

Numer tematyczny „Zarządzania w Kulturze” 26/4(2025)

Oblicza przemocy w kulturze

Redakcja numeru:

dr Marcin Laberschek, Uniwersytet Jagielloński

dr Marta Kudelska, Uniwersytet Jagielloński

mgr Jakub Wydra, Uniwersytet Jagielloński

Przemoc w miejscach pracy może przyjmować różną postać. Ta najbardziej charakterystyczna, fizyczna, wcale nie musi występować najczęściej i nie być największym problemem. Równie dużym może być przemoc werbalna, której źródłem mogą być pozornie niewinne żarty lub słowne zaczepki. W organizacjach spotkać się można także z przemocą ekonomiczną przejawiającą się nierównym dostępem do zasobów przez osoby współtworzące organizację lub ekonomicznym podporządkowaniem sobie jednych osób względem innych.

Przemoc w organizacjach może występować w formie indywidualnej, ale także instytucjonalnej, zwanej strukturalną (Jadlecka 2017; Markiewicz 2021). Strukturalna przemoc to przemoc zorganizowana, polegająca na tworzeniu relacji podległości z wykorzystaniem istniejących procedur (Garver 1972); chodzi o to, że osoby związane z konkretnym miejscem pracy, a co za tym idzie z określonymi procedurami i systemem norm wewnątrznych, są pozbawione możliwości dokonywania wyboru - muszą się dostosować do panujących zasad. Przemoc strukturalna może mieć postać symboliczną, o której pisał Pierre Bourdieu. Przemoc symboliczna ma charakter kulturowy i jest niewidoczna dla osób poddawanych jej wpływowi. Polega ona na stosowaniu przez osoby zajmujące dominujące pozycje w hierarchii społecznej różnych działań o charakterze symbolicznym, dzięki którym osoby stojące niżej w hierarchii postrzegają rzeczywistość w taki sposób, w jaki chcą ci pierwsi, i przyjmują tę rzeczywistość jako własną, nie dostrzegając jednocześnie relacji władzy (Bourdieu, Wacquant 2001).

W ostatnich latach mamy do czynienia z nagłaśnianiem historii dotyczących przemocy, molestowania i innych form wyzysku w instytucjach kultury. Trudno nie zauważyć, że publiczny sektor kultury jest w kryzysie. Wieloletnie zaniedbania i patologie w zarządzaniu organizacjami kultury znajdują właśnie swoje ujście – o wspólnym dla sektora kultury doświadczeniu przemocy przez wiele lat nie wypadało, albo też nie można było mówić. Dziś to się zmienia. Coraz częściej głośno i dobitnie opisywane są patologie pracy w instytucjach. Media wskazują miejsca, w których różne formy przemocy zamiatane był pod przysłowiowy dywan, a w Ministerstwie Kultury i Dziedzictwa Narodowego trwają prace nad rozpoznaniem realnej skali tego

problemu. Przemoc w świecie kultury nierzadko występuje pod postacią mobbingu. Mobbing jest problemem trudnym do wykrycia, dlatego też można zaliczyć go do kategorii “przemocy w białych rękawiczkach” (Jadlecka 2017). Przyczyny mobbingu w kulturze mogą być różne, w tym: ścieranie się ambicji osób reprezentujących środowisko artystyczne, presja i oczekiwania dyrekcji, publiczności czy lokalnych władz, utrwalone negatywne czy wręcz patologiczne normy i zwyczaje, które determinują zachowania i wpływają na postawy pracowników i przełożonych.

Poświęcając numer 4/2025 „Zarządzania w Kulturze” przemocy w sektorze kultury kierujemy się przekonaniem, że potrzebujemy realnych i systemowych, a nie jedynie fasadowych lub personalnych zmian dotyczących przemocy w organizacjach kultury. Niezbędne jest przy tym zbadanie i zmapowanie zjawiska przemocy; opis różnorodnych form, które obejmują zarówno przemoc bezpośrednią i fizyczną, jak i bardziej subtelne formy przemocy psychicznej i ekonomicznej. Co znajduje się u ich źródeł? Jakich środków możemy użyć by skutecznie się przed nimi bronić? Jak możemy się jej przeciwstawiać? Interesują nas głosy przetrwańców, wypracowane przez nich strategie oporu oraz historie walk podejmowanych na drodze prawnej, organizacyjnej i artystycznej.

Proponujemy kilka obszarów tematycznych, zachęcając również do autorskich ujęć, wykraczających poza poniższą listę:

- ✓ Ekonomiczne wymiary przemocy w kulturze
- ✓ Związki zawodowe w instytucjach: rola, skuteczność, niemoc
- ✓ “Niewolnicza praca” w sektorze kultury
- ✓ Przemoc na uczelniach artystycznych
- ✓ Autoetnografie „kadr kultury” oraz formy samoobrony
- ✓ Sztuka jako narzędzie oporu wobec przemocy
- ✓ Krytyczne diagnozy źródeł przemocy w sektorze kultury
- ✓ Przemoc jako patologiczna forma „zarządzania”
- ✓ Niewidzialne formy przemocy. Przemoc symboliczna wewnątrz instytucji kultury
- ✓ Sposoby maskowania przemocy w kulturze
- ✓ Instytucje kultury jako miejsca utrwalania hierarchii społecznych i wykluczeń
- ✓ Symboliczne formy przemocy w sektorze kultury
- ✓ Zjawisko hejtu we współczesnej kulturze
- ✓ Kulturowe dystrybucje i utrwalanie przywilejów
- ✓ Zjawisko cancel culture

Mając na uwadze interdyscyplinarny charakter “Zarządzania w Kulturze” zapraszamy do składania artykułów przedstawicieli różnych dziedzin i dyscyplin: w tym specjalistów z zarządzania, nauk o sztuce, nauk prawnych, psychologii, socjologii, nauk o polityce, kulturoznawstwa czy antropologii. Prace mogą mieć charakter badawczy, jak i teoretyczny, mogą przyjąć szeroką perspektywę analizy problemu przemocy w kulturze, lecz także mieć postać analizy przypadku.

Termin nadsyłania artykułów zgodnych ze standardem publikacji w “Zarządzaniu w Kulturze”: **30.06.2025** r. Adres, na który można przesyłać prace: **czasopismo.zwk@uj.edu.pl**

Bibliografia:

- Bourdieu, P. L. J. D. Wacquant (2001) *Zaproszenie do socjologii refleksyjnej*, Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Garver, N. (1972) „*What Violence Is*” (w:) J. Rachels, A. Tillman (red.), *Philosophical Issues: A Contemporary Introduction*, New York: Harper and Row Publishers, s.223- 228.
- Jedlecka, W. (2017) *Formy i rodzaje przemocy*, “Wrocławskie Studia Erazmiańskie”, 2017/11, s. 13-29.
- Markiewicz, M. (2021) *Instytucja kultury jako źródło cierpień. Autoetnografia przemocy strukturalnej*, “Czas Kultury”, 4(211)/2021, s. 44-50.
- Siwak, A. (2021) *Zachwiany ekosystem. U źródeł przemocy w polskim teatrze*, “Czas Kultury”, 4(211)/2021, s. 34-43.