

Bogusław Wójcik

Zasada tolerancji w organizacjach nastawionych na zysk a tolerancja w kontekście edukacyjnym

Problemy Współczesnej Pedagogiki 1/1, 121-132

2015

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Zasada tolerancji w organizacjach nastawionych na zysk a tolerancja w kontekście edukacyjnym

Bogusław Wójcik

Wydział Nauk Społecznych, Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Tarnowie

A b s t r a k t: W artykule podjęto próbę innowacyjnego zaprezentowania problematyki związanej z zastosowaniem zasady tolerancji w kontekstach biznesowym i edukacyjnym. Wspomniana innowacyjność dotyczy w pierwszej kolejności samej metody, wykorzystano bowiem organizacje nastawione na zysk jako model, za pomocą którego można weryfikować zakres zastosowań omawianej zasady oraz analizować jej funkcjonowanie w określonych realiach. W dalszej kolejności wskazano natomiast na implikacje pojawiające się dzięki odniesieniu wypracowanych w ten sposób wniosków do kontekstu sytuacyjnego związanego z edukacją. Ekonomizacja edukacji, podobnie jak ekonomizacja innych sfer życia publicznego, nie oznacza, że te same idee, wartości, zasady mogą być interpretowane identycznie, gdy odnosimy je do przedsiębiorstwa i do szkoły (uniwersytetu). Cel organizacji nastawionych na zysk sprawia, że stosowalność zasady tolerancji ogranicza się w ich przypadku do tzw. tolerancji negatywnej, i to traktowanej jako swoisty pas ochronny przed innymi organizacjami tego typu. W przypadku szkoły, której mechanizmy działania nie mogą zostać sprowadzone do gry wolnorynkowej, zasada tolerancji wymaga jej zastosowania w wersji pozytywnej. Szkoła powinna bowiem zarówno uczyć swoich wychowanków krytycznego myślenia (rozdzielania poglądów), jak i pozostać instytucją w pełni akceptującą ich jako osoby.

S ł o w a k l u c z o w e: tolerancja, organizacja, zarządzanie, neoliberalizm, edukacja, szkoła

Korespondencja w sprawie artykułu: dr Bogusław Wójcik, Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna, Wydział Nauk Społecznych, Katedra Nauk o Wychowaniu, ul. Waryńskiego 14, 33-100 Tarnów, Poland, tel. 14 65 65 548, e-mail: drbwojcik@gmail.com.

1. Wstęp

Jedną z maksym, którą stosowano w trakcie złożonych dyskursów średnio-wiecznych, głosi: „Wiele potwierdzaj, mało neguj, najczęściej rozróżniaj”². Znamionujące współczesność brak precyzji pojęciowej, dowolność dystynkcji i chaos idei wprost uniemożliwiają kierowanie się podobną zasadą w ramach bieżących debat politycznych, dyskusji publicznych lub zwyczajnej wymiany poglądów. Krzyk, impertynencja i programowa ironia stosowane jako narzędzia dialogu przekształcają go często w spór erystyczny, w którym jasność i wyrafinowanie poglądów schodzą na dalszy plan. Wśród konsekwencji takiej sytuacji wymienić można semantyczne rozmazanie kluczowych dla naszej kultury idei, które z jednej strony są wskazywane jako fundamentalne, z drugiej zaś są coraz mniej zrozumiałe.

Odwołując się do przykładu zasady tolerancji, łatwo zauważyć nadinterpretacje i uproszczenia pojawiające się w argumentacjach odwołujących się do jej założeń i praktycznych zastosowań. Kierując się przywołaną na początku maksymą, spróbujmy zatem w pierwszej kolejności sprawdzić, co *de facto* oznacza tolerancja w kontekście biznesowym, a w dalszej kolejności ustalmy, jakie ewentualne implikacje edukacyjne ma analiza tej konkretnej sytuacji modelowej.

2. Tolerancja negatywna i pozytywna

Z zachowaniami określanymi jako tolerancyjne lub nietolerancyjne spotykamy się we wszystkich obszarach naszego życia, szczególnie tych narażonych na potencjalne konflikty interesów, praw, wolności. Prawidłowość ta dotyczy także różnych typów organizacji, w których ludzie współpracują z sobą „w sposób uporządkowany i skoordynowany, aby osiągnąć pewien zespół celów” (Griffin, 2007, s. 5). Zasadniczy wpływ na dynamikę kształtowania się tych postaw w korporacjach, przedsiębiorstwach, partiach czy stowarzyszeniach ma zarządzanie, czyli zestaw działań skierowanych na zasoby organizacji, bez których wspomnianych celów nie udałoby się osiągnąć w sposób sprawny i skuteczny. Z tego też względu wiele postaw mających znamiona tolerancji jak i nietolerancji można umieścić w schemacie organizacyjnym i poddać analizie.

