

Andrzej Bukowski

Kultura, instytucje, władza: ciągłość i zmiana porządku instytucjonalnego¹

Celem artykułu jest pokazanie, w jaki sposób użycie kategorii kulturowych w analizie władzy i konfliktu umożliwia wyjaśnienie ciągłości i zmiany porządku instytucjonalnego. Dzięki odniesieniu kategorii kultury do grupowego wymiaru życia społecznego można analizować funkcjonowanie instytucji w trzech wzajemnie oddziaływujących na siebie sferach: tożsamościowo-legitymizacyjnej (symbolika, narracje, mity), aksjonormatywnej (normy i wartości) i sferze kompetencji kulturowych (schematy percepcji i działania). Grupy, frakcje, zbiorowości: (1) walczą o narzucenie jako obowiązujących własnych kompetencji kulturowych, wykorzystując w tym celu między innymi sferę aksjonormatywną i legitymizacyjną, dzięki czemu maksymalizują korzyści własne; (2) walczą o wprowadzenie własnych norm i wartości jako obowiązujących, dzięki czemu zwiększają dystrybucyjną przewagę własnej grupy nad innymi grupami, jeśli chodzi o dostęp do kluczowych pozycji i zasobów; wreszcie (3) podtrzymują odrębność i tożsamość, dzięki czemu mogą realizować władzę w dwóch poprzednich wymiarach. W artykule przedstawiono empiryczne przykłady tego typu napięć i konfliktów oraz ich konsekwencje dla ciągłości zmiany porządku instytucjonalnego.

Słowa kluczowe: kultura, instytucje, władza, konflikt, legitymizacja, symbole, normy, wartości, kompetencje kulturowe, porządek instytucjonalny.

1. Porządek instytucjonalny i porządek kulturowy

Kultura odnosi się do niektórych aspektów grupowego wymiaru funkcjonowania instytucji, a jedną z podstawowych cech tych ostatnich jest łączenie poziomu działań aktorów z funkcjonowaniem większych całości społecznych (Mohr, White 2009). W takim też sensie rozumiał związek między pojęciami instytucji i kultury klasyk instytucjonalizmu Bronisław Malinowski, który w *Szkicach z teorii kultury* (1958) pojmował instytucję jako grupę ludzi zjednoczonych w celu dokonania prostych lub złożonych czynności, posiadających zawsze zasoby materialne i wyposażenie techniczne, zorganizowaną zgodnie z określonym przepisem prawnym bądź zwycza-

jowym, ujętym jako mit, legenda, prawo, zasada oraz ćwiczoną i przygotowywaną do pełnienia stojących przed nią zadań. Tę samą myśl wyrażają trochę innym językiem John Mohr i Harrison White: „W obrębie każdej sieci [stałych relacji – przyp. A.B.] znaczenia są podzielane poprzez wspólne uczestnictwo w zestawie narracji, które służą aktorom jako interpretacyjna podstawa dla codziennych interakcji” (Mohr, White 2009, s. 493).

Richard Scott (2001) łączy kategorie kultury i instytucji w nieco odmienny sposób. Analizując historyczny dorobek ekonomicznych, politologicznych i socjologicznych nurtów w teorii organizacji, wyróżnia trzy odmienne typy instytucji: (1) regulatywne, których podstawą przestrzegania są względy praktyczne, a mechanizm ich egzekwowania oparty jest na przymusie zewnętrznym; (2) normatywne, które legitymizację czerpią ze społecznego zobowiązania, a w ich stosowaniu wykorzystuje się obligujący charakter norm, oraz (3) kognitywne, gdzie źródłem legitymizacji jest samo-przez-się-zrozumiałość, a mechanizmem instytucjonalnym powodują-

Andrzej Bukowski – Instytut Socjologii, Uniwersytet Jagielloński.

¹ W prezentowanym tekście wykorzystuję zarys koncepcji ewolucyjnego konstruktywizmu instytucjonalnego, którą szerzej rozwinąłem w książce *Region tradycyny w unitarnym państwie w dobie globalizacji. Przypadek Małopolski* (Bukowski 2011, s. 73–83)

cym rozpowszechnianie się określonych wzorów zachowań – kulturowe naśladownictwo (ibidem, s. 35). Tak więc instytucje, zdaniem Scotta, to struktury i działania o charakterze kognitywnym, normatywnym oraz regulatywnym, które stabilizują i nadają sens zachowaniom społecznym. Scott zastanawia się jednak, co sprawia, że owe instytucjonalne „podstawy” (*pillars*) uzyskują regularność i uwzorowanie. Jego zdaniem instytucje wymagają swego rodzaju przetrwalników lub „nośników” (*carriers*) w postaci kultur, struktur społecznych i rutyn, które sprawiają, że instytucje ulegają „materializacji” w formie określonych wzorów, regularności zachowań albo struktur (ibidem, s. 52). Kultury są nośnikami wykorzystującymi głównie mechanizmy interpretacyjne w postaci skodyfikowanych systemów znaczeń i reguł (ibidem, s. 53). Z kolei struktury społeczne opierają się na oczekiwaniach związanych z systemem pozycji społecznych, czyli systemem ról (ibidem). Instytucje mogą także utrwalać się poprzez ucieleśnione i nieuświadomiome zachowania i rutyny, czyli głęboko zinternalizowane nawyki oraz dyspozycje, oparte na niewyartukułowanej („milczącej”) wiedzy i przekonaniach (ibidem, s. 54).

Akceptując konstrukcję klasyfikacji, którą zbudował Scott, chciałbym zaproponować pewną modyfikację poszczególnych jej składników. Wyróżniony przez niego element kulturowy jako przetrwalnik wzorów instytucjonalnych będą tu odnosił do warstwy wyobraźniowo-symbolicznej. Stanowi ona istotne źródło upowszechnienia i legitymizacji określonych znaczeń i interpretacji. Do tej przestrzeni należy kategoria uniwersów symbolicznych, czyli kontekstów instytucjonalnych, stanowiących najbardziej ogólne ramy interpretacji zdarzeń i obiektów świata społecznego (Berger, Luckmann 1983). Serge Moscovici (1984) wprowadza z kolei kategorię „reprezentacji społecznych”, a więc wyobrażeń zjawisk społecznych powstających wewnątrz grup, środowisk, społeczności, będących podstawą ich integracji i tożsamości, wplecionych w szersze konteksty symboliczne. John W. Meyer i Brian Rowan (1991), podobnie jak James G. March i Johan P. Olsen (1989), posługują się pojęciem mitów instytucjonalnych, stanowiących szerokie konteksty legitymizacyjne dla działań organizacyjnych. Z kolei w koncep-

cji kodów moralnych Roberta Wuthnowa (1987) pojawia się pojęcie ideologii, przez którą ten amerykański socjolog rozumie zbiór symboli akcentujących bądź wyrażających wartości kluczowe dla porządku moralnego danej zbiorowości.

