierwsze, fragmentaryczność opowieści jako taka nie jest problemem – jest przedmiotem analizy: w jaki sposób dzieje się tak, że jedne wątki są opowiadane ze szczegółami, a inne pomijane? Po drugie, „opowieść pozwala przeszłości być dostępną współcześnie, ale w sposób, który różni się od pojmowania jej jako magazynu: przeszłość aktywowana w narracjach jest nie tylko pamiętana różnie z biegiem czasu, ale również staje się zrozumiała dla jednostki” (Adorisio 2014: 474), jako że jest nasycona lokalną wiedzą i doświadczeniem. Pamięć zbiorowa jest wciąż przepracowywana, ale nigdy nie jest domkniętą całością (por. Erl 2008). Perspektywa narratystyczna w badaniu organizacji zasadza się więc na pojęciu pamięci społecznej rozumianej raczej jako czasownik w formie niedokonanej niż rzeczownik. W jej ramach pamiętanie jest uważane za praktykę społeczną, ważną „dla podtrzymywania poczucia ciągłości i podzielanych tożsamości przez aktywne

konstruowanie znaczenia” (Feldman i Feldman 2006: 861). Ekspozowany jest tu zbiorowy wymiar pamięci: by pamiętać, potrzebni są nam inni ludzie.

Opowieści w ujęciu Boje stanowią pomost między pamięcią indywidualną i zbiorową/instytucjonalną, a *storytelling* jest praktyką, w której przepracowywane są różnice między tymi dwoma wymiarami pamięci. Braki czy sprzeczności są uzupełniane, różnym elementom narracji nadawana jest spójność. Uważne wsłuchiwanie się w te opowieści pozwala na rozpoznanie obszarów napięć między pamięcią indywidualną a zbiorową, a także konfliktów wokół interpretacji określonych zdarzeń. W późniejszej pracy Boje przesuwa rozumienie ukutego przez siebie terminu *storytelling organization* ku większemu naciskowi na „wiele oddziałujących na siebie wzajemnie i przenikających się wątków pamięci zbiorowej wśród członków różnych grup” (Boje 2008: 81).

Wreszcie, należy skomentować związki między socjologicznymi teoriami pamięci społecznej a zwrotem historycznym. Nurt historyczno-pamięciowy w teorii organizacji czerpie w sposób nieodzowny z socjologicznego dorobku badań nad pamięcią, lecz w warstwie budowania narzędzi analizy często odnosi się do teoretyków zwrotu narracyjnego raczej niż klasyków badań nad pamięcią. Wiele z przedstawionych poniżej badań w istocie ukazuje szczegółowe mechanizmy funkcjonowania ram pamięci zbiorowej – wpisując się w dwie podstawowe myśli Maurice’a Halbwachsa, który przekonywał, że po pierwsze, pamięć zbiorowa poprzedza pamięć indywidualną, a po drugie, że jest mechanizmem integrowania grup społecznych *współcześnie*, w związku z czym

kiedy zamiast pozwolić przeszłości się pojawić, odtwarzamy ją z wysiłkiem rozumowania, zdarza się, że ją zniekształcamy, ponieważ chcielibyśmy uczynić ją bardziej spójną. [...] Kiedy społeczeństwo porzuca albo zmienia swoje tradycje, to czy nie po to, by dostosować się do racjonalnych wymagań w tym samym momencie, kiedy one się pojawiają? (Halbwachs 2008: 422–423)

Jednocześnie, brytyjscy badacze pamięci organizacyjnej (Rowlinson i in. 2010: 80–83) słusznie odnotowują, że w pracach uznawanego za ojca-założyciela badań socjologicznych badań pamięcioznawczych² Halbwachsa jako główne ogniska kształtujące pamięć społeczną problematyzowana jest rodzina, wspólnoty religijne i klasy społeczne, ale nie organizacje. Korygują też niektóre jego przeoczenia, między innymi brak problematyzacji manipulowania pamięcią i jej instrumentalizacji (Saryusz-Wolska 2009: 23). Argumentują, że wpływ korporacji kapitalistycznych czy organizacji biurokratycznych na mechanizmy pamięci społecznej jest pomijany także w innych pracach uznawanych za klasyczne dla tej tematyki. Niejako w odpowiedzi na pytanie Paula Ricoeura, który zastanawia się, „czy między biegunami pamięci indywidualnej i pamięci zbiorowej nie

² Odwołuję się tu do pojęcia ukutego przez Kornelię Kończal i Joannę Wawrzyniak (2011).

istnieje pośrednia płaszczyzna odniesienia, gdzie zachodzą konkretne zależności między żywą pamięcią poszczególnych osób a publiczną pamięcią wspólnot, do których te osoby należą?” (Ricoeur 2007: 173) – budują koncepcje na średnim poziomie.

Tożsamość, władza, nostalgia: splatając ważne wątki w badaniach nad praktykami pamięci w organizacji

Przegląd publikacji opartych na badaniach empirycznych skupionych wokół hasła zwrotu historycznego – szczególnie w tekstach opowiadających o pamięci organizacyjnej jako kolektywnej praktyce społecznej (Feldman i Feldman 2006) – pozwala zauważyć pewne prawidłowości. Przede wszystkim, opisuje się procesy pamiętania, zapomniania, manipulowania pamięcią społeczną w kontekście głębokich zmian organizacyjnych. Kolejnym spoiwem jest podkreślenie procesualnego charakteru rzeczywistości społecznej (Foster i Suddaby 2015). Podobnie jak chciała Douglas czy Barbara Skarga (1995: 9), procesy budowania, utrzymywania czy zmieniania tożsamości organizacji angażują stałą pracę pamiętania i (celowego) zapomniania. Z kolei zagadnienie tożsamości organizacji splata pamięć ściśle ze strukturami władzy, w tym ze sposobami *zarządzania* pamięcią. Praktyki pamięci jednak wymykają się całkowitej kontroli, zostawiając pole do tworzenia opowieści o ciągłości i zmianie, które mają wielu autorów.

Tożsamość organizacji: wynajdywanie tradycji, wynajdywanie ciągłości

Budowanie tożsamości organizacji to nieodłączny element porozumiewania się wewnątrz i na zewnątrz instytucji. Craig Carroll (2002) pisząc o strategicznych sposobach wykorzystywania przeszłości i przyszłości w procesie zmiany organizacyjnej trawestuje Boje stwierdzając, że instytucje możemy postrzegać nie tyle jako *story-telling*, ile wręcz *history-telling organizations*. Negocjowanie tożsamości jest w świetle prezentowanych tu koncepcji wciąż trwającym, a nigdy dokonany procesem społecznym:

konstruowanie tożsamości jest ciągłym procesem opowiadania, w którym zarówno narrator, jak i publiczność formułują, edytują, oklaskują lub odrzucają różne elementy stale produkowanej narracji (Czarniawska-Joerges 1994: 198).

Jest on zakorzeniony w pamięci społecznej o minionych wydarzeniach i porządkach organizacyjnych, bo wymaga uwzględniania reinterpretacji dawnych sposobów konstruowania siebie do umiejscowienia bieżących wydarzeń (Giddens 2010). Proponuję, by za Barbarą Czarniawską przyjąć metaforę organizacji jako jednostki i analogicznie do tożsamości biograficznej traktować

tożsamość organizacji jako społecznie negocjowaną, wyłaniającą się z interakcji między aktorami instytucjonalnymi raczej niż esencjonalną, przypisaną. Kontynuując jej myśl, narracje o tożsamości organizacji traktuję jako analogię opowieści (auto)biograficznych (Czarniawska-Joerges 1994: 199–200). Jeśli więc opowieść biograficzna jest dyskursywnym sposobem nadania sensu doświadczeniom zakorzenionym w strukturze instytucjonalnej, to narratywizowanie tożsamości organizacji byłoby przedsięwzięciem mającym na celu nadanie sensu jej działaniom w określonym kontekście społecznym, instytucjonalnym, historycznym. Współgra to z myślą Ricoeura (2007:108), który pisał, że we współczesnym kreowaniu tożsamości oparcie się na pamięci pozwala ocenić teraźniejszość i zaprojektować przyszłość. Nie każdy członek organizacji jest równo uprawniony do (re)konstruowania jej historii: typowym tematem badań empirycznych jest to, w jaki sposób kierownictwo organizacji wpływa na kształt pamięci społecznej. Ma to związek z postrzeganiem menedżerów jako tej grupy w organizacji, której ważnym zadaniem jest nadawanie znaczeń (Smircich i Morgan 1982).