W debacie publicznej, w mediach, a także nieformalnych dyskusjach rzadko podejmowane są próby spojrzenia na potoczne rozumienie tolerancji z perspektywy konkretnego modelu, pozwalającego na przynajmniej częściowe testowanie prezentowanych poglądów. Najczęściej natomiast następują odwołania do takich form nietolerancji, jak nietolerancja religijna, etniczna czy nietolerancja związana z orientacją seksualną, które służą jako punkty wyjścia do konstrukcji uniwersal-

² *Multum affirma, pauca nega, frequenter distingue* – adagium przypisywane Tomaszowi z Akwinu.

nego paradygmatu zasady tolerancji. Tego typu praktyka nieuchronnie prowadzi do poważnego zawężenia jego rozumienia.

W klasycznym ujęciu Tadeusz Kotarbiński stwierdza, że tolerancja polega na „nieprzeciwstawianiu się cudzym działaniom, mimo że je uważamy za niepożądane” lub na „dopuszczeniu do tego, by głoszone poglądy naszym zdaniem niesłuszne, choć moglibyśmy do tego nie dopuścić” (Kotarbiński, 1970, s. 191–192). Według współczesnych rozróżnień ten typ tolerancji to tzw. tolerancja negatywna, postawa nieprzeciwstawiania się poglądom, zachowaniom, obyczajom, działaniom itp., których nie akceptujemy, nie uznajemy za swoje lub do których uznania jesteśmy zmuszeni, wchodząc w realia określonej gry, np. biznesowej, światopoglądowej czy politycznej. Ranga przypisywana tak pojętej zasadzie tolerancji w dobie oświecenia sprawiła, że jej współczesnych źródeł najczęściej szuka się wśród koryfeuszy tamtej epoki. Inspiracji i argumentów wspierających zasadność eksplikowanej w taki sposób tolerancji można doszukiwać się jednak w wielu źródłach, np. w estetyce antycznej ceniącej odmienność i różnorodność czy moralności chrześcijańskiej akcentującej godność i wolność jednostki³.

Obecnie zasadę tolerancji, podobnie jak i inne idee sformułowane w przeszłości, próbuje się definiować wyłącznie w bieżących kontekstach znaczeniowych. Z perspektywy postnowoczesności otwartość na różnorodność i wolność, jako postawy charakterystyczne dla tolerancji, są w związku z tym określane w nowy sposób. O ile nowoczesność „była (...) i musiała być Wiekiem Etyki” (Bauman, 1994, s. 71), o tyle postnowoczesność to rzeczywistość kulturowa następująca i przeciwstawiająca się nowoczesności. Dlatego w przypadku tolerancji to, co inne domaga się już nie tylko względnej autonomii, lecz także szacunku, uznania, a nawet poparcia. Działanie w myśl podobnej wykładni, określanej jako tolerancja pozytywna, może prowadzić nawet do poświęcenia własnej tożsamości i przekonań w imię uznania praw innych za nadrzędne wobec praw własnych. W przypadku kierowania się zasadą tolerancji w jej negatywnej wykładni sytuacja taka jest niedopuszczalna. W imię własnej autonomii, samej zasady tolerancji oraz spójności z własnymi przekonaniemami mamy prawo do zachowania swojej wyjątkowej tożsamości. Z tych względów zwolennicy tolerancji pozytywnej wskazują, że w praktyce kierowanie się tolerancją negatywną może prowadzić do jakichś form nietolerancji.

Odwołania do zasady tolerancji w bieżących realiach są ważne również ze względu na przybierające na sile procesy relatywizacji (dekonstrukcji) wartości łączonych z porządkiem moralnym, prawnym i potoczną obyczajowością. Przyję-

³ „Praktyka tolerancji, pozostająca w zgodzie z szacunkiem dla praw człowieka, nie oznacza tolerowania społecznej niesprawiedliwości czy porzucenia lub osłabienia czyichś przekonań. Oznacza ona, że ktoś może trzymać się własnych przekonań oraz godzić się, że inni trzymają się swoich. Oznacza pogodzenie się z faktem, że istoty ludzkie, różne z natury co do wyglądu, sytuacji życiowej, mowy, zachowania i wyznawanych wartości, mają prawo żyć w pokoju i być takie, jakie są. Oznacza również, że nie powinno się narzucać innym swoich poglądów” (Deklaracja Zasady Tolerancji UNESCO, 15.11.1995, art. 1.4, <http://www.unesco.org/cpp/uk/declarations/tolerance.pdf>).

cie, że tolerancja jest dobra (także w jej pozytywnej wykładni), a nietolerancja zła, może oznaczać w tym kontekście, że „istnieje przynajmniej jeden zbiór wartości niepodlegających relatywizacji. Zgodnie z nim winniśmy być tolerancyjni, a społeczeństwa nietolerancyjne powinny być potępione” (Trigg, 2002, s. 67–68). Podobne stwierdzenie broni się przy założeniu, że stosowanie zasady tolerancji podlega ograniczeniu w tych przypadkach, w których prawdopodobieństwo zachowań będących przejawem nadużycia związanych z nią dobrodziejstw jest wysokie. Mowa o sytuacjach, w których jej przesadne jednostronne stosowanie graniczyłoby z naiwnością. W związku z tym umieszczanie konkretnych działań w ramach prostej alternatywy tolerancja–nietolerancja może okazać się trudne. Jak np. należałoby określić zakaz chodzenia w miejscach publicznych w burkach muzułmańskich w tolerancyjnej Francji? Podobne sytuacje graniczne wskazują, że zasada tolerancji odznacza się pewną niedoskonałością, a kierowanie się nią stanowi także wyraz pokory wobec „naszej niewiedzy w dziedzinie wartości” (Wieczorek, 2002, s. 56).