Symbole pomagają w budowaniu identyfikacji zbiorowych, te ostatnie oparte są bowiem na określonych obiektach symboliczno-wyobraźniowych: emblematkach, tekstach, utworach muzycznych i innego typu znakach niosących znaczenia i interpretacje kluczowe dla podtrzymania zwartości grupowej (Kłoskowska 1991; Tillich 1980). Podstawową cechą symboli jest jednak ich wieloznaczność, co z kolei stanowi źródło dynamiki i zmiany. Co więcej, o obowiązujące interpretacje obiektów symbolicznych trwa nieustanna walka. Wprowadzone przez Pierre’a Bourdieu (Bourdieu, Passeron 1990) pojęcie przemocy symbolicznej pozwala zobaczyć, w jaki sposób w procesie negocjowania wiążących interpretacji świata i porządku społecznego wykorzystywany jest ukryty czynnik władzy. Zasadniczo mamy tu do czynienia z mechanizmami komunikowania i interpretacji znaczeń jako podstawowymi instrumentami budowy porządku instytucjonalnego.

Jeśli chodzi o struktury organizacyjne, stanowią one medium dystrybucji zasobów materialnych i symbolicznych. Uwikłane są w budowanie relacji i podziału ról, jaki powstaje w procesach kooperacji i koordynacji, charakterystycznych dla wszelkich działań zbiorowych. Realizowanie większości celów zbiorowych wymaga podziału pracy i integracji; w ten sposób organizacje stają się powszechną i podstawową formą jakichkolwiek szerszych działań (Malinowski 1958; March, Olsen 1989). Społecznym mechanizmem utrwalania się struktur organizacyjnych byłaby równowaga mechanizmów dystrybucji, zapewniająca zarówno uczestnikom organizacji, jak i ich otoczeniu zewnętrznemu zasoby niezbędne do reprodukcji... zasad i norm regulujących ich dystrybucję. Pojęcie zamkniętych systemów regulacji charakterystyczne jest wprawdzie dla utylitarnego nurtu nowego instytucjonalizmu, który sporo miejsca poświęca wewnętrznym stanom równowagi instytucjonalnej (Peters 2005), ale obecne jest także w wersji normatywnej nowego instytucjonalizmu (Meyer, Rowan 1991; March, Olsen 1989). W obu nur-

tach trwałość norm uzasadnia się m.in. utrwaleniem struktury oczekiwań związanych z funkcjonowaniem danego wzoru w taki sposób, że najbardziej zainteresowani jego podtrzymaniem są ci, którzy otrzymują w związku z jego istnieniem największe korzyści. Otrzymywanie większych korzyści sprzyja budowaniu pozycji przetargowej, co prowadzi do utrwalenia się wzoru. Nie musi tu jednak wchodzić w grę świadoma kalkulacja. Nieświadome zaangażowanie w podtrzymywanie wzoru związane może być z poczuciem słuszności płynącym z jego wdrażania. Satysfakcje mogą być bieżące i odroczone albo bezpośrednio bądź pośrednio związane z realizowanym wzorem. Opcja utylitarna i normatywna nie wchodzi sobie w drogę w wyjaśnianiu stanów instytucjonalnej równowagi oraz kontrolowanej zmiany wzoru instytucjonalnego (Parsons 1972). Tak zwane korzyści mogą mieć zarówno charakter kalkulacyjny, jak i przybierać postać słuszności moralnej, a „wypłaty” jawić się jako zasoby materialne, a także inormatywno-symboliczne. Oba typy zasobów mogą pełnić wobec siebie funkcje kompensacyjne: np. tym, którzy ponoszą największe koszty materialne funkcjonowania danego wzoru, względnie jego zmiany, przysługuje rekompensata w postaci dowartościowania normatywno-symbolicznego. To poprzez organizacyjne struktury formalne i nieformalne (występujące zarówno w firmach, jak i rodzinach) ma miejsce dystrybucja zasobów materialnych i symbolicznych.

Także kategoria rutyn, wprowadzona przez Scotta, wymaga rozwinięcia i zredefiniowania. Wydaje się, że w odniesieniu do tego poziomu instytucjonalnego koncepcja habitusu Bourdieu zdaje się najlepiej wyrażać samo-przez-się-zrozumiałość społecznego świata, podkreśla bowiem zanurzony w praktykach codziennych, nieświadomy charakter naszych mniemań i przeświadczeń, płynący z procesu „naturalizacji” świata społecznego i wszelkich konstrukcji społecznych tworzonych w trakcie socjalizacji, głównie socjalizacji pierwotnej (Bourdieu 1990; Bourdieu, Passeron 1990; Berger, Luckmann 1983)². Mechanizmem utrwalającym wzory in-

stytucjonalne na tym poziomie byłoby ucieleśnienie przez aktorów w procesie socjalizacji dyspozycji do postrzegania, klasyfikowania i działania w świecie społecznym. Socjalizacja nie ma charakteru indywidualnego, lecz zbiorowy; zawsze prowadzona jest przez szersze agendy socjalizacyjne. Należałoby jednak pozbać pojęcie habitusu jego pierwotnie klasowego charakteru, nie ograniczając go jednakże do zjawiska profesjonalizacji, jak to proponują Paul J. DiMaggio i Walter W. Powell (1983). Podkreślenia wymaga fakt, że proces ucieleśniania wszelkich kategorii zbiorowych ma charakter stopniowy i długotrwały, co sprawia m.in., że już utrwalone kategorie i wzorce ciężko w sposób szybki i całościowy zmienić czy wyprzeć. Z drugiej strony właśnie repetytywność rutyn i schematów behawioralnych, normatywnych i poznawczych stosowana w wielu grupach czy organizacjach jest społecznym sposobem utrwalania nawyków i dyspozycji w jednostkach³.

Podobnie jak Pierre Bourdieu, także Anthony Giddens (2001) w swojej koncepcji strukturalizmu wprowadza elementy uwzorowania i powtarzalności jako formalne warunki zaistnienia jakichkolwiek interakcji. Stanowią one nie tylko podstawę nawiązywania relacji społecznych, lecz także budują bezpieczeństwo egzystencjalne jednostek. Choć wydaje się, że i Giddens, i Bourdieu w podobny sposób postrzegają i ujmują mechanizm rutynizacji zachowań, to pierwszy z nich bardziej akcentuje automatyzm i bezrefleksyjność społecznego procesu odtwarzania i przyswajania znaczeń, podczas gdy drugi zdaje się kłaść nacisk na tkwiący w nim potencjał zmiany i dynamiki (Marody 2000; Sewell 2006).

Źródło dynamiki i zmiany kulturowej tkwi we wzajemnych odniesieniach i relacjach pomiędzy sferą kompleksów znaczeniowo-symbolicznych, strukturami organizacyjnymi i habitusami oraz w ich obrębie. Budowanie społecznego konsensu i zdolności do zbiorowego działania musi wyko-

przypomina kategorię habitusu Bourdieu, jednakże badacze ci w całej swojej koncepcji „kreatywnego synkretyzmu” niebezpiecznie dryfują w stronę skrajnej wersji konstruktywizmu, która jest, moim zdaniem, nie do przyjęcia.

