

EWA KAPUŚCIŃSKA
Kraków

JAK BADAĆ ORGANIZACJE?

Słowo „etnografia” przeważnie kojarzy się z badaniem ludów tradycyjnych, gdyż taki był pierwotny przedmiot zainteresowania tej dyscypliny. Jednak metody etnograficzne znajdują swoje miejsce również we współczesnym świecie, na przykład w badaniach organizacji. Sięganie do tych metod przywołuje problematykę kultury. Zaznaczyć trzeba jednak, że termin „kultura” bywa szeroko rozumiany w odniesieniu do organizacji¹. Dotychczas skupiano się na badaniach ilościowych. Nie można powiedzieć, że badania takie nie spełniały swojego zadania. Organizacje widziane były przez pryzmat efektywności i jako takie, dobrze poddawały się badaniom za pomocą ankiet i tabel. Wprowadzenie pojęcia „kultura” pociągnęło za sobą konieczność zastosowania innych narzędzi. Zapożyczono je z antropologii kulturowej. Ponieważ w tej dziedzinie dominują jakościowe metody badawcze, właśnie one zostały przeniesione na grunt badań organizacji.

Książka, którą tu recenzuję, przedstawia metody badania organizacji z perspektywy, w której kultura jest traktowana na sposób me-

tafory rdzennej² i w której znajduje zastosowanie metodologia etnograficzna. Jak stwierdza sama autorka, jej praca pochodzi z inspiracji lekturą innej pozycji książkowej³. Zainteresowania badawcze Moniki Kostery skupiają się wokół organizacji i procesów organizowania, jest ona profesorem na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego.

Książka dzieli się na pięć rozdziałów. W pierwszym autorka wyjaśnia zależność między tradycją etnograficzną a badaniami organizacji. Podkreśla rolę paradygmatu interpretatywnego⁴ w tych badaniach. Ponadto przedstawia trzy sposoby pojmowania kultury organizacji, z czego szerzej zajmuje się jednym z nich — traktowaniem kultury jako metafory rdzennej. Opisuje również etnografię jako tradycję metodologiczną, jej zasady i cele oraz metodologie pokrewne (między innymi etnometodologię, teorię ugruntowaną, studium przypadku). Rozdział drugi zawiera próbę poszukiwania definicji organizacji. Kostera podkreśla, iż taki

Adres do korespondencji: E.Kapuscinska@gmail.com

¹ Na przykład Bogusław Wiernek (*Kultura organizacyjna przedsiębiorstwa*, Text, Kraków 2000, s. 5–26) mówi o kulturze organizacyjnej jako o determinancie zachowań członków organizacji, natomiast Monika Kostera, autorka recenzowanej tu książki *Antropologia organizacji. Metodologia badań terenowych* (PWN, Warszawa 2003, stron 218), twierdzi, iż organizacje można pojmować jako kultury.

² Metafora rdzenna (*root metaphor*) jest — jak zakłada Monika Kostera — podstawowym sposobem opisu danego zjawiska, służącym jego konceptualizacji. W tym przypadku kultura jest metaforą rdzenną dla organizacji.

³ B. Czarniawska-Joerges, *Exploring Complex Organizations: A Cultural Perspective*, Sage, Newbury Park–London–New Delhi 1992.

⁴ Zgodnie z tym paradygmatem rzeczywistość społeczna nie jest w stosunku do nas zewnętrzna, ale istnieje w naszych umysłach i jest tworzona wciąż na nowo, dzięki naszym działaniom.

a nie inny sposób wyjaśniania istoty organizacji w dużej mierze zależy od przyjętego paradygmatu. Zauważa, że zasadniczo najważniejsze kryteria w poszukiwaniu definicji organizacji to dopasowanie i użyteczność. Naukowiec musi wybrać spośród wielu definicji taką, która uwzględnia aspekty będące przedmiotem jego badań. W ramach paradygmatu interpretatywnego organizacje nie są traktowane jak rzeczy, raczej jako dynamiczne, ciągle tworzące się procesy organizowania. Następnie autorka proponuje typologię organizacji. Opisuje organizacje formalne (publiczne, prywatne, pozarządowe) i nieformalne oraz przedstawia charakterystykę organizacji totalnych. Kolejny rozdział traktuje o metodach badawczych stosowanych w etnografii. Monika Kostera charakteryzuje między innymi obserwację i przedstawia jej typy. Podaje zasady, którymi można się kierować przeprowadzając wywiady (skupia się zwłaszcza na wywiadzie antropologicznym). Trzecią opisywaną metodą badawczą jest analiza tekstu (przede wszystkim analiza kultury, semiotyczna, retoryczna). Czwarty rozdział jest poświęcony notatkom terenowym. Autorka problematyzuje kwestię sposobu robienia notatek oraz przedstawia za innymi badaczami, jakie informacje powinny być w nich zawarte (s. 159). Drugim zagadnieniem, na które zwraca uwagę, jest transkrybowanie wywiadów. Ostatnia część książki dotyczy — zgodnie z tytułem rozdziału — „pisania etnografii”. Kostera dotyka między innymi kwestii możliwości różnej interpretacji zebranych danych. Czytanie własnego materiału z badań, jak twierdzi, to punkt zwrotny w pracy badacza. Musi on dokonać wyboru pewnej konwencji, w jakiej materiał zostanie przedstawiony. Jeśli postrzegamy organizacje w kategoriach kulturowych, to najczęściej stosowaną konwencją jest opis oparty na pojęciach zaczerpniętych z antropologii kulturowej (stosowanie takich terminów jak chociażby mity, rytuał, symbol). Na zakończenie znajdujemy praktyczne rady dotyczące naukowego „pisania etnografii” — stylów pisania, ich wad i zalet. Autorka przedstawia własne stanowisko w tej kwestii. Na koniec poruszony został problem plagiatu.