3. Dlaczego warto być tolerancyjnym?

Zgadając się, że tolerancja jest właściwą odpowiedzią na „różnorodność ludzkiego świata, wielość systemów zachowań, wartości, wier i poglądów” (Leks-Bujak, 2008, s. 354–355), nie otrzymujemy automatycznie uzasadnienia, dlaczego powinniśmy być tolerancyjni. Bywa, że sama obawa przed znalezieniem się poza mainstreamem stanowi wystarczającą rację dla przyjmowania tolerancyjnej pozy. O tolerancji jako postawie można mówić jednak o tyle, o ile wynika ona z ugruntowanych przekonań. Zachowania nienacechowane koniunkturalizmem w tym względzie świadczą o kulturze intelektualnej konkretnych jednostek.

O przyjęciu i stosowaniu zasady tolerancji decydują oczywiście poważniejsze racje niż względy wizerunkowe. Przede wszystkim odnośnie do tego, co odmienne i różne, bez zbędnej krytyki i z odpowiednim uznaniem wymuszają problemy metodologiczne z definiowaniem prawdy. Pojawiający się rozdziew między teoretycznym postulatem wskazującym na konieczność istnienia prawdy absolutnej a praktyką ustalania kryteriów prawdziwości sądów, koncepcji czy stanów rzeczy nakazuje przyjmować wyważone epistemologicznie stanowiska, adekwatne do pojawiających się ograniczeń. Pouczający pozostaje przykład nauk empirycznych, w których wraz z postępowaniem poszczególnych dyscyplin następuje zbliżanie się do prawdy, lecz prawda absolutna jako taka jest nieosiągalna. Możliwość wprowadzenia ostatecznych rozstrzygnięć oznaczałaby kres badawczych eksploracji, poszerzania wiedzy, a w rezultacie koniec nauki w dotychczasowym wydaniu (zob. Popper, 1999, s. 381). Uwzględniając metodologiczną odrębność humanistyki, nie sposób uniknąć konkluzji, że również w jej obrębie pojawiają się w tym zakresie analogie. Wystarcza zdroworozsądkowa świadomość, że w wielu sytuacjach z dużym praw-

dopodobieństwem to my możemy pozostawać w błędzie, lepiej więc nie być arogantem i tolerować „błędy” innych.

Ponadto jeżeli chcemy, by inni uczyli się od nas, i my musimy mieć podobne nastawienie, co wiąże się z większą otwartością i gotowością na częściową rezygnację z własnych poglądów. Kierowanie się zasadą tolerancji może w końcu okazać się skuteczną strategią, dzięki której przemilczawszy czyjeś opinie, unikamy ich dodatkowego nagłośnienia. W każdym z tych przypadków bycie tolerancyjnym łączy się z mniejszą lub większą utratą własnej tożsamości, którą w globalnym wymiarze nieustannie wypierają kosmopolityzm i „zdolność do szybkiej, lecz na ogół powierzchownej zażyłości «z każdym»” (Machowska, 2001, s. 62). Procesy te pozostają zgodne z postmodernistyczną koncepcją postępu cywilizacyjnego, według której „nie mówi się już o postępie, czymś z definicji prometejskim, lecz co najwyżej o rozwoju. Rozwój rozwija się sam. Co się rozwija, może się też zwinąć – oba te kierunki postrzegane są po heraklitejsku jako równoprawne i równoprawdopodobne” (Baran, 2003, s. 236).

4. Organizacje nastawione na zysk a tolerancja

Zakres stosowalności zasady tolerancji w organizacjach nastawionych na zysk jest warunkowany przez obowiązujący wolnorynkowy model gospodarki. W zależności od punktu widzenia system ten jest postrzegany jako powiązany ze sferą kulturowo-etyczną lub jako autonomiczny w stosunku do niej. Zdaniem zwolenników stanowiska separatystycznego neoliberalizm gospodarczy kierujący się m.in. „bezwzględną konkurencją i rywalizacją, pragmatystyczną mentalnością i instrumentalną funkcjonalnością, efektywnością i racjonalizmem ekonomicznym” nie poddaje się klasycznym wartościowaniom etycznym i aksjologicznym (Szmyd, 2003, s. 124). Odnosząc się do tego skrajnego stanowiska, należy zauważyć, że etyka stanowiła trzon refleksji filozoficznej, której pojawienie się przed ponad dwoma i pół tysiącem lat zadecydowało o kierunku rozwoju cywilizacji zachodniej. Zawężanie jej kompetencji w analizie całokształtu ludzkich działań zawsze będzie stanowić przejaw nieliczenia się z dziedzictwem, które funduje naszą tożsamość europejską. Nie zmienia to jednak faktu, że ocena moralna współczesnych praktyk i produktów ekonomicznych jest wyjątkowo złożona i ambiwalentna.