³ Przywoływany tu wcześniej Robert Wuthnow wskazuje na rytuał jako „symboliczno-ekspresyjny” aspekt zachowania redukujący rolę niepewności w relacjach wewnątrzgrupowych, ale także w porządkowaniu wzajemnych oczekiwań (1987, s. 109).

² Zaczepnięte od Johna Deweya bardziej dynamiczne pojęcie nawyku (*habit*), jakie proponują Gerald Berk i Dennis Galvan (2009) jako „reguły w działaniu”, bardzo

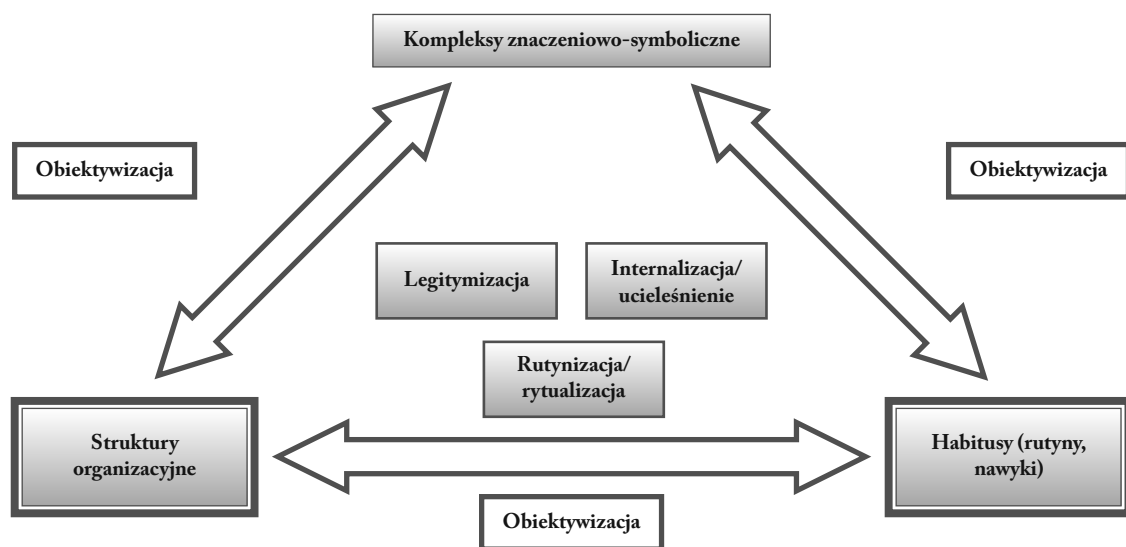
rzystywać mechanizmy uspołecznienia charakterystyczne dla każdego z instytucjonalnych nośników, co, rzecz jasna, nie oznacza, że proces ten przebiega bezkonfliktowo i płynnie.

Kompleksy znaczeniowo-symboliczne, struktury organizacyjne i habitusy wykazują tendencję do wchodzenia w relacje izomorficzne w procesach instytucjonalizacji. W procesie socjalizacji dochodzi do internalizacji kompleksów znaczeniowo-symbolicznych, które to internalizacje jednostki następnie obiektywizują w postaci odpowiednich dyspozycji i wrażliwości na takie, a nie inne symbole i znaczenia (Berger, Luckmann 1983; Bourdieu, Passeron 2006). Z drugiej strony struktury organizacyjne poprzez rutynizację zachowań (w rodzinie, szkole, przedsiębiorstwie, urzędzie) wytwarzają u jednostek dyspozycje do wchodzenia w pewien trwały układ relacji z innymi (DiMaggio, Powell 1983). Z kolei kompleksy instytucjonalno-symboliczne przenikają do struktur organizacyjnych w postaci ogólnych zasad i dyrektyw (wartości i norm), w ten sposób je legitymizując (Meyer, Rowan 1991). Według Mohra i White'a (2008) warstwa wyobrazeniowo-symboliczna oddziałuje na porządek aksjonormatywny, wartości i normy są bowiem tymi elementami porządku znaczeniowego, które pozwalają zorientować się, co

jest ważne, stosowne, cenione przez innych ludzi, dzielących tę samą przestrzeń instytucjonalno-organizacyjną. Z kolei struktury organizacyjne rewanżują się podtrzymywaniem kompleksów instytucjonalno-symbolicznych np. w postaci rytuałów organizacyjnych (Meyer, Rowan 1991; Nee 1998; Wuthnow 1987).

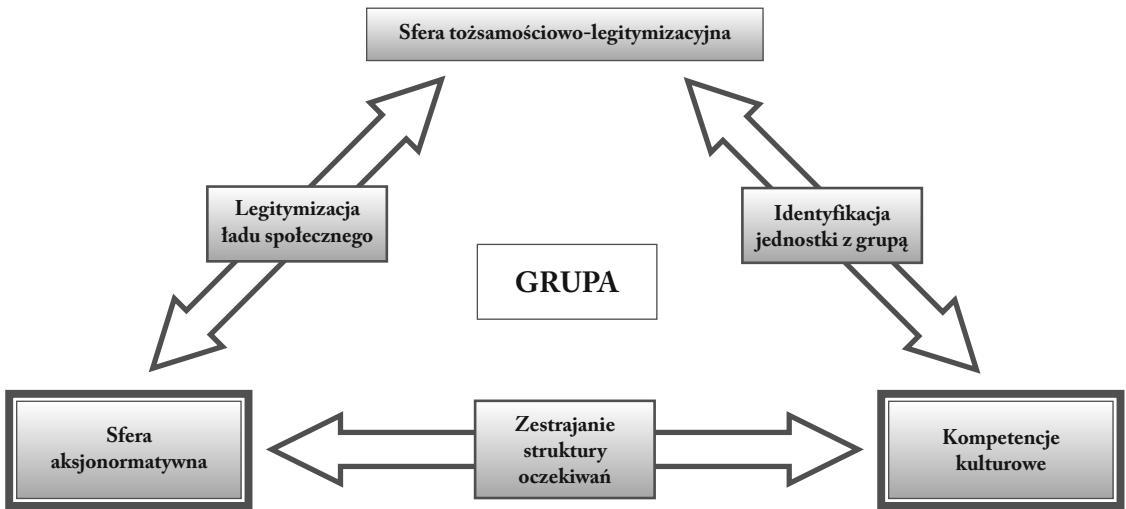
Rzecz jasna, pełna instytucjonalizacja, czyli zgodność i równowaga zarówno w obrębie trzech wyróżnionych sfer, jak i pomiędzy nimi, jest, jak się zdaje, zjawiskiem dość rzadkim i kruchym, choćby z uwagi na fakt, że nieustannie zmieniające się okoliczności zewnętrzne, w jakich funkcjonują porządki i poziomy instytucjonalne, sprzyjają zmianie warunków instytucjonalnych gwarantujących ową równowagę. Niemniej jednak analiza instytucjonalna winna dotyczyć sposobów, w jaki aktorzy indywidualni i grupowi, rozwiązując bieżące problemy, mobilizują zasoby materialne i symboliczne w procesach instytucjonalizacji i deinstytucjonalizacji czy reinstytucjonalizacji (Morawski 1998), wykorzystując w tym celu instytucjonalne „nośniki” w postaci kompleksów znaczeniowo-symbolicznych, struktur organizacyjnych oraz dominujących wrażliwości i nastawień.