Owo nadawanie sensu pełni szereg funkcji zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz organizacji. W pierwszym przypadku należy podkreślić szczególnie wplatanie historii organizacji w procesie budowania strategii (Brunninge 2009): opowieści o przeszłości mogą stanowić *aktywa* w rozumieniu rachunkowości i planowania strategicznego (Suddaby, Foster i Trank 2010). Zasób symboliczny, jakim jest historia firmy, może działać *efektywnie* na zewnątrz niej, w szerszym kontekście społecznym. Warto przytoczyć tu badanie sieci kanadyjskich restauracji typu *fast-food* pod nazwą Tim Hortons (Foster, Suddaby, Minkus i Wiebe 2011), której historia wykorzystywana jest przez współcześnie nią kierujących jako „strategiczny zasób pamięci”. Dzieje firmy powstałej w latach sześćdziesiątych ubiegłego wieku wpisywane są w tradycję kanadyjską – i tak budowa wyrazistej marki w kraju nasyconym podobnego rodzaju barami według badaczy zawdzięcza wykorzystaniu motywów zakorzenionych w kulturze narodowej, np. hokeja. Założyciel firmy – Tim Horton – był zawodowym hokeistą, odnosił duże sukcesy. Choć po jego tragicznej śmierci jego wizerunki zostały usunięte z restauracji, to współcześnie firma podejmuje działania na rzecz popularyzacji hokeja wśród młodzieży. Marka tej sieci barów z czasem stała się częścią tożsamości kanadyjskiej, czemu pomogła ogólnokrajowa skala tego biznesu opartego na modelu franczyzowym. Zwyczaj chodzenia do tych barów na trwałe wpisał się w codzienną rutynę szerokiej grupy konsumentów, przez co stał się czymś oczywistym i „przezroczystym”, wzmacniając z czasem strategiczną pozycję firmy (Foster i in. 2011).

Na nie pojedynczym założycielu, ale na założycielskiej rodzinie i jej roli w spajaniu wizerunku firmy przez niemal 200 lat skupia się Michael Rowlinson w studium brytyjskiej fabryki czekolady Cadbury. Podobnie jak w przypadku

Tim Hortons, wizerunek założycieli pełni funkcje strategiczne w budowaniu marki. Rowlinson i Hassard (1993) zwracają uwagę na to, że w burzliwych czasach restrukturyzacji (lata osiemdziesiąte i dziewięćdziesiąte XX wieku) tego popularnego producenta czekolady, powtarzanie historii o przeszłości firmy „konserwuje anachronizm”: w warunkach postępującej sekularyzacji społeczeństwa brytyjskiego pozwala na budowanie tożsamości firmy wyróżniającej się wśród innych. Badacze dekonstruują mit paternalistycznego, etycznego przedsiębiorcy-Kwakra. Odwołują się do pojęcia wynalezienia tradycji Hobsbawma, za pomocą którego historyk opisywał nadawanie prastarego rodowodu praktykom, które są w istocie „wymyślone, zbudowane od podstaw i oficjalnie wprowadzone w życie”, a dokładniej rozumiał je jako

zespół działań o charakterze rytualnym lub symbolicznym, rządzonych zazwyczaj przez jawnie bądź milcząco przyjęte reguły; działania te mają wpajać ludziom pewne wartości i normy zachowania przez ciągłe repetycje – co siłą rzeczy sugeruje kontynuowanie przeszłości (Hobsbawm 2008: 9–10).

Rowlinson i Hassard powołują się na jego obserwację mówiącą, że w przeciwieństwie do „prawdziwych”, „dawnych” tradycji (które moim zdaniem Hobsbawm nadmiernie idealizuje), te „wymyślone” cechuje mglisty charakter, stąd ogólne komunikaty co do natury wartości, jakimi kierować się miała firma Cadbury, są dość dowolnie interpretowalne, elastyczne i przez to bardzo trudne do podważenia. Stwierdzają, że publikacje historyczne z lat trzydziestych XX wieku (z okazji stulecia istnienia firmy) same w sobie stanowiły element instytucjonalizacji technik zarządzania wykorzystywanych w firmie: wyznaczały granice między bezpiecznym, przewidywalnym i spójnym światem w środku a niepewnym, ulegającym głębokim zmianom otoczeniu.

Autorzy zrywają związek, jaki w opowieściach o firmie budowany jest między etyką protestancką rodziny założycielskiej a decyzją o budowie fabryki w Bournville pod Birmingham. Było to swoiste „miasto w mieście” – otoczone infrastrukturą mieszkaniową dla pracowników, zarządzane przez powołane w tym celu towarzystwo dobroczynne. Argumentują przekonująco, że ta decyzja z przełomu XIX i XX wieku ma swoje korzenie raczej w ówczesnej myśli urbanistycznej i idei miasta-ogrodu. Związek sfery socjalnej fabryki z etyką rodziny przedsiębiorców także zostaje zreinterpretowany: badacze pokazują, że budowa tej infrastruktury (np. stołówek) była konsekwencją pierwszej decyzji o wyrowadzeniu produkcji poza miasto i podyktowana była koniecznością. Ponadto odnotowują, że przy podkreślaniu roli wartości religijnych rodziny założycieli, wcześniejszym historykom z trudem przychodziło uznanie, że w Bournville wprowadzono naukowe zarządzanie (Rowlinson 1988).

Przeszłość jest swoistym kamieniołomem – stwierdza szwedzki badacz Olof Brunninge – z którego menedżerowie czerpią takie zasoby, jakich potrzebują:

„wybierają i odnoszą się do tych fragmentów historii, które najlepiej odpowiadają ich celom; służą [one] jako pozytywny zwiastun ich własnych pomysłów albo jako ostrzeżenie, by uniknąć wybrania opcji, której sami nie pochwalają” (Brunninge 2009: 23).

W zanalizowanej przeze mnie literaturze zdecydowanie przeważa pierwszy wątek: procesy reinterpretowania przeszłości, dzięki którym menedżerowie wyciągają na światło dzienne elementy przeszłości w takiej konfiguracji, by nadać ciągłość historii organizacji i wpisać współczesne decyzje w jej tradycje, chcąc zyskać legitymizację zarówno wobec publiczności na zewnątrz organizacji (np. konsumentów), jak i wewnątrz niej, do czego przejdę poniżej.

Zarządzanie pamięcią: historia jako środek władzy dyscyplinarnej

Opierając się zarówno na materiałach archiwalnych, jak i współcześnie nagrywanej historii mówionej amerykańskiego koncernu produkującego chemię domową Procter&Gamble (P&G) Mairi Maclean i inni badacze pokazują, że o ile „historia organizacji jest czasem postrzegana jako zasób strategiczny albo część pamięci zbiorowej, o tyle także jest prezentowana jako wspólne dziedzictwo, co oznacza odpowiedzialność” (Maclean, Harvey, Sillince i Golant 2014: 543). Głównym tematem ich zainteresowań są funkcje, jakie narracje o historii firmy pełnią w systemach zarządzania personelem. Zwracamy się więc ku związkom budowania wizerunku organizacji na zewnątrz i sposobom organizacji pracy wewnątrz.

Archiwalne materiały o założycielach firmy dostarczają treści dla budowania jej wizerunku. Śmierć żony założyciela firmy w połowie XIX wieku w wyniku cholery staje się elementem we współczesnej opowieści o zaangażowaniu korporacji w pomoc humanitarną: P&G prezentuje się jako firma szczególnie zainteresowana problemem zdrowia powszechnego, która podejmuje działania z myślą o przyszłości, przy jednoczesnej dbałości o nawiązanie do spuścizny historycznej. Dla zarządzania personelem historie tego rodzaju mają znaczenie jako narzędzie socjalizacji nowych pracowników, nauczania ich zasad kultury korporacyjnej opierającej się na hasle „*doing the right thing*”.