Wspomniana ambiwalencja odnosi się w bardzo wyraźny sposób do aplikacji zasady tolerancji w omawianym zakresie. Z jednej strony wydaje się, że funkcjonowanie organizacji nastawionych na zysk dostarcza przykładów działań zarówno wyrażających uznanie dla zasady tolerancji, jak i wskazujących na silne ograniczenia jej stosowalności. Z drugiej jednak strony, gdy zasadę tę utożsamimy z akceptacją dla neoliberalizmu, okazuje się, że granica ta ulega zamazaniu, co w praktyce oznacza, iż pozytywny wydzźwięk ma pełna tolerancja dla mechanizmów wolnorynkowych, jak i nietolerancja wobec wszelkich działań, które stanowią formę

braku uznania lub niedostosowania się do określonych w ten sposób reguł gry rynkowej.

W związku z tym podkreśla się m.in., że w postindustrialnej erze przewagę uzyskują przedsiębiorstwa odznaczające się kulturą organizacyjną wysokiej tolerancji niepewności. Tolerancja ta oznacza „zwiększenie emancypacji pracownika przez ograniczenie poszukiwań zewnętrznych stabilizatorów jego sytuacji pracy i znajdowanie tych punktów oparcia w jego własnej wiedzy, umiejętnościach i doświadczeniu zawodowym” (Chwistecka-Dudek, 2000, s. 151). Pozostaje tym samym cenioną zdolnością do funkcjonowania poza utrwalonymi strukturami, w sytuacjach dużej zmienności. Ci, którzy jej natomiast nie posiadają, „tracą pewność działania i skazani są na frustrację” (Aldag, Stearns, 1987, s. 93).

Sprawny menedżer, odznaczający się wysokim stopniem tolerancji niepewności, może mieć jednak poważne kłopoty z empatią i nie tolerować członków organizacji, którzy nie czują się komfortowo ze zmianami. W konsekwencji na co dzień jesteśmy zasypywani przykładami postaw będących egzemplifikacjami zasad określanych jako „etyka na miarę maszyny”. Zgodnie z jej standardami rozwój jest uzależniony od wydajności, która nabiera w związku z tym rangi idei nadrzędnej. Kto jest inteligentny, kompetentny, dobry w organizacji, której kodeks etyczny oparty na zasadzie sprawiedliwości zastąpiono kodeksem gloryfikującym wydajność? Ten, kto jest w stanie sprostać konkurencji, „eliminować” innych i funkcjonować w środowisku, w którym programowo podsyca się agresję (zob. Skolimowski, 1999, s. 23–25)⁴.

Analiza relacji wertykalnych i horyzontalnych w organizacjach nastawionych na zysk dostarcza wielu przykładów zachowań o wysokim stopniu nietolerancji, takich jak np.: dyskryminacja, mobbing, naruszanie praw pracowniczych, ksenofobia, antyintelektualizm. Są to postawy niepożądane, które wpływają negatywnie na sytuację wewnątrz organizacji, jak i oddziałują niekorzystnie na zewnątrz, odciskając piętno na jej wizerunku.

W przypadku tego typu organizacji można jednak mówić także o nietolerancji wobec istotnych z punktu widzenia interesów organizacji zachowań w jej wnętrzu, jak i na zewnątrz. Mogą być one źródłem napięć społecznych, wywoływać kontrowersje. Nie sposób wyobrazić sobie efektywnie funkcjonującej organizacji nastawionej na zysk, w której podobne formy nietolerancji zostałyby wyeliminowane.

⁴ Jak w praktyce działa tego typu „etyka”, obrazują m.in. tzw. testy wózkowe stanowiące formę kontroli pracy kasjerów/kasjerek w dużych sklepach. „«Testów wózkowych» (...) boi się każda kasjerka. Zadanie jest niby proste – musi złapać złodzieja. Dotąd testy wykonywali najczęściej pracownicy ochrony. Teraz to również zadanie dla kasjerek. Jak wygląda taki test? Na przykład do pudełka od suszarki za 22,90 zł wkłada się suszarkę o 100 zł droższą. Kasjerka ma obowiązek zajrzeć do środka i oszustwo wykryć. (...) «Testy wózkowe» to absurd! Mamy 40-tysięczny asortyment, nie sposób znać wszystkie opakowania. Ale to jeszcze byliśmy w stanie przyjąć, dopóki nie zaczęły nasyłać kasjerkę przeciwko kasjerce – to nieetyczne” (Lewińska, Ałdowicz, 2009).