Wszystkie te elementy konfiguracji instytucjonalnej można sprowadzić do trzech głównych



Ryc. 1. Okrężne procesy instytucjonalizacji i deinstytucjonalizacji

Źródło: Bukowski 2011, s. 79.



Ryc. 2. Kulturowe procesy reprodukcji grupy jako całości

Źródło: opracowanie własne.

odpowiedników w sferze kultury: (1) kompetencji kulturowych, czyli wypracowanych w obrębie danej grupy dyspozycji jednostek do postrzegania, klasyfikowania i waloryzowania zdarzeń w otaczającym świecie (dyspozycje te, dodajmy, są „skrojone” podług obowiązujących w grupie wartości i norm oraz szerszych systemów legitymizacyjnych); (2) sfery aksjonormatywnej, czyli społecznie wytworzonych norm i wartości regulujących zasady interakcji oraz dystrybucji społecznie pożądanych zasobów (materialnych i niematerialnych, czyli np. statusowych) w danej grupie, (3) sfery tożsamościowo-legitymizacyjnej, czyli ideologiczno-symbolicznego uzasadnienia zwartości i ciągłości historycznej oraz odrębności społecznej danej zbiorowości, legitymizującej przy okazji sferę aksjonormatywną, podtrzymywaną dzięki kompetencjom kulturowym członków danej grupy i nadającej sens swoistości tymże kompetencjom kulturowym.

Warunkiem istnienia kultury jest zatem minimalna choćby spistość grupy, którą z kolei gwarantują izomorficzne relacje pomiędzy sferami tożsamościowo-legitymizacyjną, aksjonormatywną i indywidualnych kompetencji kulturowych. Spistość ta jest zadaniem i wyzwaniem, a nie stanem naturalnym i nieproblematycznym. Kultura każdej grupy poddawana jest nieustan-

nym napięciom i konfliktom o charakterze wewnętrznym i zewnętrznym. Celem części empirycznej pozostaje pokazanie tych napięć oraz przeanalizowanie podstawowych mechanizmów regulujących zmianę i ciągłość wzorów instytucjonalnych.

2. Instytucje, kultura, władza i konflikt

We wszystkich wyróżnionych powyżej wymiarach mamy do czynienia ze zjawiskami władzy, przymusu, przemocy, rywalizacji czy konfliktu, jako że grupy i zbiorowości walczą ze sobą w każdym z tych wymiarów i pomiędzy nimi, są także terenem wewnętrznych podziałów i napięć: (1) grupy, frakcje, zbiorowości walczą o narzucenie jako obowiązujących własnych kompetencji kulturowych, wykorzystując w tym celu m.in. sferę aksjonormatywną i legitymizacyjną, dzięki czemu maksymalizują korzyści własne, np. przez obniżanie indywidualnych i zbiorowych kosztów zmiany instytucjonalnej (Fligstein 2009); (2) walczą o wprowadzenie własnych norm i wartości jako obowiązujących, dzięki czemu zwiększają dystrybucyjną przewagę własnej grupy nad innymi grupami, jeśli chodzi o dostęp do kluczowych pozycji i zasobów; (3) podtrzy-

mują odrębność i tożsamość, dzięki czemu realizować mogą władzę w dwóch poprzednich wymiarach. Czynią tak np. przez podtrzymywanie izolacji wobec innych grup oraz wewnętrzną reprodukcję sfery aksjonormatywnej czy sfery kompetencji kulturowych.

Aby przeanalizować mechanizmy rządzące relacjami pomiędzy wyróżnionymi wymiarami instytucjonalnymi, dobrze jest odwołać się do konkretnych przykładów. Odwróćmy kolejność analizowanych wymiarów. Zaczniemy od trzeciego z nich, czyli sfery tożsamościowo-legitymizacyjnej, żeby pokazać sposób jej wykorzystywania do podtrzymania spójności grupy w kontekście rywalizacji z innymi.

Al James w artykule „Demystifying the role of culture in innovative regional economies” (2005) bada jeden z najbardziej rozwiniętych, amerykańskich regionów nowych technologii, Wasatch Front w stanie Utah, dociekając, w jaki sposób lokalne bądź regionalne centra innowacji korzystają z zakorzenienia w określonym środowisku kulturowym. Analizując przypadek Wasatch Front, James próbuje ustalić wpływ dominującej w regionie kultury mormońskiej na efektywność działania zarówno mormońskich, jak i niemormońskich firm wysokich technologii oraz na ich innowacyjność. W tym celu proponuje, po pierwsze, analityczne rozróżnienie indywidualnej kultury organizacyjnej, regionalnej kultury branżowej bądź korporacyjnej oraz kultury regionu, w której obie poprzednie się zawierają. Po drugie, w nawiązaniu m.in. do znanego modelu kultury organizacyjnej Edgara Sheina (1992), sugeruje zastosowanie „warstwowej” wizji kultury, składającej się z warstwy widocznej i zewnętrznej w postaci zachowań, artefaktów, narracji, mitów, z warstwy pośredniej „zbudowanej” z norm, definiujących pożądane i niepożądane zachowania, oraz z wartości determinujących treści tego, co dobre, i tego, co złe, i wreszcie – z warstwy głębinowej, stanowiącej rdzeń kultury, stworzonej z samo-przez-się-zrozumiałych założeń i przekonań, niepoddawanych refleksji. Rozpakowując w ten sposób pojęciowy worek pod nazwą kultura, James formułuje szereg wniosków empirycznych, zarówno jeśli chodzi o relacje pomiędzy innowacyjnością a profilem kulturowym, jak i innowacyjnością oraz wpływem na innowacyjność różnych kulturowych warstw.

Okazuje się, że firmy mormońskie jednocześnie zwiększają swoje szanse na innowacyjność poprzez skłonność do współpracy z innymi firmami mormońskimi i zmniejszają te szanse na skutek braku skłonności do współpracy z firmami niemormońskimi. Istotną barierą kulturową w rozwoju mormońskich przedsiębiorstw jest, motywowana religijnym imperatywem polegania na własnych zasobach, niechęć do zaciągania długów oraz tworzenia spółek typu *joint venture*. Ten kulturowy introwertyzm pozbawia owe firmy istotnych zasobów zewnętrznych np. w postaci niezbędnych do rozwoju kapitałów inwestycyjnych i profesjonalno-eksperymentalnych. Także inne cechy kultury mormońskiej, stanowiące element kultury korporacyjnej tychże firm, jak rozbudowanie sfery życia społeczno-religijnego kosztem indywidualnego rozwoju członków wspólnoty czy też brak „nieformalnej” sfery kontaktów zawodowych oraz sfery kontaktów towarzyskich na bazie życia zawodowego, stanowią barierę dla innowacyjności mormońskich przedsiębiorstw. Okazuje się jednak, że istnieją alternatywne cechy mormonów i ich kultury, takie jak: pracowitość, sumiennność, konsekwencja, przywiązanie do wartości rodzinnych i religijnych oraz uczciwość, które także sprzyjają innowacyjności i ostatecznie w dużym stopniu przyczyniają się do sukcesu rynkowego.