Badacze analizują także historię powstania proszku do prania: opowieść o jego twórcy odwołuje się do stereotypu szalonego naukowca, który pracuje zapamiętałe, popełnia błędy i naprawia je, działając w imię wyższego celu – chcąc dostarczyć produkt potrzebny w wysiłku wojennym narodu podczas II wojny światowej. W odniesieniu do struktury firmy opowieść o wynalezieniu sztucznego detergentu pełni kilka funkcji – według autorów, buduje wizerunek działu badań i rozwoju jako niezbiurokratyzowanego, elastycznego miejsca pracy, w którym swoje miejsce znajdą myślący nieszablonowo geniusze. Badacze docierają jednak także do innej narracji, w której morderczy wysiłek wyprodukowania przełomowego produktu spowodowany jest raczej ostrą konkurencją z niemieckim koncernem Henkel.

Odpowiedzialność za spuściznę staje się obowiązkiem pracowników korporacji na wszystkich szczeblach, włączając ich w wysiłki budowania nowych produktów. Opowiadane historie także ukrywają to, że od czasów, do których się odnoszą, koncern stał się międzynarodowym gigantem, ale wiele miejsc pracy zostało wyeksportowanych z kraju pochodzenia firmy. Trudna sytuacja w latach pięćdziesiątych ubiegłego wieku wymusiła znaczące cięcia i wprowadzenie zasad odchudzonego zarządzania (*lean management*). Ideologia menedżerów mogła jednak wciąż być wyrażana w sposób subtelny i nie wprost, a także wpłataną w bieżące okoliczności i wyzwania, przed jakimi stała firma (Maclean i in. 2014: 560–561).

Jako przykład przeciwny, a więc taki, w którym dyskurs menedżerski opiera się na radykalnym zerwaniu z przeszłością, chciałabym potraktować obserwacje amerykańskiej antropolożki Elizabeth Dunn w sprywatyzowanym zakładzie przetwórstwa spożywczego Alima-Gerber pod Rzeszowem. Autorka *Prywatyzując Polskę* (2008) co prawda nie wykorzystuje pojęcia pamięci społecznej ani nie teoretyzuje historii na potrzeby teorii organizacji, ale nie stanowi to przeszkody w umieszczeniu tej pracy w kontekście omawianej tu literatury.

Dunn w istocie obrazuje wprowadzenie korporacyjnych technik zarządzania pracą i produkcją – opartych na mechanizmie, który nazywa rozliczalnością – jako gwałtowne zerwanie z pamięcią społeczną o socjalizmie. Opisuje, jak zachodni menedżerowie wraz z nowym pokoleniem polskich kadr zarządzających w swoich codziennych performansach deprecjonują wyobrażoną przeszłość socjalizmu: podobne do fordowskich hierarchiczne struktury mają w oczach nowych zarządców cechę nieelastyczności. Cecha ta jest przez nich projektowana na socjalistyczne kierownictwo i bezbarwną z ich punktu widzenia masę robotników. W reklamach telewizyjnych napoju „Frugo” socjalizm był przedstawiany jako przeciwieństwo kolorowego, nowoczesnego, dynamicznego i elastycznego kapitalizmu, który niósł obietnicę wyróżnienia się, zaspokojenia pragnień i budowy indywidualnej tożsamości.

Dunn opisuje jedną z technik zarządzania, jaką było wartościowanie stanowisk pracy. W znacznej mierze opierało się ono na ocenie przez specjalistów do spraw zarządzania zasobami ludzkimi stopnia „kreatywności” pracy, która utożsamiana była zdecydowanie z pracą białych kołnierzyków. Obserwuje, że „od samego początku system służył reprodukcji i utrwaleniu hierarchii zawodowych, które pojawiły się w firmie po prywatyzacji” (Dunn 2008: 131), a wyrzucał poza nawias pomysłowość i ogromną wiedzę praktyczną robotników, którzy mieli wypracowany szereg sposobów radzenia sobie z trudnościami produkcji w czasach niedoborów: „pracownicy produkcyjni [...] używali doświadczenia historycznego, by zapewnić, że to *wszechstronność* świadczy o ich elastyczności” (tamże, s. 105). Nowe techniki zarządzania Dunn przyrównuje do Foucaultowskiego panoptikonu, a zatem władzy opartej na samoregulacji podmiotu.

Język przedsiębiorczości, podkreślający zerwanie z socjalizmem, dzielił podmioty na „niewidzialne”, to jest racjonalnych aktorów rynkowych i „spaczone” doświadczeniem socjalizmu, które stanowić miało w oczach nowego pokolenia kadr zarządzających skazę niemożliwą do naprawienia.

Nie tylko pracowników Alimy możemy opisywać w kategoriach samoregulujących się podmiotów – równie dobrze podobny opis można by zastosować w odniesieniu do pracowników P&G czy Cadbury. Wspólne wszystkim tym studiom jest to, że opowiadanie na nowo historii wymaga wyznaczenia granic przeszłości, czyli zbudowania spójnej narracji o etapach rozwoju organizacji, co z kolei wynika z tego, że odbywa się ono w warunkach głębokich zmian organizacyjnych.

Wynalezienie tranzycji: pamięć społeczna a zmiana organizacyjna

Boje odnotował, że *storytelling organization* może popaść w dwie skrajne formy: stać się systemem opresji, w którym wszyscy uczestnicy są podporządkowani dominującej „wielkiej narracji” albo stanowić punkt splotu wielu historii, narratorów i performansów (Boje 1995). O ile powyżej cytowane badania stanowiły raczej egzemplifikację pierwszego, o tyle teraz zwrócę się ku drugiemu z tych typów. Pisanie historii instytucji, budowanie jej ładu wewnętrznego i wizerunku na zewnątrz możemy ujmować jako „proces konstruowania rzeczywistości, który ma wielu autorów – [jako] negocjowanie między różnymi, niekiedy rywalizującymi ze sobą narracjami historycznymi” (Ybema 2014: 499).

Tytuł tego podrozdziału zapożyczony jest z pracy cytowanego wyżej autora pt. „The Invention of Transitions: History as a Symbolic Site for Discursive Struggles Over Organizational Change” (2014). Ybema opisuje historię redakcji jednego z głównych krajowych dzienników przez pryzmat podwójnej narracji: analizując to, w jaki sposób historię gazety widzą historycy biznesowi oraz podając etnograficzny opis sposobów, za pomocą których jej współcześni dziennikarze budują narracje o jej zmianach: wykorzystują elementy pamięci zbiorowej, tworząc swoje „jedyne słuszne” wersje historii dziennika. Jako specjaliści, którzy na co dzień przekształcają chaotyczne „wydarzenia” w spójne „wiadomości”, dziennikarze w codziennej pracy redakcji odnoszą się wielokrotnie do określonych elementów przeszłości, kontrastując ją ze współczesnym kształtem gazety. Historycy opisywali ją jako „katolicką” w XX wieku w latach pięćdziesiątych i sześćdziesiątych, „lewicową” w siedemdziesiątych i osiemdziesiątych i „popularną” w latach dziewięćdziesiątych. Współczesny „kryzys tożsamości” tej organizacji umożliwił bardzo zróżnicowane manewry retoryczne w budowaniu silnych przeciwstawięń między tym, co uznawane było jako przeszłość i teraźniejszość oraz wspieranie lub dyskredytowanie współczesnych propozycji zmian ze strony różnych frakcji komitetu redakcyjnego na podstawie „wyłowionych” fragmentów z historii gazety tak, by wesprzeć określony argument. To, co

zaś było wspólne w ich narracjach, to opieranie historii gazety na gwałtownych zerwaniach, a deprecjonowanie elementów ciągłości. Tytuł pracy jest oczywiście grą z pojęciem wynalezionej tradycji i przenosi pomysł Erica Hobsbawma o krok dalej: pokazuje, że nie tylko rzekomo odwieczne rytuały mają niekiedy krótką biografię, ale i periodyzacje historyczne mają charakter umowny i są przedmiotem walk politycznych.