W Polsce dostępnych jest sporo prac dotyczących metodologii badań jakościowych. Wy-

daje się więc, że nie sam temat jest tutaj nowością, lecz skupienie się na etnografii organizacji. Tematyka ta dotychczas nie była u nas spopularyzowana. Choćby to może skłonić do lektury książki Kostery. Zasadniczym celem tej pracy było pokazanie, w jaki sposób etnografia jest przydatna do badania organizacji. Należy więc zadać sobie pytanie, czy autorce udało się zrealizować ten plan. W moim przekonaniu jak najbardziej. Dostajemy dość solidną porcję wiedzy teoretycznej, dodatkowo podpartą przykładami jej zastosowania. Niektórzy naukowcy zapytali by o to, co nowego książka ta wnosi do badania organizacji? Jej celem głównym nie było pokazanie jakiegoś swojego nowatorskiego podejścia do omawianego zagadnienia. Wydaje się (w podobnym tonie wypowiada się sama Kostera), że jej praca miała zawierać przedstawienie jakiegoś „przyjętego i uznanego” (s. 11) w środowisku naukowym sposobu badania organizacji. Rzecz jasna, nie jest to jedyna metodologia, jaką można zastosować, o czym notabene autorka wspomina. Wartość książki nie polega na tym, że jest ona w stanie zrewolucjonizować współczesne badania na organizacją, ale na tym, że przedstawione w niej koncepcje (same w sobie rewolucyjne) zostały ukazane w sposób umożliwiający przyswojenie i ułatwiający ich praktyczne wykorzystanie.

Podejście etnograficzne nie jest jedynym sposobem badania organizacji. Warto więc byłoby się zastanowić, co takiego sprawia, że autorka hołduje właśnie tej metodologii. Wszak w badaniach organizacji — a raczej procesów organizowania — możemy posłużyć się chociażby metodologią teorii ugruntowanej. Być może znaczenie ma większa swoboda na etapie interpretacji. W etnografii badacz nie ma aż tak rygorystycznie ustalonych technik interpretacyjnych jak w teorii ugruntowanej. Autorka sama podkreśla, że materiał z badań można przedstawiać w różnej konwencji. Interpretacja etnograficzna jest „często procesem twórczym” (s. 22). Ponadto sam sposób zbierania danych jest mniej sformalizowany⁵. Kostera nawiązuje również

⁵ Zob. K. Konecki, *Studia z metodologii badań jakościowych. Teoria ugruntowana*, PWN, Warszawa 2000, s. 55.