Nawiązując do wspomnianego wyżej, warstwowego rozumienia kultury, James analizuje relacje pomiędzy bliskością przestrzenną a bliskością kulturową. Jego zdaniem, fizyczna bliskość firm czy przedsiębiorstw, traktowana często jako podstawowy warunek tworzenia się klastrów przemysłowych czy innych tego typu regionalnych centrów bądź systemów innowacji, niekoniecznie sprzyja (ani też automatycznie nie generuje) interakcji oraz współdziałaniu na danym obszarze, nie daje także żadnych gwarancji, że takowe wzbudzą efekt „rozłania się” w postaci sieci wymiany wiedzy, informacji i wzajemnego uczenia się. Ewidentne wykluczanie przez firmy mormońskie z grona potencjalnych partnerów firm niemormońskich zlokalizowanych w bezpośredniej bliskości wskazuje, zdaniem autora, na to, że znacznie ważniejsza niż bliskość przestrzenna jest bliskość kulturowa czy też społeczna, w postaci podzielanych rutyn i konwencji zachowań, norm, postaw, wartości oraz przekonań (James

2005, s. 1212). Jeśli więc chce się przekształcać kulturę korporacyjną czy też kulturę pojedynczych organizacji i firm w takim kierunku, aby zwiększyć ich skłonność do współpracy z innymi podmiotami, nie wystarczy koncentrować się na zjawisku samej kooperacji, względnie relacji biznesowych; trzeba dotrzeć do najgłębszych warstw kulturowych, które nie są uświadamiane i bezpośrednio artykułowane. Nie jest to jednak łatwe zadanie, m.in. dlatego, że owe głębokie warstwy kultury tworzą zwykle dość zwarte i złożone systemy powiązań z wieloma innymi sferami życia i aktywności, np. ze sferą rodzinną, obyczajową czy religijną.

W przedstawionym przykładzie spójność grupy jest wartością nadrzędną, choć grupa jako całość traci w pewnym sensie na podtrzymywaniu takich, a nie innych wartości kulturowych. Mormoni starają się jednak za wszelką cenę zachować grupową tożsamość pomimo niższej innowacyjności i słabszej konkurencyjności, a więc przegrywając dystrybucyjnie na pewnych polach. Są jednak w stanie konkurować dzięki innym cechom swojej społeczności, które pielęgnują i chronią po to, by nie tracić możliwości wpływu w obszarach dużo bardziej podstawowych dla zachowania spójności grupy. Podtrzymywanie tożsamości grupowej nie musi oznaczać całkowitej utraty zdolności do rywalizacji czy konkurencji. Co więcej, kultywowanie wartości i norm centralnych dla własnej grupy (pracowitość, uczciwość, sumienność i konsekwencja) może stanowić alternatywną strategię konkurencyjną wobec wartości i norm, których wymagają tzw. obiektywne reguły rywalizacji (otwartość na inne grupy i kultury, indywidualizm, „elastyczność” obyczajowa). Przykład ten pokazuje zatem, że konsolidacja wewnętrzna grupy może być istotnym atutem w rywalizacji zewnętrznej, pomimo faktu, iż normy i wartości centralne dla spójności grupy obniżają jej zewnętrzną konkurencyjność. Dzieje się tak, gdyż ewentualne straty wynikające z rywalizacji zewnętrznej (np. niższe przychody, niższa innowacyjność, brak kapitałów) grupa może rekompensować korzyściami dla jej członków płynącymi z wewnętrznej konsolidacji respektowanych norm (niskie koszty indywidualne, wysokie poczucie indywidualnego bezpieczeństwa, wysoki kapitał zaufania społecznego wewnątrz grupy, niskie ryzyko

zawierania kontraktów biznesowych pomiędzy „swoimi”).

Mechanizm ustalania dominujących w grupie norm i wartości opisują Jack Knight i Jean Ensminger (1998). Autorzy próbują przedstawić proces wyłaniania się norm jako efekt zbiorowego przetargu uwzględniającego wyjściowe preferencje uczestniczących w nim aktorów społecznych. Nawiasem mówiąc, jest to podejście analityczne, będące próbą pogodzenia utilitarystycznego i normatywnego nurtu w nowym instytucjonalizmie, choć niewątpliwie podejmowane z pozycji utilitarystycznych. Przetarg wokół norm i wartości, o którym mowa w ich artykule, jest istotny szczególnie w wypadku wyłaniania i zmiany reguł, mających istotne znaczenie dystrybucyjne, a więc dotyczących ważnych społecznie zasobów. Efekty dystrybucyjne odnoszą się do tego, kto i co dostaje w wyniku społecznych interakcji. W przypadku norm ekonomicznych mechanizm przetargu (transakcji) jest prosty: zwyciężają normy tego, kogo siła przetargowa jest największa.

Autorzy analizują trwałość obyczaju koleczkowania warg sromowych w plemieniu Orma w południowym Sudanie. Według Światowej Organizacji Zdrowia w ten i podobny sposób (wycinanie łechtaczki czy usuwanie innych części kobiecych genitaliów) okaleczonych zostało od 100 do 130 mln kobiet, głównie w plemionach islamskich Afryki Subsaharyjskiej. Każdego roku, według WHO, ryzyko okaleczenia grozi kolejnym 3 mln dziewczynkom. Autorzy zauważają, że zwyczaj koleczkowania warg sromowych ma istotny związek z instytucją opłaty dla panny młodej, realizowanej jedynie wówczas, gdy ta, jeszcze jako mała dziewczynka, poddana została temu okrutnemu zabiegowi. Jak się powszechnie sądzi, „okaleczenie” zwiększa rynkową atrakcyjność kobiety, ponieważ zniechęca do seksu bądź uniemożliwia czerpanie z niego przyjemności, przez co daje gwarancję czystości przedmałżeńskiej, a potem wierności prawowitemu małżonkowi. W przypadku opłaty dla panny młodej (*Bridewealth*) norma nakazująca przekazanie opłaty jej rodzinie sprzyja starszym, zamożnym mężczyznom i to oni są najbardziej zainteresowani podtrzymywaniem tej normy, podobnie jak starsze, zamężne kobiety, które wprowadziły same doświadczyły okalecze-

nia przed laty, ale teraz mogą już czerpać korzyści z tego proceduru kosztem córek czy wnuczek. Nie bez znaczenia są także, drobne wprawdzie w wymiarze jednostkowym, ale istotne, jeśli chodzi o skalę społeczną, korzyści materialne w postaci zapłaty, jaką otrzymują osoby przeprowadzające ten zabieg.