Organizacje nastawione na zysk są w stanie realizować swoje złożone cele dzięki spójności strukturalnej i koncepcyjnej. W związku z tym muszą być one nieustannie unifikowane za pomocą systematycznie tworzonej kultury organizacji. Składa się na nią wiele czynników, takich jak np. kultura zadaniowa, polityka personalna i informacyjna, pozycjonowanie i identyfikowanie organizacji np. za pomocą używanych marek samochodów, uniformów, sposobu komunikowania się, a nawet pewnej logiki rozumowania, co w skrajnych przypadkach może wiązać się z praktyką prania mózgow.

Wszelkie formy uniwersalizacji postaw, zachowań, poglądów z jednej strony można uznać za brak tolerancji dla indywidualności pracowników, z drugiej zaś strony tego typu działania usztywniają organizację. W zależności od sposobu deskrypcji podobne zjawiska bywają też określane jako przejawy nietolerancji lub składowe procesu budowania tożsamości organizacji.

Zasada tolerancji okazuje się szczególnie przydatna w procesie zarządzania organizacjami globalnymi, w których pojawia się potrzeba kierowania różnorodnością i wielokulturowością. Nie należy oczekiwać, że szkolenia ułatwiające integrację interpersonalną i międzykulturową oraz kursy empatii przyczynią się do całkowitego wyeliminowania zachowań niektórych członków organizacji, którzy nadal nie będą w stanie akceptować i uważać za pożądane zachowań swoich koleżanek i kolegów (zob. Griffin, 2007, s. 194). Sytuacja ta może dotyczyć np. nietolerancji w przypadku niewłaściwego traktowania przestrzeni osobistej, określanej w odmienny sposób w różnych kręgach kulturowych. Podczas gdy Amerykanie uznają za osobistą i zazwyczaj strzegą przestrzeni o średnicy około jednego metra wokół siebie, przedstawiciele kultury Bliskiego Wschodu „tolerują bliski dystans w rozmowach z ludźmi” (Buhler, 2002, s. 55).

Sprawne organizacje stosują politykę „bez marginesu tolerancji”, by np. chronić swoich pracowników i klientów przed przypadkami molestowania seksualnego. Określenie, jakie procedury zarządzania zasobami ludzkimi są dopuszczalne w ramach podobnej polityki, powinno odbywać się przy poszanowaniu zasady tolerancji. Oznacza to, że działania prewencyjne mające na celu już na etapie rekrutacji eliminację osób zdradzających nadpobudliwość w tym zakresie (np. w ramach przeprowadzanych testów psychologicznych) stanowiłyby przejaw nietolerancji dla pewnego typu osobowości. Gdyby ponadto okazało się, że wspomniana osobowość jest objawem genotypowym, mielibyśmy do czynienia z dyskryminacją genetyczną.

Kolejnym przykładem korzystnej nietolerancji w grze biznesowej jest strategia odzwierciedlania zachowania drugiej strony. Jeżeli początkową współpracę zastępuje zachowanie agresywne, możemy zachować się analogicznie, karząc drugą stronę. Takie postępowanie ma swoją rolę wychowawczą, chyba że wywoła na tyle ostry konflikt, iż stratę poniosą obie strony. Działa w tym wypadku „zasada cienia”, która sprawia, że nie ma mowy o tolerowaniu złego postępowania partnera biznesowego, nawet jeżeli jego ukaranie nie nastąpi od razu (Kietliński, Reyes, Oleksyn, 2005, s. 129).

Warto wskazać na jeszcze jeden przykład nietolerancji, który należy wziąć pod uwagę, zarządzając organizacjami nastawionymi na zysk. Chodzi o brak tolerancji dla naiwności. Osobiste doświadczenia większości klientów pozwalają na uzmysłowienie sobie, że chwilowy brak czujności podczas zakupów, podpisywania umów itp. może służyć kosztować. W odpowiednio większej skali o kosztach podobnej nieuwagi lub niewiedzy można mówić w przypadku wspomnianych organizacji. W związku z tym należy np. bezwzględnie pamiętać, że w przypadku pewnych spółek „każdy zestaw publikowanych sprawozdań rachunkowych opiera się na danych księgowych, które zostały lekko «przyprawione» albo wręcz zupełnie sfałszowane” (Chrysidisides, Kaler, 1999, s. 372–373).