Należy zwrócić przy tym uwagę, że autorzy analiz współczesnego splatania wątków o historiach organizacji nie stoją na stanowisku skrajnego relatywizmu, to znaczy poglądu, że współcześnie możliwe jest dowolne manipulowanie tym, co jest faktem historycznym. Odnoszą się natomiast do ponowoczesnej teorii historii, a szczególnie przyjmują argument o bardzo ograniczonym dostępie do przeszłości „jako takiej” – zamiast tego badają, jak za pośrednictwem „opakowanych przeszłości”, czyli na przykład oficjalnych publikacji o historii korporacji aktorzy starają się przekonać publiczności, że pewne historie są autentyczne i odpowiadają o „prawdziwej przeszłości”: „pośrednicy [w tworzeniu historii] i odbiorcy są uczestnikami procesu negocjowania i perswazji, odbiorcy wątpią w opakowane przeszłości, zaś pośrednicy próbują zbudować swoją wiarygodność” (Ooi 2002: 618). Budowanie, podtrzymywanie czy zmiana tożsamości organizacji wymagają ciągłego zbiorowego wysiłku, nie tylko biernego „odbioru” komunikatów kierownictwa. Przenosi nas to do wymiaru pracy pamięci.

Praca pamięci: narracje ciągłości i zmiany

Pierre Nora, autor pojęcia *lieux de mémoire* (miejsc pamięci), w swoim słynnym tekście przeciwstawia historię pamięci społecznej. W kontraście do historii, która jest zawsze niepełną rekonstrukcją tego, czego już nie ma, reprezentacją, wiecznie sceptyczną wobec pamięci społecznej, ta druga ma być

życiem wiedzionym przez żywe społeczeństwa ustanowione w jej imię. Nieustannie ewoluuje, jest otwarta na dialektykę pamiętania i zapominania, nieświadoma swej sukcesywnej deformacji, podatna na manipulację i zawłaszczenie, może trwać w uśpieniu i co jakiś czas się budzić. [...] Pamięć jest fenomenem wiecznie aktualnym, więzami łączącymi nas z wieczną terażniejszością (Nora 2009: 5).

Wobec tego pracą pamięci w organizacjach nazwać możemy wszelkie akty zbiorowego zaangażowania w budowanie narracji o jej przeszłości. Skupiając się na pracy pamięci przenosimy akcent z zainteresowania tym, jak menedżerowie budują narracje o przeszłości w celach strategicznych ku wielości aktorów organizacyjnych czy publiczności. W popularnych koncepcjach tożsamości organizacji podkreśla się, że zasadzają się one na wartościach centralnych i wyróżniających organizację na tle innych, są trwałe (Albert i Whetten 1985). Perspektywa pracy pamięci dostarcza sposobów problematyzowania mechanizmów, które przyczyniają się do owego zachowania ciągłości lub prowadzą do zmiany.

Choć nie powołują się na pojęcie pamięci społecznej, Dennis Gioia, Majken Schultz i Kevin Corley (2000) proponują dynamiczny model, w ramach którego praktyki aktorów związane z podtrzymywaniem lub zmienianiem tożsamości organizacji umieszczone są w kontekście wizerunku organizacji na zewnątrz i jej reputacji. Ze względu na to, że tożsamość organizacji pozostaje w ciągłym napięciu z jej wizerunkiem zewnętrznym, musi ona być dynamiczna i elastyczna. Wedle tej koncepcji „ta niestabilność tożsamości jest dla organizacji dobrodziejstwem, ponieważ pozwala na lepsze przystosowanie do wymagań otoczenia, które też jest w procesie ciągłej zmiany” (Gioia i in. 2000: 74) – właściwość tę nazywają niestabilnością adaptacyjną. Niejasności, dwuznaczności w narracjach o historii organizacji można traktować jako symptomy procesu zmiany tożsamości (Corley i Gioia 2004: 202). Proces ten wymaga zaangażowania kognitywnego, wzmożonego wysiłku nadawania sensu (tamże, s. 204). W tym miejscu chciałabym rozważyć dwa rodzaje pracy pamięci: narracje ciągłości i te opierające się na zerwaniu.

Empirycznego przykładu dla konieczności wkładania ciągłego wysiłku poznawczego dostarcza nam studium trwałości tożsamości francuskiej fabryki samolotów na podstawie analizy wewnętrznych biuletynów firmowych wydawanych przez 50 lat i wywiadów z emerytowanymi pracownikami. Rzeczywiście jest to teren, na którym „pamięć zbiorowa spotyka tożsamość organizacyjną”, cytując tytuł tej pracy (Anteby i Molnár 2012). Punktem wyjścia jest podwójna obserwacja: empiryczna – o względnej stałości tożsamości firmy oraz teoretyczna – stałość tożsamości zazwyczaj uznawana jest za pewnik, a mechanizmy jej podtrzymywania nie są dostatecznie zbadane. Ów koncern był jednym z niewielu, które podlegały „nacjonalizacji jako sankcji” za kolaborację podczas II wojny światowej, ale zrekonstruowana po wojnie tożsamość zakładu czerpała z zasobu symbolicznego, jakim jest francuska tradycja narodowa. Niewygodna przeszłość była systematycznie pomijana. Podobnie pomniejszane jest znaczenie inwestycji międzynarodowych (między innymi ze strony koncernu amerykańskiego) w latach powojennych. Utrzymywanie spójnej, podzielanej tożsamości firmy jako produkującej „francuskie silniki samolotowe” przez półwiecze dynamicznego, globalizującego się kapitalizmu jest możliwe wyłącznie dzięki ciągłej pracy pamięci, zorientowanej na przesłonięcie dwuznaczności związanych z latami wojennymi oraz powojennej współpracy z Amerykanami. W owej pracy pamięci, podkreślają autorzy, *zapominanie* jest równie ważne, jak pamiętanie. Zapominanie jest systematyczne i stanowi nieodzowny aspekt długotrwałego konstruowania tożsamości organizacji (tamże, s. 531–532).

W kontraście do tego procesu mamy do czynienia także z pracą pamięci opierającą się na zerwaniu, nieciągłości historii organizacji. Podstawowym mechanizmem jest tu nostalgia – według Yannisa Gabriela jest to fenomen nieodstatecznie opisany w stosunku do stopnia jego rozpowszechnienia. Źródłem

nostalgii są okoliczności współczesne – jest mechanizmem radzenia sobie z teraźniejszością, nie zaś przeszłością. Historia ujmowana jest tu jako plastyczna, a nostalgiczna przeszłość

jest wysoce selektywna, wyidealizowana i wypełniona znaczeniem. Nostalgia zatem buduje mitologię przeszłości, czyli coś, co jest częścią nas, ale nie jest częścią współczesnego świata, wywołując promieniującą reakcję emocjonalną i powodując dalszą idealizację i okraszanie [przeszłości], ale oddalając jej historyczne naświetlenie (Gabriel 1993: 121).

Fenomen nostalgii przejawia się formułowaniem narracji, w których przeszłość oddzielona jest od teraźniejszości radykalną nieciągłością, co powoduje, że niemożliwy jest powrót do rzeczywistości sprzed zmiany:

pracownicy, którzy doświadczyli zmiany ze starego na nowe, postrzegają siebie jako zdecydowanie innych niż ci, którzy doszli później i czasami widzą siebie jako „ocalonych” z wcześniejszych czasów. Ich przeszłość jest podzielanym *dziedzictwem*, które ich spaja i wyklucza tych, którzy nie posmakowali życia przed upadkiem przeszłości (tamże, s. 122).

Nostalgia jest tu zatem ujmowana jako fenomen społeczny raczej niż związany z pamięcią indywidualną. Współgra to szczególnie z metaforą organizacji jako *rodziny*, którą Gabriel postrzega jako podstawową. Z nią z kolei wiąże się kilka ognisk uczucia nostalgii: budynki, w których mieści się organizacja, którym można przypisywać związek z wartościami miejsca pracy; przywódcy, często też członkowie rodzin założycieli, w odróżnieniu od współczesnych menedżerów technokratycznych; jak i inne ważne postaci, na przykład dawni koledzy, których odejście w narracjach nostalgicznych przedstawiane jest w sposób niemal równoważny do śmierci (tamże, s. 125–131).