Zmiany w ekonomicznym otoczeniu plemienia Orma (wchodzenie członków plemion w szerszy obieg gospodarczy i informacyjny, praca poza rodzinną wioską) przesuwają część środków do męskiej młodzieży, co wzmacnia ich pozycję przetargową i osłabia pozycję „tradycjonalistów”, wobec czego i norma ulega osłabieniu, a w końcu znika. Knight i Esminger twierdzą, że ideologia może stać się czynnikiem powstrzymującym zmianę norm poprzez wpływ na sposób oceny ze strony działających aktorów puli alternatyw decyzyjnych. Jednakże w równym stopniu może przyczynić się do zmiany tych norm. Okazuje się, że młodzi mężczyźni, którzy mają obrzezane i nieobrzezane żony, więcej radości czerpią ze stosunków z tymi drugimi, dlatego stają się przeciwnikami obrzezania. Jeśli jeszcze ci spośród nich, którzy są wykształceni, przeczytają o tym, że kolczykowanie i podobne zabiegi sprawiają dziewczynom wiele cierpienia, czego sobie do tej pory nawet nie uświadamiali, może dojść do protestu przeciwko ustalonym normom. Autorzy opisują bunt czwórki młodych, zamożnych i wykształconych mężczyzn wobec normy. Trzech z nich zawarło pakt, że nie będą obrzezywać swoich córek, a ich zamążpójście zaaranżują w obrębie swoich rodzin. Ich siła przetargowa jednak jest większa niż mężczyzn uboższych i bardziej uzależnionych ekonomicznie od klanów czy rodzin. Autorzy przekonują jednak, że ideologia może przyczynić się do powstania alternatywnych norm. Jednak nie będą one miały wystarczającej siły przebicia, dopóki ich wprowadzenie będzie postrzegane przez tych, którzy dysponują dominującą siłą przetargową, jako nie do zaakceptowania ze względu na potencjalne koszty. Posiadanie dominującej siły przetargowej nie zapewnia od razu sprawnego i szybkiego narzucenia norm zgodnych z własnymi preferencjami. Aktorzy społeczni, którzy chcą wprowadzić nowe normy, muszą przeprowadzić reorientację i ponowne skoordynowanie (*re-coordinating*) społecznych oczekiwań. To oznacza, że

zmiana musi uwzględnić także sankcje dla tych, dla których będzie ona niekorzystna. I to zarówno w sensie materialnym, jak i ideologicznym, zmiana bowiem odbywa się w obu porządkach równocześnie. Jak służy tego typu mechanizmy nie działają, tak długo ci, których zachowanie motywowane jest przez normy inne niż wprowadzane, będą mieli bodźce do ich nierespektowania. Sukces leży tu w zdolności reformatorów nie tylko do zmiany punktu odniesienia społecznych oczekiwań, lecz i do podtrzymania zmiany tych oczekiwań (Knight, Ensminger 1998, s. 124).

Przykład ten ukazuje, poza rekoordynacją pozycji przetargowych, wpływ zewnętrznej ideologii, która w opisanym przypadku osłabia pozycję przetargową starszych członków plemienia. Aktorzy zdolni są nawet sięgnąć poza systemy legitymizacyjne grupy, do której dotychczas należeli, żeby bronić norm i wartości maksymalizujących ich korzyści dystrybucyjne. Muszą jednakże zaspokoić oczekiwania innych członków grupy, z którymi wiążą ich inne normy i wartości. Choć mamy tu do czynienia z podejściem neoinstytucjonalnym, wydaje się ono w zasadniczych założeniach zgodne ze stanowiskiem nowego instytucjonalizmu socjologicznego. Normy i wartości są cechą zbiorowości, a nie jednostek. Wszelka zmiana zachodzi w jakimś układzie zbiorowych oczekiwań i to do niego, w ostatecznym rozrachunku, się odnosi. Oznacza to, że: (1) rekoordynacja ładu aksjonormatywnego w jakiejś grupie czy społeczności musi uzyskać akceptację wszystkich kluczowych dla tej całości podzbiorów; (2) w owej rekoordynacji ważną rolę odgrywają czynniki legitymizacyjne w postaci ideologii, a nie tylko elementy kalkulacyjne.

Jedynie dzięki uwzględnieniu obu tych czynników możliwe jest podtrzymanie istnienia grupy jako całości.

Johannes Moser w artykule „Strategies and tactics of economic survival: De-industrialisation, work, and change in an Alpine mining community” (2002) opisuje współcześnie coraz rzadszy przykład kultury względnie izolowanej, która staje przed wyzwaniem całościowej zmiany kompetencji kulturowych swoich członków. Kompetencje te są ściśle powiązane z dominującym charakterem pracy zawodowej, wokół której zorganizowane jest także życie w innych sferach. Bohaterem historii niemieckiego socjologa

gospodarki jest przeżywająca kryzys społeczność małej, górniczej miejscowości położonej w austriackiej Styrii u podnóża Alp. Jak w wielu miejscach i regionach, globalizacja przyniosła Eisenerz upadek największego zakładu pracy, kopalni zatrudniającej u szczytu swej potęgi 4 tys. górników, gdy w miejscowości mieszkało 12 tys. osób. Monokultura gospodarcza oraz fakt względnej izolacji geograficznej sprawiły, że przez parę dziesięcioleci w lokalnej społeczności wykształciła się charakterystyczna dla tego typu zbiorowości kultura pracy. Zamknięcie kopalni spowodowało wystawienie jej na ciężką próbę w postaci drastycznej zmiany sytuacji, gdyż praca stała się w samej miejscowości, a nawet w całym regionie, dobrem rzadkim. Moser próbuje poddać analizie zjawisko „wymuszonej” zmiany kulturowej, obserwując interakcję pomiędzy „dyskursami modernizacyjnymi” i „strategiami” narzucanymi przez tych, którym kryzys przyniósł szansę lub wzmocnił pozycję (lokalni biznesmeni), a „taktikami dostosowawczymi” ludzi, którzy na skutek kryzysu utracili pracę (w większości – zredukowani górnicy i ich rodziny). Zdaniem Mosera, odwołującego się m.in. do koncepcji strategii i taktyk życiowych Michela de Certeau (1984) oraz koncepcji władzy Michela Foucaulta i Pierre’a Bourdieu, strategie są zawsze punktem widzenia podmiotu autonomicznego wobec środowiska, w którym podejmuje on działania, podczas gdy taktyki praktykowane są przez ludzi uwikłanych w swoje miejsce i swój czas. Strategie poprzez udawany obiektywizm stwarzają złudzenie, że wytyczone cele da się sukcesywnie zrealizować, podczas gdy taktyki dostosowawcze wymagają zmiany samego siebie i własnego środowiska życiowego. Strategie są narzędziem stosowanym przez tych, którzy nie muszą się zmieniać, w stosunku do tych, którzy zmienić się muszą, aby przetrwać kryzys; ci z kolei sięgają do taktyk, czyli takich sposobów przetworzenia dotychczasowych zachowań i praktyk, które wykorzystują elementy własnej kultury (Moser 2002, s. 44–55).