Analizując funkcjonowanie organizacji nastawionych na zysk na współczesnym rynku globalnym, do których opisu możemy zastosować nomenklaturę związaną z zasadą tolerancji, niektórzy z autorów podejmują próby budowania analogii między zasadą wolnego rynku, traktowaną jako cnota ekonomiczna, oraz zasadą tolerancji, traktowaną jako nadrzędna cnota moralna. We wnioskach będących konsekwencją podobnych zestawień pojawiają się stwierdzenia dotyczące związków neoliberalizmu gospodarczego z tolerancją kulturową. Zwraca się w związku z tym uwagę, że to właśnie m.in. polityka tolerancji w pewnej mierze sprzyja maskowaniu systemowych nierówności społecznych i „konserwowaniu strukturalnych podziałów w świecie neoliberalnego kapitalizmu” (Starnawski, 2008, s. 323), a będąca efektem zarówno gospodarczego neoliberalizmu, jak i kulturowej tolerancji globalizacja promuje: wdrażanie konkurencji na wszystkich poziomach, liberalizację handlu i finansów, swobodę przepływu kapitału, redukcję opodatkowania korporacji i ludzi bogatych, ochronę tzw. przystani podatkowych, powszechną prywatyzację, deregulację rynków pracy oraz przerzucanie kosztów korzystania z usług publicznych bezpośrednio na obywateli (zob. Chomsky, 2000, s. 14). Podobne wnioski dla bieżącego opracowania mają znaczenie jako szersze tło, ich analiza krytyczna wykracza zaś poza jego zakres.

5. Wnioski edukacyjne

Zasada tolerancji bywa przywoływana w różnych kontekstach, które warunkują jej konkretne rozumienie. Umieszczona w pierwotnym dla niej kontekście religijnym, zestawiona z ważną dla współczesności ideą szeroko rozumianej wolności lub odniesiona do obecnych realiów rynkowych, pobrzmiwa nieco odmiennie. Słowa są częścią wielkiego systemu, który stanowi nie tylko język, ale też jego kontekst, dlatego nie można ich wyciągać z językowych gier i pytać się następnie o znaczenia.

Analizy dotyczące funkcjonowania zasady tolerancji w jednym z wymienionych kontekstów mogą jednak posłużyć jako punkt wyjścia do analiz porównawczych w innych kontekstach. Ciekawych implikacji dostarcza m.in. zestawienie

sfery biznesowej i edukacyjnej, w których następują odniesienia do zasady tolerancji. Biorąc pod uwagę ograniczoną objętość tego opracowania, jak i przejrzystość problemu, ograniczmy pojawiające się w ten sposób zagadnienia do kwestii szkoły (uniwersytetu) jako organizacji, która w coraz większym stopniu rządzi się takimi samymi prawami jak organizacje nastawione na zysk, oraz pytania, jak wzmacniać przekonania i postawy odwołujące się do zasady tolerancji.

Jedno z potocznych złudzeń nakazuje spoglądać na ekonomię jako na dziedzinę wiedzy, która ma charakter czysto empiryczny, całkowicie mierzalny i w związku z tym przewidywalny. Tymczasem określone modele ekonomiczne opierają się na aksjomatach niepodlegających prostej weryfikacji i pozostają zależne od zewnętrznych idei i ideologii.

Wezwania do myślenia o architekturze pokryzysowej polityki ekonomicznej w sytuacji bankructwa koncepcji neoliberalnych nie są niczym nadzwyczajnym. Podobnie jak zwracanie uwagi na problematykę ekonomizmu w edukacji, którego konsekwencjami staje się rozumienie szkoły jako produktu masowego, działającego na rynkowych prawach popytu i podaży, dostosowującego swoją ofertę edukacyjną do potrzeb klienta. O stopniu zaawansowania procesów towarzyszących temu zjawisku świadczą stwierdzenia, że „ekonomia i teoria zarządzania są gotowe do zastąpienia – na elementarnym, ale politycznie skutecznym poziomie – dyskursu pedagogiki” (Szkudlarek, 2005, s. 92).

W szkole zarządzanej na wzór organizacji nastawionych na zysk pod maską tolerancji skrywane mogą być „antagonizmy wywołane na gruncie rywalizacji niezbędnej w ekonomicznym porządku świata” (Kamińska, 2008, s. 40). Dostosowanie się do systemu społecznego wymaga bowiem uznania wartości takich jak skuteczność i radzenie sobie. Stąd coraz powszechniejszy w realiach szkoły staje się „problem konkurencji przy pomocy wiedzy” (Polak, 2000, s. 116). Kolejny problem dotyczy ciągłej ewaluacji tożsamości młodych ludzi, który również związany jest z pozycją ekonomiczną jednostki. Tożsamość tę kształtują możliwości „posiadania bądź nie pewnych przedmiotów, uczestniczenia w kulturze, zdobywania kolejnych szczebli edukacji” (Czajkowska-Ziobrowska, 2009, s. 137).

Wśród innych następstw zarządzania edukacją zgodnie z wymogami neoliberalizmu wymienia się m.in.: postrzeganie młodzieży jako źródła problemów społecznych, naukę pod testy, selekcjonowanie i wykluczanie uczniów oraz studentów, funkcjonowanie szkół jak korporacyjne działy kadr. Przewyciężenie tej sytuacji wymaga od osób odpowiedzialnych za funkcjonowanie szkoły znalezienia sposobu na to, by włączyć swoją wiedzę i umiejętności „do zrozumienia tego, jak neoliberalna polityka, wartości, korporacyjna tożsamość, rynek i praktyka konserwatywna stwarzają warunki do dewaluacji myślenia krytycznego” (Potulicka, 2014, s. 18).