W literaturze przeważa pogląd mówiący, że nostalgia jest mechanizmem defensywnym (Pickering i Keightly 2006). Jej funkcje opisywane są z perspektywy psychologicznej: nostalgia daje poczucie bycia członkiem wspólnoty, dostęp do pewnego dziedzictwa, buduje poczucie wyjątkowości grupy i daje wsparcie emocjonalne podczas głębokich przekształceń organizacyjnych (Brown i Humphreys 2002). Nostalgia może dawać poczucie wolności od współczesnych zawirowań (Davis 1979: 36), przywrócić poczucie kontroli i dawać nadzieję na przyszłość (Wilson 1999). Pielęgnowanie nostalgii za dawnymi czasami przypisywane jest więc głównie grupom zdominowanym, w szczególności robotnikom starszego pokolenia. Nie oznacza to jednak, że jest niepożądana przez władze organizacji: ponieważ służy jako mechanizm wyrażania niezadowolonych współczesnymi warunkami pracy, jej realnym skutkiem według Gabriela może być wygaszenie zbiorowego oporu.

Krytyka tego podejścia odnosi się zwłaszcza do trzech aspektów: pierwszy dotyczy związków z socjologiczną teorią pamięci społecznej; drugi odnosi się

do tego, że wspieranie poczucia wyjątkowości grupy może być przyczynkiem do oporu; a trzeci – do tego, że nostalgia może być mechanizmem pracy pamięci, w którym uczestniczy wielu aktorów organizacyjnych, w tym także kadry menedżerskie.

W ujęciu Gabriela (1993) nostalgiczne opowieści odnoszą się tylko do *własnych* doświadczeń, co stoi w sprzeczności z socjologiczną tradycją pamięci społecznej. Halbwachs argumentował bowiem, że „nie pamięta się inaczej niż poprzez umieszczenie się w perspektywie jednej lub kilku grup oraz umiejscowienie się w perspektywie jednej lub kilku grup oraz umiejscowienie się w jednym lub kilku nurtach myśli zbiorowej” (Halbwachs 1950: 14, tłum. J. Wawrzyniak). Podsumowując dorobek teoretyczny Halbwacha, Ricoeur podkreśla, że wspomnienia uruchamiane są w kontaktach społecznych oraz – co ważne w tym kontekście – granica między „własnymi” wspomnieniami a opowieściami zasłyszanymi zaciera się (Ricoeur 1995: 27). Socjologiczna tradycja pamięci zbiorowej, przypisująca pierwszeństwo pamięci społecznej przed indywidualną, stanowi punkt wyjścia do skrytykowania rozumienia nostalgii przez Gabriela jako zbyt wąskiego – nie uwzględniającego tego, że nośniki pamięci, nawet (czy zwłaszcza) o wydarzeniach niedoświadczonych samodzielnie, są alfabetem komunikowania się współcześnie (Kula 2002: 122–141).

Przykładu takiego ujmowania pamięci społecznej dostarczają badania nad praktykami pamięci wśród pokolenia starszych pracowników tureckiej rzemieślniczej szkoły zawodowej zbudowanej na wartościach Kemalizmu i wcielonej współcześnie w struktury uniwersytetu, gdzie w sferze symbolicznej dominuje religia (Brown i Humphreys 2002). Pielęgnowanie nostalgii za świecką szkołą zawodową umożliwia wykładowcom podtrzymywanie opowieści o zawodowym powołaniu, opór przed hegemoniczną narracją oraz obronę swojej tożsamości w sensie emocjonalnym. Niemniej, wnioski te pozwalają zauważyć, że mamy do czynienia z biernym oporem.

Ilustracji dla koncepcji nostalgii jako procesu, w którym uczestniczy wielu aktorów organizacyjnych dostarcza praca Tima Stranglemana (1999), w której autor ujmuje nostalgię jako aktywne narzędzie w rękach władzy. Przypadek, który bada, to prywatyzacja brytyjskiej kolei. W planie wewnątrzorganizacyjnym mamy do czynienia z umniejszaniem znaczenia praktyk organizacyjnych związanych z okresem państwowej własności kolei, co zalegitymizować ma nowe techniki zarządzania personelem. Z kolei w stosunku do publiczności na zewnątrz organizacji prywatyzacja stworzyła warunki do nostalgicznych odwołań do „starych dobrych czasów”, gdy koleje także były własnością prywatnych firm, a podróżowanie nimi można reklamować odnosząc się do „dawnej” elegancji. Nostalgia w gruncie rzeczy może opierać się na „implancie” pamięci społecznej (Golka 2009). Klasie menedżerskiej niejako z definicji przynależy przywiązanie do *przyszłości*, lecz musi ono być przez nich formułowane

w odniesieniu do *przeszłości* – przy czym możemy mieć do czynienia z jej dyskredytowaniem lub gloryfikowaniem.

Owo nastawienie na przyszłość Sierk Ybema (2004) określa mianem *postalgii*. Choć tak różne od nostalgii, postalgiczne opowieści dzielą z tą pierwszą pewną ważną cechę – niezadowolenie z teraźniejszego stanu rzeczy. Także postalgia jest silnie nacechowana emocjonalnie: wyobrażeniom przyszłości towarzyszą zdecydowanie pozytywne uczucia, ale to, co je przyćmiewa, to niepokój, czy i kiedy owa świetlana przyszłość nadejdzie. Nadawanie znaczenia jest procesem nakierowanym na przeszłość, zaś zmiana i projektowanie rozwiązań organizacyjnych – na przyszłość. Ta dwoistość, twierdzą Gioia, Corley i Fabri (2002), wymaga od menedżerów zdolności myślenia w czasie „*future perfect*” i wyobrażania sobie dalekosiężnych skutków ich obecności w organizacji. Stąd, jak uważają autorzy, menedżerowie projektując przyszły kształt organizacji mogą podejmować decyzje oparte na wyobrażeniu tego, jak zostaną zapamiętani.

Niemniej, jak zauważa już Ybema, opozycja nostalgia–postalgia nie wyczerpuje wszystkich możliwości: możemy mieć do czynienia np. z organizacjami, w których żywe są ciepłe wspomnienia o przeszłości, a jednocześnie podzielana jest narracja o dążeniu do lepszej przyszłości.

Zakończenie

W nieco prowokacyjnym tekście, będącym komentarzem do eseju sprzed dwudziestu lat, Alfred Kieser (2015) stawia tezę, że zwrot historyczny w teorii organizacji nie dokonał się i być może nigdy się nie dokona. Swoją gorzką diagnozę wspiera obserwacjami: według niego wymarły międzynarodowe instytucjonalne badania porównawcze, a wiele badań w zarządzaniu ma (nieuświadomione) podłoże ideologiczne. Jednak – jak zaznacza – choć nie dokonał się przełom w całej dyscyplinie, to powstała żywotna wspólnota badaczy, którzy promują tę tematykę. W przeglądzie nowych prac nurtu historycznego w zarządzaniu Albert Mills i in. (2016) zauważają, że Kieser reprezentuje jeden z kilku sposobów rozumienia zwrotu historycznego: wezwanie do ponownej integracji analiz historycznych z teorią organizacji. Stwierdzają, że niemiecki historyk otwiera pole do rozumienia związku historii i zarządzania w szerszej perspektywie – a mianowicie do krytyki głównego nurtu teorii organizacji z perspektywy historiograficznej. Jednocześnie odnotowują, że pewnym obciążeniem „zwrotu historycznego w zarządzaniu” jest systematyczne przedkładanie historii nad naukami o organizacji, co czasem przesłania wielość podejść ontologicznych i epistemologicznych wśród historyków. Stąd jako najważniejsze dokonania zwrotu historycznego autorzy uznają rozwój nowych podejść badawczych, takich jak

ANTI-history (Durepos i Mills 2012), w ramach którego bada się tworzenie wiedzy w organizacjach przez pryzmat teorii aktora–sieci i socjologii wiedzy, czy retorycznego wykorzystania historii jako zasobu strategicznego (Suddaby, Foster i Trank 2010), gdzie badacze angażują się w dyskusję na temat statusu ontologicznego opowieści historycznej. Wielość i różnorodność prac, które odwołują się do zwrotu historycznego, są podstawą, dla której Mills, i nie tylko, uznają, że ma on faktycznie miejsce.