do innych tradycji metodologicznych, między innymi do etnometodologii. Między nią a etnografią występuje różnica, która uniemożliwia łączenie tych dwóch podejść, a jej istota polega na innym rozumieniu roli tak zwanego aktora społecznego. Autorka wydaje się bardziej zainteresowana badaniem indywidualnych uczuć i postaw ludzi aniżeli tym, w jaki sposób dochodzą oni do porozumienia. Jednak analiza konwersacji może być, według niej, traktowana jako uzupełniający materiał badawczy (s. 136). Poszerzone studium przypadku, o którym wspomina autorka, jest trzecią pokrewną etnografii metodą. Stosujący ją badacz wychodzi od istniejącej teorii. Następnie w terenie sprawdza, czy (oraz w jakim zakresie) teoria ta działa w konkretnym przypadku. Jeżeli nie, jest to podstawa nie do odrzucenia, lecz do przebudowy istniejącej teorii. Poszerzone studium przypadku jest więc „półindukcyjną metodologią służącą do przebudowy istniejących teorii” (s. 49). Wydaje się, że autorce bliższe jest jednak podejście do badań z „nieskażonym umysłem”. Myślę, iż taka jest, według niej, istota badań terenowych — przyjmowanie wszystkiego, co znajdujemy w terenie, jak czegoś „antropologicznie dziwnego”⁶. Etnografia postuluje raczej niekorzystanie z żadnych teorii, by „nie zakłócić antropologicznego nastawienia badacza” (s. 49). Można więc przypuszczać, że trzy główne czynniki, które mogły zadecydować o wyborze podejścia etnograficznego to: względna dowolność w interpretacji materiału empirycznego, chęć skupienia się na indywidualnych postawach, poglądach ludzi i ich wpływie na procesy organizowania oraz podchodzenie do badań bez obciążenia intelektu jakimikolwiek wcześniejszymi sędziami. W tym miejscu należy również wspomnieć o nieco innym podejściu, a mianowicie etnografii instytucjonalnej. Zasadnicza różnica między etnografią, o której pisze Kostera, a metodą instytucjonalną polega na tym, iż w tej drugiej to nie ludzie są w centrum zainteresowania. Etnografia instytucjonal-

na⁷ ma raczej na celu odkrycie relacji władzy bądź innych cech instytucji, w obrębie których działają jednostki. Można zauważyć więc pewne podobieństwo tego podejścia oraz metody konwersacyjnej, która także nie skupiała się na cechach indywidualnych jednostek, lecz raczej na analizie ich rozmów w konkretnych sytuacjach społecznych.

Techniczna strona tego opracowania nie pozostawia wiele do życzenia. Struktura książki pozwala bez problemu wrócić do zagadnień, które czytelnika szczególnie zainteresowały. Największą zaś zaletą jest jej styl. Często, niestety, zdarza się, że teksty naukowe są nieprzystępne, trudne w odbiorze z powodów językowych. Próbując zrozumieć jakiś tekst, często musimy sięgać do dodatkowej literatury, sprawdzać, co dany termin oznacza, szukać wyjaśnień koncepcji naukowych zawartych w pracy. Oczywiście, wielu oburzyłoby się w tym momencie twierdząc, iż istotą wiedzy jest umiejętność jej poszukiwania. Z pewnością mieliby rację, jednak uważam, iż ciągłe odrywanie się od lektury, po to by cokolwiek z niej zrozumieć, jest irytujące i zniechęca do dalszego studiowania. Czytając pracę Moniki Kostery, czytelnik nie musi się obawiać trudności ze zrozumieniem tekstu. Autorka podkreśla, iż jest ona kierowana głównie do naukowców i studentów zajmujących się problematyką organizacji i zarządzania, ale liczy również na zainteresowanie badaczy z zakresu nauk społecznych (antropologów, socjologów). Ja uważam, że tę książkę mógłby przeczytać i zrozumieć każdy, bez względu na dziedzinę, jaką się zajmuje. Z dwóch powodów: po pierwsze, autorka wyjaśnia wszelkie terminy, koncepcje, teorie, którymi się posługuje; po drugie, styl jej wykładu jest klarowny. Ponadto duże znaczenie mają przykłady podawane po przedstawieniu jakiegось problemu, co pozwala na zobrazowanie konkretnych teoretycznych zagadnień, wyobrażenie sobie, jak to jest na przykład „być w terenie”.

Badania jakościowe są tematem wartym głębszych studiów. Dzięki książce Kostery każdy zainteresowany ma możliwość zapoznania

⁶M. Hammersley, P. Atkinson, *Metody badań terenowych*, tłum. S. Dymczyk, Zysk i S-ka, Poznań 2000, s. 20.

⁷E. R. Babbie, *Badania społeczne w praktyce*, tłum. różni, PWN, Warszawa 2004, s. 322–323.

się z tą problematyką. Podejście etnograficzne jest jej tematem głównym, a czytelnik ma szansę przyjrzenia się mu w dwojaki sposób. Po pierwsze, książka zawiera pewną wykładnię teoretyczną, po drugie, jest także próbą pokazania etnograficznych badań organizacji z poziomu czystej praktyki. Trudno oczekiwać, że takie opracowanie dostarczy wystarczającej wiedzy praktycznej, ale jest w stanie przygotować początkującego badacza do niektórych sytuacji

możliwych w trakcie postępowania badawczego. Etnografia, mimo że pozostaje w centrum zainteresowania, nie jest przedstawiana jako jedyne możliwe źródło metod stosowanych w badaniach organizacji. Badacze mogą studiować organizacje z wielu perspektyw i na wiele sposobów. Sposób przedstawiony przez Kosterę jest szczególnie użyteczny podczas badania organizacji ujętej jako kultura w rozumieniu antropologicznym.