Jak więc widać, kultura służy w tym wypadku nie tylko jako podstawa do budowania ciągłości w czasie danej społeczności, lecz także jako podstawa adaptacji do nowych warunków, a także punkt wyjścia do transformacji własnego wyposażenia kulturowego. Moser nie twierdzi bynaj-

mniej, że kultura lokalna jest jakimś *residuum* lub też substancjalną, zwartą i zamkniętą całością. Jego zdaniem, i tu powołuje się na pojęcie globalizacji stosowane przez Ulfa Hannerza, nie ma już takich „lokalności”, które nie byłyby przygotowane na zewnętrzne oddziaływania. Kultura lokalna nie jest więc autonomiczna, lecz jest specyficzna. Ta specyfika, według Mosera, wynika z faktu, że procesy zewnętrzne, globalne dotyczą ludzi, którzy, choć uwikłani w wiele zewnętrznych powiązań i działań, wciąż żyją w danym miejscu i dzielą z innymi konkretną, kulturową (i lokalną) pamięć, są częścią jakiejś teorytorialno-kulturowej całości. Społeczność lokalna jest zatem konfiguracją więzi wynikających zarówno z trwania jakiejś zbiorowości we wspólnej przestrzeni, jak i więzi w czasie, poprzez procesy pamięci zakorzenione w danej przestrzeni.

Różnica między strategiami a taktykami polega na rywalizacji o charakter dominujących kompetencji, które pojawiają się w wyniku wymuszonej zmiany. Strategie dotyczą pracy nad zmianą cudzych kompetencji (habitusów), podczas gdy taktyki związane są z kosztownymi przekształceniami własnych habitusów (albo dostosowaniem kompetencji do zewnętrznych wymagań). To dlatego rewolucje są tak rzadkie, a większość zmian ma charakter ewolucyjny. Konflikt dotyczy w istocie dystrybucji kosztów, związanych z „przepuszczeniem zmian” przez nasze ciała i umysły: zerwaniem z rutynami, przyzwyczajeniami, dotychczasowymi przekonaniem i oświeceniem. Z drugiej strony chodzi o spójność grupy: wraz z podważeniem kompetencji indywidualnych podważony zostaje związek pomiędzy sferą tożsamościowo-legitymizacyjną a kompetencjami, który jest podstawą istnienia grup i zbiorowości. Nie bez znaczenia pozostaje także fakt, że takie gruntowne zmiany, jak w przedstawionym przypadku, dotyczą równocześnie różnych sfer życia i zaangażowanych w nie kompetencji, które zwykle tworzą w miarę koherentny, całościowy system powiązanych ze sobą schematów działania i postrzegania świata.

3. Podsumowanie

Przyjęliśmy na wstępie, że kategoria kultury odnosi pojęcie instytucji do grup i zbiorowo-

ści. Jej wprowadzenie do analizy mechanizmów władzy, konfliktu czy konkurencji pozwala na wyciągnięcie trzech podstawowych wniosków:

1. Każdy aktor w jakimś nieświadomym fragmencie swojej osobowości jest częścią określonej grupy (etnicznej, terytorialnej, społeczno-zawodowej, klasowej) i ma kompetencje niezbędne do życia przede wszystkim w tej grupie. Ich zmiana nakłada na aktora wysokie koszty osobiste.
2. Normy i wartości odnoszą się do dystrybucji kluczowych zasobów społecznych (materialnych i symbolicznych), których znaczenie związane jest ze strukturą oczekiwań w danej grupie, podtrzymywaną przez aktorów mających największy wpływ na rozkład owych zasobów. Zmiana norm i wartości w całej grupie wymaga rekoordinacji oczekiwań ze strony segmentów (podgrup, zbiorowości, kategorii) kluczowych dla zachowania spójności grupy.
3. Sfera tożsamościowo-symboliczna służy jednocześnie legitymizacji sfery aksjonormatywnej jako całości, i wzmacnianiu identyfikacji jednostki z grupą (i lojalności wobec tej ostatniej) dzięki odwoływaniu się do kompetencji/wrażliwości kulturowych aktora. To pozwala przetrwać grupie jako całości w przypadku istotnych presji i wyzwań zewnętrznych, jak i obniżyć koszty zmian na poziomie jednostkowym.

Generalna teza o izomorfizmie kulturowym (wewnątrzgrupowym) nie wyklucza przyjęcia założenia co do wewnętrznej złożoności kultur oraz napięć i konfliktów między- i wewnątrzgrupowych. Izomorfizm jest raczej tendencją niż trwałą cechą grup.

Z przytoczonych przykładów płyną m.in. następujące wnioski.

Podtrzymywanie i odwoływanie się do sfery tożsamościowo-legitymizacyjnej może mieć dla grupy zarówno pozytywne, jak i negatywne skutki z punktu widzenia napięć wewnątrzgrupowych oraz presji i wyzwań zewnętrznych. Bywa, że nacisk na ochronę centralnych dla spójności grupy wartości i kompetencji kulturowych osłabia jej konkurencyjność wobec innych grup w jakimś wymiarze (np. innowacyjności); z drugiej strony te same kompetencje mogą wzmacniać konkurencyjność grupy w innym wymiarze (wydajności pracy). Jednakże sam proces wewnętrz-

nej konsolidacji często staje się swoistą wartością dodaną w procesie zmiany: amortyzuje negatywne oddziaływania zewnętrzne i obniża indywidualne koszty przemian.

Obowiązywanie określonych wzorców aksjonormatywnych skutkuje zróżnicowaniem wypłat, materialnych i symbolicznych, co z kolei rodzi zróżnicowanie pozycji i statusów w danej zbiorowości. Zróżnicowanie strukturalne siłą rzeczy wywołuje napięcia związane z odmiennymi oczekiwaniami wobec dystrybucji najważniejszych zasobów. Zmiana dominujących norm i wartości wymaga takiej rekoordinacji oczekiwań, która uwzględniałaby interesy wszystkich istotnych segmentów danej społeczności, zwłaszcza najbardziej tracących na tej zmianie. W tym wypadku konieczne jest wprowadzenie przynajmniej częściowych rekompensat materialnych, jak i nowych uzasadnień symbolicznych (np. nowych ideologii) jako czynników legitymizujących zmianę.