W tekście nie rościłam sobie zamiarów opisanego całego spektrum tematów podejmowanych przez tę wspólnotę. Przede wszystkim nie było tu miejsca na krytyczne analizy historii zarządzania. W tym nurcie na szczególną uwagę zasługują prace podejmujące tematykę między innymi nieobecności w teorii zarządzania niewolnictwa jako mechanizmu akumulacji kapitału, który legł u podstaw nowoczesnego kapitalizmu amerykańskiego (Cooke 2003), wyparcia lewicowej myśli społecznej z zarządzania (Cooke 2003; Marens 2015), czy „polityki historycznej” Academy of Management, największej światowej sieci profesjonalistów związanych z zarządzaniem (Myrick, Helms Mills i Mills 2013), tudzież analiz sposobu mówienia o historii w popularnych podręcznikach z tej dyscypliny (Weatherbee 2015; Cummings i Bridgman 2016). Dużym zainteresowaniem wciąż cieszą się krytyczne reinterpretacje badań fundamentalnych dla teorii organizacji – przykładem niech będzie nagroda za artykuł roku 2012 przyznana przez pismo „Human Relations” Johnowi Hassardowi za tekst, w którym na nowo interpretuje badania Eltona Mayo w Hawthorne, biorąc pod uwagę niedostatecznie naświetlone wątki (Hassard 2012).

Wreszcie, na osobne opracowanie zasługują też próby *uhistorycznienia* zwrotu historycznego, czego podjęli się między innymi Gabrielle Durepos i Albert Mills (2015), którzy proponują, by zainteresowanie historią w teorii organizacji rozbić na cztery okresy: fazę faktograficzną, kontekstualną, metodologiczną oraz ontologiczno-epistemologiczną. Wydaje się jednak, że kontekst globalnych przemian gospodarczych nie wybrzmiewa dostatecznie mocno, choć jest z pewnością częścią wielu koncepcji. Mam tu na myśli na najbardziej ogólnym poziomie globalizację i postfordyzm, bardziej zaś szczegółowo zwłaszcza trend *reengineeringu* w zarządzaniu, to jest radykalnych zmian w organizacjach, budowaniu na gruzach, celowego gwałtownego zrywania ciągłości (Hammer 1990). Biorąc to pod uwagę, można powiedzieć, że zwrot historyczny opisuje organizacje w czasie, kiedy muszą one zmierzyć się z gwałtownymi przemianami (między innymi globalnym kryzysem finansowym 2008 roku) i znaleźć swoją „elastyczną” odpowiedź na zawirowania, które je dotyczą (por. Mir i Mir 2015).

Jak zostało odnotowane, zwrot historyczny to co najmniej dwa równoważne prądy – badania historii (instytucjonalizacji zarządzania) i pamięci społecznej. Jak piszą William Foster i Roy Suddaby (2015), badania te zdecydowanie za

mało się splatają: „to, czego brakuje, to rozmowa na temat tego, jak pamięć i to, co jest pamiętane, wpływa na zwrot historyczny w teorii organizacji oraz tego, jak historia organizacyjna pozwala skupiać się na pewnych wątkach pamięci i wpływa na pamiętanie w organizacjach” (tamże, s. 369). W planie tematów, jakie podejmują badacze, przeważają te związane z korporacjami pochodzącymi z krajów anglosaskich (z pewnymi wyjątkami – mam tu na myśli głównie zagadnienie postkolonializmu) – lecz wciąż niedostatecznie eksplorowane są socjalizm czy postsocjalizm (do wyjątków należą np. Cooke, Mills i Kelley 2005; Kelley, Mills i Cooke 2006; Spector 2015). Połączenie obu wymiarów daje możliwości dalszego eksplorowania np. instytucjonalizacji zarządzania jako dyscypliny w warunkach realnego socjalizmu, praktyk pamięci modernizacji socjalistycznej podczas transformacji postsocjalistycznej, czy porównań międzynarodowych, choćby przez badania praktyk pamięci społecznej związanej z tożsamością zakładu pracy w tworzonych od podstaw lub nabytych jako były przedsiębiorstwa państwowe oddziałach korporacji w różnych krajach. Niedostatecznie dużo uwagi poświęca się miejscom pracy innym niż globalne koncerny, choć to one – jak się zdaje – stanowią dobry punkt wyjścia do powrotu do owych badań porównawczych, których osłabienie dostrzegł Alfred Kieser. Wreszcie, odniesienia do socjologicznych koncepcji pamięci społecznej wydają się niedostateczne. Wśród zagadnień, które wymagają krytycznego opracowania w nurcie zwrotu historycznego wymieniłabym w szczególności:

- związki pracy biograficznej (Corbin i Strauss 1987) i pracy pamięci (organizacyjnej),
- relacje między pamięcią komunikacyjną i kulturową (Assmann 2008) a władzą i ideologią w organizacjach,
- związki wynalezienia tradycji, społecznych ram niepamięci (Hirszowicz i Neyman 2001) i implantów pamięci społecznej (Golka 2009).

Z lektur wyłania się obraz wspólnoty badaczy (pochodzących głównie z Wielkiej Brytanii, Kanady i USA), która choć nie cytuje często Douglas (2011), to wchodzi w dialog z jej twierdzeniem, że pamięć zbiorowa jest rezerwuarem porządku społecznego i ani to, co jest pamiętane, ani to, co zostaje zapomniane, nie jest przypadkowe. Wątki z badań, które wydają się istotne dla tej tematyki – takie, jak tożsamość organizacji i jej rola dla publiczności zewnętrznych i wewnętrznych, narracje o historii jako narzędzie władzy dyscyplinarnej, społeczne konstruowanie ciągłości i nieciągłości w zbiorowych narracjach o historii organizacji – to w istocie tematy klasyczne w socjologii organizacji. Badacze spod znaku zwrotu historycznego naświetlają je z nowego punktu widzenia, angażując się w badania archiwalne oraz opierające się na historii mówionej i teoretyzując na nowo przeszłość, pamięć społeczną i historię w ciągłej dyskusji z obserwacjami ze swoich badań.

Literatura

- Adorasio, Anna. 2014. *Organizational Remembering as Narrative: 'Storying' the Past in Banking*. „Organization” 21 (4): 463–476.
- Albert, Stuart i David Whetten. 1985. *Organizational Identity*. W: L. L. Cummings i B. M. Straw (red.). *Research in Organizational Behavior*. Greenwich: JAI Press, s. 263–295.
- Anteby, Michel i Virág Molnár. 2012. *Collective Memory Meets Organizational Identity: Remembering*. „Academy of Management Journal” 55 (3): 515–540.
- Assmann, Jan. 2008. *Communicative and Cultural Memory*. W: A. Erll, A. Nünning (red.), *Cultural Memory Studies. An International and Interdisciplinary Handbook*. Berlin, New York: De Gruyter, s. 109–118.
- Atkinson, Paul i Amanda Coffey. 2004. *Analysing Documentary Realities*. W: D. Silverman (red.). *Qualitative Research. Theory, Method and Practice*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage, s. 56–75.
- Berger, Peter i Thomas Luckmann. 1983. *Spoleczne tworzenie rzeczywistości*. Tłum. J. Niżnik. Warszawa: PIW.
- Boje, David. 1991. *The Storytelling Organization: A Study of Story Performance in an Office-Supply Firm*. „Administrative Science Quarterly” 36 (1): 106–126.
- Boje, David. 1995. *Stories of the Storytelling Organization: A Postmodern Analysis of Disney as 'Tamara-Land.'* „The Academy of Management Journal” 38 (4): 997–1035.
- Boje, David. 2001. *Narrative Methods for Organizational and Communication Research*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage.
- Boje, David. 2008. *Storytelling Organizations*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage.
- Booth, Charles i Michael Rowlinson. 2006. *Management and Organizational History: Prospects*. „Management and Organizational History” 1 (1): 5–30.
- Brown, Andrew. 2006. *A Narrative Approach to Collective Identities*. „Journal of Management Studies” 43 (4): 731–753.
- Brown, Andrew i Michael Humphreys. 2002. *Nostalgia and Narrativization of Identity: A Turkish Case Study*. „British Journal of Management” 13: 141–159.
- Brunninge, Olof. 2009. *Using History in Organizations*. „Journal of Organizational Change Management” 22 (1): 8–26.
- Bucheli, Marcelo i Daniel Wadhvani. 2014. *Organizations in Time*. Oxford: Oxford University Press.
- Carroll, Craig. 2002. *Introduction: The Strategic Use of the Past and Future in Organizational Change*. „Journal of Organizational Change Management” 15 (6): 556–562.
- Chandler, Alfred. 1962. *Strategy and Structure: Chapters in the History of the American Industrial Enterprise*. Cambridge, Mass.: MIT Press.
- Chandler, Alfred. 1977. *The Visible Hand*. Cambridge, Mass., London: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Clark, Peter i Michael Rowlinson. 2004. *The Treatment of History in Organisation Studies: Towards an 'Historic Turn'?* „Business History” 46 (3): 331–352.