Silny nacisk realiów ekonomicznych na funkcjonowanie szkoły nie może jej pozbawić zdolności do realizacji celów, do których została powołana. Wśród nich należy wymienić także kształcenie postaw będących wyrazem tolerancji, ale także asertywności, która uzmysławia, że mamy prawo do słusznej nietolerancji. Jest to

szczególnie ważne we współczesnej szkole, w której często mamy do czynienia z kształceniem cechującym się rygoryzmem i nietolerancją. W takiej szkole, „podporządkowanej etosowi technicznemu, jako wartości ukazywane są m.in.: obowiązek, dyscyplina, rygor, tradycja społeczna i zawodowa, przestrzeganie ustalonych procedur. Dobro jednostki jest w niej podporządkowane celom i wartościom całościowego systemu społeczno-gospodarczego” (Groenwald, 2008, s. 493).

Realizacja tego celu jest trudna do wyobrażenia bez odpowiednio pogłębionej wiedzy na temat teoretycznych podstaw dotyczących zasady tolerancji, jak i odniesień do jej praktycznych zastosowań w różnych kontekstach sytuacyjnych. Wyjątkowo istotne okazują się konstatacje podkreślające, że jako zasada regulująca zasada tolerancji często bywa podporządkowana zasadom prawa pozytywnego, normom moralnym lub regulacjom wewnętrznym różnego typu organizacji. Podobnie jak tolerowanie czyichś błędów matematycznych lub ekonomicznych, ze względu na przysługujące wszystkim prawo do własnych sądów lub szacunek dla przekonań innych, byłoby oznaką braku elementarnego szacunku dla standardów epistemologicznych, tak też otwartość na odmienność ma swoje granice. W kontekście edukacyjnym, ucząc postaw określanych jako tolerancyjne, a także wskazując na znaczenie zasady tolerancji dla funkcjonowania współczesnych społeczeństw, warto podkreślać, że „tolerancja jako wartość cząstkowa ze swej natury domaga się obecności wartości wyższych, wobec niej komplementarnych, np. miłości. Wynika z tego, że tolerancja nie jest cnotą autonomiczną; pozostaje uzależniona przede wszystkim od cnoty roztropności i ta zależność sprawia, iż staje się pewną nabytą sprawnością, cnotą. Z chwilą uznania tolerancji za cnotę autonomiczną następuje jej przewartościowanie; z wartości pozytywnej przeradza się ona w wartość negatywną (Chłodna, 2008, s. 94–95).

6. Podsumowanie

W społeczeństwach multikulturalnych zasada tolerancji, pojęta jako synteza empatii z intelektualną przenikliwością (zdolnością do rozróżniania), może funkcjonować jako swoisty pas ochronny przed różnymi formami nietolerancji. Gwarantuje ona również zachowanie własnej autonomii i tożsamości, których utrata stałaby się formą ubezwłasnowolnienia ze względów ideologicznych. Tam, gdzie przedkłada się uniwersalizację i unifikację poglądów nad ich rzetelność, postęp myśli i wolność poglądów są bowiem zagrożone.

Należy podkreślić, że w przypadku organizacji nastawionych na zysk tolerancja oznacza umiejętność równoważenia napięć między tożsamością a różnicą, wzmacniającą realizację ich podstawowego celu. Dlatego w tym obszarze ludzkiej aktywności zasada tolerancji zaznacza się szczególnie w swojej wykładni negatywnej. Organizacje sieciowe, o anachronicznym stylu zarządzania i zdecentralizowane, odznaczają się większą tolerancją do wewnątrz niż organizacje zarządzane

tradycyjnie. Cel istnienia obu typów tych organizacji pozostaje natomiast ten sam, a o jego zdobyciu decydują w pierwszej kolejności efektywność (rozumiana jako skuteczność) i ekonomiczność.

Nasilającej się ekonomizacji edukacji winna z kolei towarzyszyć świadomość nauczycieli i wychowawców, że „tolerancja, jako cierpliwe znoszenie i wstrzymywanie się od działania, to stanowczo za mało. Potrzebna jest tolerancja pozytywna, rozumiana jako akceptacja. Jednakże należy podkreślić, iż akceptacja ta odnosi się do ucznia jako osoby, ale nie do wszelkich jego zachowań” (Dąbrowski, 2008, s. 131).