Także kompetencje kulturowe muszą być konfrontowane z nieustannie zmieniającymi się okolicznościami zewnętrznymi. Wysokie koszty zmian kompetencji kulturowych związane są z długotrwałym dostosowywaniem się i ucieleśnianiem przez członków społeczności wymagań aksjonormatywnych i kontekstu legitymizacyjnego własnej grupy. Całościowe przełamanie ucieleśnionych nawyków, rutyn, przyzwyczajzeń jest procesem niezwykle żmudnym, generującym ogromne koszty indywidualne i rzadko dokonującym się w jednym pokoleniu. Kompetencje kulturowe są bowiem najsilniejszym „przetwarzalnikiem” kultury danej grupy, będącym podstawą reprodukcji dwóch pozostałych składników: sfery tożsamościowo-legitymizacyjnej i aksjonormatywnej. Przemiana kompetencji kulturowych pociąga zwykle za sobą głębokie przeobrażenia w obu pozostałych sferach, przez co zmienia charakter i podstawy spójności grupy.

Mimo dominującej we współczesnym świecie fragmentacji kulturowej, przenikania się kultur i porządków instytucjonalnych oraz postępującej indywidualizacji życia, aspekt grupowy wciąż pozostaje niezwykle istotnym czynnikiem, wpływającym na procesy i relacje społeczne.

Literatura

- Berger P., Luckmann T. (1983). *Spoleczne tworzenie rzeczywistości*, przekł. J. Niżnik. Warszawa: Państwowy Instytut Wydawniczy.
- Berk G., Galvan D. (2009). „How people experience and change institutions: A field guide to creative syncretism”, *Theory & Society*, nr 38, s. 543–580.
- Bourdieu P. (1990). *The Logic of Practice*. Cambridge: Polity Press.
- Bourdieu P., Passeron J.C. (2006). *Reprodukcja. Elementy teorii systemu nauczania*, przekł. E. Neyman. Wyd. 2. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Bukowski A. (2011). *Region tradycyjny w unitarnym państwie w dobie globalizacji. Przypadek Małopolski*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- De Certeau M. (1984). *The Practice of Everyday Life*, przekł. z franc. S. Rendall. Berkeley: University of California Press.
- DiMaggio P.J., Powell W.W. (1983). „The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields”, *American Sociological Review*, t. 48, nr 2, s. 147–160.
- Fligstein N. (2009). „Kompetencje społeczne i teoria pola”, w: A. Manterys, J. Mucha (red.), *Nowe perspektywy teorii socjologicznej*. Kraków: Zakład Wydawniczy Nomos.
- Giddens A. (2001). „Wytwarzanie i reprodukcja życia społecznego”, w: idem, *Nowe zasady metody socjologicznej*, przekł. G. Woroniecka. Kraków: Nomos, s. 139–184.
- James A. (2005). „Demystifying the role of culture in innovative regional economies”, *Regional Studies*, t. 39, nr 9, s. 1197–1216.
- Kłoskowska A. (1991). „Kultura” w: A. Kłoskowska (red.), *Pojęcia i problemy wiedzy o kulturze*. Seria: Encyklopedia Kultury Polskiej XX wieku. Wrocław: Wiedza o Kulturze.
- Knight J., Ensminger J. (1998). „Conflict over changing social norms: Bargaining, ideology, and enforcement”, w: M. Brinton, V. Nee (red.), *The New Institutionalism in Sociology*. New York: Russell Sage Foundation.
- Malinowski B. (1958). *Szkice z teorii kultury*, przekł. H. Buczyńska, H. Stasiak, T. Święcka. Warszawa: Książka i Wiedza.
- March J.G., Olsen J.P. (1989). *Rediscovering Institutions. The Organizational Basis of Politics*. New York–Toronto: The Free Press.
- Marody M. (2000). „Kulturowe aspekty zmiany społecznej”, w: M. Marody (red.), *Między rynkiem a etatem. Społeczne negocjowanie polskiej rzeczywistości*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Meyer J.W., Rowan B. (1991). „Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony”, w: W.W. Powell, P.J. DiMaggio (red.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago–London: The University of Chicago Press.
- Mohr J.W., White H.C. (2008). „How to model an institution”, *Theory & Society*, nr 5, s. 485–512.
- Morawski W. (1998). *Zmiana instytucjonalna. Społeczeństwo. Gospodarka. Polityka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Moscovici S. (1984). „The phenomenon of social representation”, w: R.M. Farr, S. Moscovici (red.), *Social Representations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Moser J. (2002). „Strategies and tactics of economic survival: De-industrialisation, work, and change in an Alpine mining community”, w: U. Kockel (red.), *Culture and Economy. Contemporary Perspectives*. Aldershot: Ashgate.
- Nee V. (1998). „Sources of the new institutionalism”, w: M.C. Brinton, V. Nee (red.), *The New Institutionalism in Sociology*. New York: Russell Sage Foundation.
- Nee V. (2005). „The new institutionalism in economics and sociology”, w: N.J. Smelser, R. Swedberg (red.), *The Handbook of Economic Sociology*. New York: Russell Sage Foundation, Princeton & Oxford: Princeton University Press.
- Nee V., Ingram P. (1998). „Embeddedness and beyond: Institutions, exchange, and social structure”, w: M.C. Brinton, V. Nee (red.), *The New Institutionalism in Sociology*. New York: Russell Sage Foundation.
- Parsons T. (1972). „Problem kontrolowanej zmiany wzoru instytucjonalnego” w: idem, *Szkice z teorii socjologicznej*, przekł. A. Bentkowska. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Peters B.G. (2005). *Institutional Theory in Political Science: The 'New Institutionalism'*, (wyd. 2). London–New York: Continuum.
- Schein E.H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Scott W.R. (2001). *Institutions and Organizations*. Thousand Oaks–London–New Delhi: Sage Publications.
- Sewell W.H. (2006). „Teoria struktury: dwoistość, podmiotowość sprawcza a transformacja”, w: A. Jasińska-Kania, L.M. Nijakowski, J. Szacki, M. Ziółkowski (red.), *Współczesne teorie socjologiczne* (tom II). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Tillich P. (1980). „Symbol religijny”, w: M. Głowiński (red.), *Symbole i symbolika*. Warszawa: Czytelnik.

Wuthnow R. (1987). *Meaning and Moral Order: Exploration in Cultural Analysis*. Berkeley–Los Angeles: University of California Press.

Culture, institutions, and power: Continuity and change of institutional order

The aim of the paper is to show how the way cultural categories are employed in power and conflict analysis explains continuity and change of institutional order. Referring culture as a category to the corporate dimension of social life, one can analyze institutions through three interrelated spheres: the identity and legitimization sphere (symbols, narratives, myths), the axio-normative sphere (norms and values), and the sphere of cultural competencies (schemes of perception and action).

Groups, factions and collectives (1) try to impose their own cultural competencies, using e.g. norms, values, and symbols to maximize their benefits; (2) struggle to introduce their own norms and values as binding rules to take distributive advantage over other groups in order to get access to the key positions and resources; (3) maintain their distinctiveness and identity, which allows them to have power in the two previous dimensions.

The article describes some empirical examples of these type of tensions and conflicts as well as their consequences for the institutional order's permanence and change.

Keywords: culture, institutions, power, conflict, legitimization, symbols, norms, values, cultural competencies, institutional order.