- Corbin, Juliet i Anselm Strauss. *Qualitative Analysis*. New York: Cambridge University Press.
- Cooke, Bill. 2003. *The Denial of Slavery in Management Studies*. „Journal of Management Studies” 40 (8): 1895–1918.
- Cooke, Bill, Albert Mills i Elizabeth Kelley. 2005. *Situating Maslow in Cold War America. A Recontextualization of Management Theory*. „Group & Organization Management” XX (X): 1–24.
- Corley, Kevin i Dennis Gioia. 2004. *Identity Ambiguity and Change in the Wake of a Corporate Spin-Off*. „Administrative Science Quarterly” 49: 173–208.
- Cummings, Stephen i Todd Bridgman. 2016. *How Recovering Adam Smith Can Help Us Think Differently about the Foundations of Management*. W: „Academy of Management 2016 Conference Proceedings”. Anaheim.
- Czarniawska-Joerges, Barbara. 1992. *Exploring Complex Organizations: A Cultural Perspective*. Newsbury Park: Sage.
- Czarniawska-Joerges, Barbara. 1994. *Narratives of Individual and Organizational Identities*. W: S. Deetz (red.). *Communication Yearbook 17*. New York: Routledge, s. 193–221.
- Davis, Fred. 1979. *Yearning for Yesterday: A Sociology of Nostalgia*. New York: Free Press.
- Douglas, Mary. 2011. *Jak myślą instytucje*. Tłum. O. Siara. Warszawa: WN PWN.
- Dunn, Elizabeth. 2008. *Prywatyzując Polskę. O bobofrutach, wielkim biznesie i restrukturyzacji pracy*. Tłum. P. Sadura. Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- Durepos, Gabrielle i Albert Mills. 2012. *ANTI-History: Theorizing the Past, History i Historiography in Management and Organization Studies*. Charlotte, NC: Information Age Publishing.
- Durepos, Gabrielle i Albert Mills. 2015. *ANTI-History & the Historic Turn in Management and Organization Studies*. manuskrypt.
- Durepos, Gabrielle, Albert Mills i Jean Helms Mills. 2008. *Tales in the Manufacture of Knowledge: Writing a Company History of Pan American World Airways*. „Management and Organizational History” 3 (1): 63–80.
- Erl, Astrid. 2008. *Cultural Memory Studies: An Introduction*. W: A. Erl i A. Niining (red.). *Cultural Memory Studies. An International and Interdisciplinary Handbook*. Berlin, New York: Walter de Gruyter, s. 1–18.
- Feldman, Regina M. i Steven P. Feldman. 2006. *What Links the Chain: An Essay on Organizational Remembering as Practice*. „Organization” 13 (6): 861–887.
- Foster, William i Roy Suddaby. 2015. *Processing History. Bringing Process-Oriented Research to Management and Organizational History*. W: P. G. McLaren, A. Mills i T. Weatherbee. *The Routledge Companion to Management and Organizational History*. London, New York: Routledge, s. 363–371.
- Foster, William, Roy Suddaby, Alison Minkus i Elden Wiebe. 2011. *History as Social Memory Assets: The Example of Tim Hortons*. „Management and Organizational History” 6 (1): 101–120.

- Gabriel, Yannis. 1993. *Organizational Nostalgia — Reflections on „The Golden Age”*. W: S. Fineman (red.). *Emotion in Organization*. London: Sage, s. 118–141.
- Genoe McLaren, Patricia, Albert Mills i Terrance Weatherbee. 2015. *The Routledge Companion to Management and Organizational History*. London: Routledge.
- Giddens, Anthony. 2010. *Nowoczesność i tożsamość. „Ja” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*. Tłum. A. Sulżycka. Warszawa: WN PWN.
- Gioia, Dennis. 1986. *Symbols, Scripts and Sensemaking*. W: H. P. Sims (red.). *The Thinking Organization*. San Francisco: Jossey-Bass, s. 49–74.
- Gioia, Dennis, Kevin Corley i Tomasso Fabbri. 2002. *Revising the Past (While Thinking in the Future Perfect Tense)*. „Journal of Organizational Change Management” 15 (6): 622–634.
- Gioia, Dennis, Majken Schultz i Kevin Corley. 2000. *Organizational Identity, Image and Adaptive Instability*. „Academy of Management Review” 25 (1): 63–81.
- Golka, Marian. 2009. *Pamięć społeczna i jej implanty*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Halbwachs, Maurice. 1950. *La Mémoire Collective*. Paris: Les Presses Universitaires de France.
- Halbwachs, Maurice. 2008. *Społeczne ramy pamięci*. Tłum. M. Król. Warszawa: WN PWN.
- Hammer, Michael. 1990. *Reengineering Work: Don't Automate, Obliterate*. „Harvard Business Review” (<https://hbr.org/1990/07/reengineering-work-dont-automate-obliterate>).
- Hannah, Leslie. 1984. *Entrepreneurs and the Social Sciences*. „Economica” 51 (203): 219–234.
- Hassard, John. 2012. *Rethinking the Hawthorne Studies: The Western Electric research in its social, political and historical context*. „Human Relations” 65 (11): 1431–1461.
- Hirszowicz, Maria i Elżbieta Neyman. 2001. *Społeczne ramy niepamięci*. „Kultura i Społeczeństwo” 3–4: 23–48.
- Hobsbawm, Eric. 2008. *Wprowadzenie. Wynajdywanie tradycji*. W: E. Hobsbawm i T. Ranger (red.). *Tradycja wynaleziona*. Tłum. M. Godyń i F. Godyń. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, s. 9–24.
- Jacques, Roy Stager. 2013. *History, Historiography and Organization Studies: The Challenge and the Potential*. „Management and Organizational History” 1 (1): 31–49.
- Kelley, Elizabeth, Albert Mills i Bill Cooke. 2006. *Management as a Cold War Phenomenon?* „Human Relations” 59 (5): 603–610.
- Kieser, Alfred. 1994. *Crossroads – Why Organization Theory Needs Historical Analyses – and How This Should Be Performed*. „Organization Science” 5 (4): 608–620.
- Kieser, Alfred. 2015. *Twenty Years After. Why Organization Theory Needs Historical Analyses*. W: P. G. McLaren, A. Mills i T. Weatherbee (red.). *The Routledge Companion to Management and Organizational History*. London, New York: Routledge, s. 47–48.
- Kończal, Kornelia i Joanna Wawrzyniak. 2011. *Polskie badania pamięcioznawcze: tradycje, koncepcje, (nie)ciągłości*. „Kultura i Społeczeństwo” 55 (4): 11–64.