Bibliografia

- Aldag, R.J., Stearns, T.M. (1987). *Management*. Cincinnati: South-Western Publishing.
- Baran, B. (2003). *Postmodernizm i końce wieku*. Kraków: Inter Esse.
- Bauman, Z. (1994). Moralność bez etyki. W: Z. Bauman. *Dwa szkice o moralności ponowoczesnej*. Warszawa: Instytut Kultury.
- Buhler, P. (2002). *Zarządzanie*. Gliwice: Wydawnictwo Helion.
- Chłodna, I. (2008). Tolerancja – otwartość – wychowanie z punktu widzenia filozofii realistycznej. W: M. Patalon (red.). *Tolerancja a edukacja*. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Chomsky, N. (2000). *Zysk ponad ludzi. Neoliberalizm a ład globalny*. Wrocław: Wydawnictwo Dolnośląskie.
- Chrydsides, G.D., Kaler, J.H. (1999). *Wprowadzenie do etyki biznesu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Chwistecka-Dudek, H. (2000). Rola etyki w zarządzaniu przedsiębiorstwem. W: A. Potocki (red.). *Współczesne tendencje w zarządzaniu. Teoria i praktyka*. Chrzanów: Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Marketingu.
- Czajkowska-Ziobrowska, D. (2009). Ekonomiczna marginalizacja a kreowanie własnej tożsamości. W: A. Czajkowska, W. Otwinowski (red.). *Edukacyjne zagrożenia i wyzwania młodego pokolenia*. Poznań: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bezpieczeństwa.
- Dąbrowski, S. (2008). Neoliberalny autorytet w edukacji. Relacja między autorytetem, edukacją i tolerancją. W: M. Patalon (red.). *Tolerancja a edukacja*. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Griffin, R.W. (2007). *Podstawy zarządzania organizacjami*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Groenwald, M. (2008). Tolerancja w szkole – dlaczego problematyczna? W: M. Patalon (red.). *Tolerancja a edukacja*. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Kamińska, W. (2008). Neoliberalny system edukacyjny jako możliwe źródło nietolerancji. W: M. Patalon (red.). *Tolerancja a edukacja*. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Kietliński, K., Reyes, V.M., Oleksyn, T. (2005). *Etyka w biznesie i zarządzaniu*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- Kotarbiński, T. (1970). *Studia z zakresu filozofii, etyki i nauk społecznych*. Wrocław: Ossolineum.
- Leks-Bujak, E. (2008). Tolerancja i nietolerancja w życiu społecznym. W poszukiwaniu źródeł. W: M. Patalon (red.). *Tolerancja a edukacja*. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Lewińska, A., Aldowicz, K. (2009). Raport z podglądania. *Gazeta Wyborcza*, 21 października.
- Machowska, K. (2001). Społeczeństwo równych? Alexis de Tocqueville’a Stany Zjednoczone Ameryki Północnej. W: J. Mizińska (red.). *Tożsamość podmiotu zbiorowego*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.

- Polak, W. (2000). Zarządzanie w warunkach gospodarki informacyjnej. W: A. Potocki (red.). *Współczesne tendencje w zarządzaniu. Teoria i praktyka*. Chrzanów: Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Marketingu w Chrzanowie.
- Popper, K.R. (1999). *Droga do wiedzy. Domyśły i refutacje*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Potulicka, E. (2014). *Neoliberalne reformy edukacji w Stanach Zjednoczonych. Od Ronalda Reagana do Baracka Obamy*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Skolimowski, H. (1999). Od Etyki Nikomachejskiej do etyki globalnej. W: J. Sekuła (red.). *Idea etyczności globalnej*. Siedlce: Wydawnictwo Seculum.
- Starnawski, M. (2008). Poza tożsamość i różnicę. O społeczno-politycznych warunkach tolerancji i dialogu. W: M. Patalon (red.). *Tolerancja a edukacja*. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Szkudlarek, T. (2005). Ekonomia i społeczne skutki reform oświatowych. W: B. Niemierko, G. Szyling (red.). *Holistyczne i analityczne metody diagnostyki edukacyjnej. Perspektywy informatyczne egzaminów szkolnych*. Gdańsk: Wydawnictwo Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego.
- Szmyd, J. (2003). Podstawowe problemy etyczne gospodarki wolnorynkowej. Poszukiwania i droża etyki biznesu. W: H. Promieńska (red.). *Etyka wobec problemów współczesnego świata*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Trigg, R. (2002). *Philosophy Matters*. Oxford: Blackwell Publisher.
- Wieczorek, K. (2002). Tolerancja – wartość poszanowania innych wartości. Studium etyczno-epistemologiczne. W: B. Wójcik (red.). *Dzieje tolerancji religijnej*. Tarnów: Biblos.

The principle of tolerance in for-profit organisations and tolerance in the educational background

A b s t r a c t: The article attempts to present innovative issues related to the application of the principle of tolerance in business and educational backgrounds. This innovation is primarily connected with the method itself. For-profit organisations were used as a model by means of which one can verify the scope of applications of the principle and analyse its performance in certain realities. Subsequently, the article discusses the implications arising due to the reference of the resultant applications to the situational context associated with education. The economisation of education, like the economisation of other spheres of public life, does not mean that the same ideas, values, principles can be interpreted identically when we refer them to a company and to school (university). The goal of for-profit organisations is the reason for which the applicability of the principle of tolerance in them is limited to so-called negative tolerance, moreover treated as a kind of protective belt against other organisations of this type. In the case of school, whose activities cannot be reduced to the free market, the principle of tolerance requires the use of its positive version. School should teach their pupils both critical thinking (distinguishing views) and remain an institution fully accepting them as individuals.

Key words: tolerance, organisation, management, neoliberalism, education, school