- Kula, Marcin. 2002. *Nośniki pamięci historycznej*. Warszawa: Wydawnictwo DiG.
- Lipartito, Kenneth. 1995. *Culture and the Practice of Business History*. „Business and Economic History” 24 (2): 1–41.
- Macleon, Mairi, Charles Harvey, John Sillince i Benjamin Golant. 2014. *Living up to the Past? Ideological Sensemaking in Organizational Transition*. „Organization” 21 (4): 543–567.
- Marens, Richard. 2015. *He Who Should Not Be Mentioned: Marx, History and American Business Schools*. W: P. G. McLaren, A. Mills i T. Weatherbee (red.). *The Routledge Companion to Management and Organizational History*. London, New York: Routledge, s. 83–95.
- Martin, Joanne. 2002. *Organizational Culture: Mapping the Terrain*. Thousand Oaks, Londyn, New Delhi: Sage.
- Mills, Albert, Roy Suddaby, William Foster i Gabrielle Durepos. 2016. *Re-Visiting the Historic Turn 10 Years Later: Current debates in management and organizational history – an introduction*. „Management and Organizational History” 11(2): 67–76.
- Mir, Ali i Raza Mir. 2015. *Re-Examining „Flexibility”*. W: P. G. McLaren, A. Mills i T. Weatherbee (red.). *The Routledge Companion to Management and Organizational History*. London, New York: Routledge, s. 253–264.
- Myrick, Kim, Jean Helms Mills i Albert Mills. 2013. *History-Making and the Academy of Management: An ANTi-History Perspective*. „Management and Organizational History” 8 (4): 345–370.
- Nora, Pierre. 2009. *Między pamięcią i historią: les lieux de mémoire*. Tłum. M. Ziolkowska i A. Leśniak. „Archiwum” 2: 4–12.
- Olick, Jeffrey K. 1999. *Collective Memory: The Two Cultures*. „Sociological Theory” 17: 333–348.
- Ooi, Can-Seng. 2002. *Persuasive Histories. Decentering, Recentering and the Emotional Crafting of the Past*. „Journal of Organizational Change Management” 15 (6): 606–621.
- Oswick, Cliff, Peter Fleming i Gerard Hanlon. 2011. *From Borrowing to Blending: Rethinking the Processes of Organizational Theory Building*. „Academy of Management Review” 36 (2): 318–337.
- Pickering, Michael i Emily Keightly. 2006. *The Modalities of Nostalgia*. „Current Sociology” 54 (9): 919–941.
- Putnam, Linda, Nelson Phillips i Pamela Chapman. 1996. *Metaphors of Communication and Organization*. W: S. Clegg, C. Hardy i W. Nord (red.). *Handbook of Organization Studies*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage, s. 375–408.
- Reckwitz, Andreas. 2002. *Toward a Theory of Social Practices. A Development in Culturalist Theorizing*. „European Journal of Social Theory” 5 (2): 243–262.
- Ricoeur, Paul. 1995. *Pamięć – zapomnienie – historia*. W: K. Michalski (red.). *Tożsamość w czasach zmiany. rozmowy w Castel Gandolfo*. Tłum. J. Margański. Warszawa, Kraków: Znak, s. 22–43.
- Ricoeur, Paul. 2007. *Pamięć, historia, zapomnienie*. Tłum. J. Margański. Kraków: Universitas.

- Rowlinson, Michael. 1988. *The Early Application of Scientific Management by Cadbury*. „Business History” 30 (4): 377–395.
- Rowlinson, Michael, Charles Booth, Peter Clark, Agnes Delahaye i Stephen Procter. 2010. *Social Remembering and Organizational Memory*. „Organization Studies” 31 (1): 69–87.
- Rowlinson, Michael, Andrea Casey, Per Hansen i Albert Mills. 2014. *Narratives and Memory in Organizations*. „Organization” 21 (4): 441–446.
- Rowlinson, Michael i John Hassard. 1993. *The Invention of Corporate Culture: A History of the Histories of Cadbury*. „Human Relations” 46 (3): 229–241.
- Rowlinson, Michael i Stephen Procter. 1999. *Organizational Culture and Business History*. „Organization Studies” 20 (3): 369–396.
- Saryusz-Wolska, Magdalena. 2009. *Wprowadzenie*. W: M. Saryusz-Wolska (red.). *Pamięć zbiorowa i kulturowa. współczesna perspektywa niemiecka*. Kraków: Universitas, s. 7–38.
- Skarga, Barbara. 1995. *Tożsamość ja i pamięć*. „Znak” 5: 4–18.
- Smircich, Linda. 1983. *Concepts of Culture and Organizational Analysis*. „Administrative Science Quarterly” 28 (3): 339–358.
- Smircich, Linda i Gareth Morgan. 1982. *Leadership: The Management of Meaning*. „The Journal of Applied Behavioral Science” 18: 257–273.
- Spector, Bert. 2015. *Capitalist Ideologues and the Cold War „struggle for Men’s Minds”*. W: P. G. McLaren, A. Mills i T. Weatherbee (red.). *The Routledge Companion to Management and Organizational History*. London, New York: Routledge, s. 285–301.
- Strangleman, Tim. 1999. *The Nostalgia of Organisations and the Organisation of Nostalgia: Past and present in the contemporary railway industry*. „Sociology” 33 (4): 725–746.
- Suddaby, Roy, William Foster i Chris Trank. 2010. *Rhetorical History as a Source of Competitive Advantage*. W: J. Baum i J. Lampel (red.). *The Globalization of Strategy Research (Advances in Strategic Management, Volume 27)*. London: Emerald Group Publishing Limited, s. 147–173.
- Urwick, Lyndall i Edward Brech. 1945. *The Making of Scientific Management*. London: Management Publications Trust.
- Van Maanen, John. 1995. *Fear and Loathing in Organization Studies*. „Organization Science” 6 (6): 687–692.
- Walsh, James i Gerardo Rivera Ungson. 1991. *Organizational Memory*. „The Academy of Management Review” 16 (1): 57–91.
- Weatherbee, Terrance. 2015. *History in Management Textbooks: Adding, Transforming, or More?* W: P. G. McLaren, A. Mills i T. Weatherbee (red.). *The Routledge Companion to Management and Organizational History*. London, New York: Routledge, s. 112–126.
- Weatherbee, Terrance, Gabrielle Durepos, Albert Mills i Jean Helms Mills. 2012. *Theorizing the Past: Critical Engagements*. „Management and Organizational History” 7 (3): 193–202.

- White, Hayden. 1987. *The Content of the Form: Narrative discourse and historical representation*. London: The John Hopkins University.
- White, Hayden. 2010. *Poetyka pisarstwa historycznego*. Tłum. E. Domańska, M. Loba, A. Marciniak i M. Wilczyński. Warszawa: Universitas.
- Wilson, Janelle. 1999. Nostalgic Narratives: *An Exploration of Black Nostalgia for the 1950's*. „Narrative Inquiry” 9 (2): 303–325.
- Wrege, Charles, Regina Greenwood i Sakae Hata. 1999. *What We Do Not Know about Management History*. „Journal of Management History” 5 (7): 414–424.
- Wrege, Charles i Amadeo Perroni. 1974. *Taylor's Pig-Tale: A Historical Analysis of Frederick W. Taylor's Pig-Iron Experiments*. „The Academy of Management Journal” 17 (1): 6–27.
- Wren, Daniel. 1987. *Management History: Issues and Ideas for Teaching and Research*. „Journal of Management” 13 (2): 339–350.
- Yanow, Dvora i Peregrine Schwartz-Shea. 2006. *Introduction*. W: D. Yanow i P. Schwartz-Shea (red.). *Interpretation and Method. Empirical Research Methods and the Interpretive Turn*. Armonk, NY, London: M.E. Sharpe, s. xi–xxvii.
- Ybema, Sierk. 2004. *Managerial Postalgia: Projecting a Golden Future*. „Journal of Managerial Psychology” 19 (8): 825–841.
- Ybema, Sierk. 2010. *Talk of Change: Temporal Contrasts and Collective Identities*. „Organization Studies” 31 (4): 481–503.
- Ybema, Sierk. 2014. *The Invention of Transitions: History as a Symbolic Site for Discursive Struggles over Organizational Change*. „Organization” 21 (4): 495–513.
- Ybema, Sierk, Tom Keenoy, Cliff Oswick, Armin Beverungen, Nick Ellis i Ida Sabelis. 2009. *Articulating Identities*. „Human Relations” 62 (3): 299–322.
- Zald, Meyer. 1993. *Organization Studies as a Scientific and Humanistic Enterprise: Towards a Reconceptualization of the Foundations of the Field*. „Organization Science” 4 (4): 513–528.

The Historic Turn in Organization Studies: Weaving Together the Important Threads in Organizational Memory Studies

Summary

This article presents the historic turn in organization theory—a new research stream which has emerged at the interface of organization studies, memory studies, and history. The first part of the article aims to show the sources for this increased interest in history and memory in management and organization studies. The historic turn would not be possible without a number of other breakthroughs in the humanities, most notably the narrative turn. In organization studies, the historic turn is a consequence of disappointment with both organizational culture and previous ways of conceptualizing history in management theory. The second part of the article presents key themes in the emergent body of research. Even though the community of scholars associated with the historic turn is dispersed and their methods and theoretical

approaches vary, it is possible to find common focal points involving practices of remembering in organizations: organizational identity and its performances for internal and external publicities, history and memory as an instrument of organizational power (management of memory), and mechanisms of coping with social change. The historic turn touches upon issues that are central to sociological inquiries into organizations.

Key words: the historic turn; organization theory; social memory; organizational identity; nostalgia.