

Dariusz Jemieliak

KULTURA: ODKRYWANA CZY KONSTRUOWANA?

W naukach społecznych od dawna zaobserwować można spór między pozytywistami, głoszącymi pogląd, iż nauki fizyczne powinny stanowić wzór dla badań socjologicznych (podejście mechanistyczne), a antyrealistami, wyznającymi przeko-

wanie, iż świat społeczny różni się kompletnie od fizycznego i nie sposób go „odkryć”, można jedynie stworzyć pewien jego subiektywny opis (podejście humanistyczne) (Hammer-sley i Atkinson, 1995/2000).

Niektórzy badacze (np. Czarniawska, 2001; Feyerabend, 1996; Knorr-Cetina, 1999; Kuhn, 1964/70) posuwają się dalej i twierdzą, że także tzw. nauki ścisłe w gruncie rzeczy również tworzą jedynie pewne swobodne interpretacje rzeczywistości, powszechnie akceptowane przede wszystkim ze względu na monopol nauki i zgodność z obowiązującym w danym momencie paradygmatem.

Niezależnie od dyskusji nad naukami ścisłymi, warto zastanowić się, jak nauki społeczne (w tym zarządzanie) odnoszą się do rzeczywistości. W szczególności – czy badania kulturowe opierają się na odkrywaniu pewnych ukrytych praw i zależności, czy też raczej na tworzeniu pewnego wyobrażenia o kulturze, uprawomocnionego przede wszystkim nie autorytetem „rzeczywistości” (uosabianym przez teoretycznie obiektywnego badacza), a autorytetem uczestników kultury. W dużym stopniu dyskusja ta opiera się o szerszą dysputę o zasadność też społecznego konstruktywizmu (Berger i Luckmann, 1966/83) i symbolicznego interakcjonizmu. Ponieważ w naukach o zarządzaniu, a zwłaszcza menedżerskiej literaturze popularnej, dość rozpowszechniony jest pogląd, iż kultura podlegać może badaniu i analizie na sposób podobny do badania procesów fizycznych, w niniejszym artykule przedstawiony będzie pogląd alternatywny.

Austin (1979/93) wprowadził do filozofii pojęcie „performatywów” (wypowiedzi wykonawczych) – oznacza ono wypowiedzi nie tylko opisujące pewne czynności lub procesy, ale i same tworzące nową rzeczywistość, dokonujące czynności. Przykładem takiej wypowiedzi może być np. stwierdzenie „Nadaję ci tytuł hrabiego” lub wypowiedzenie sakramentalnego „tak” w ceremonii zaślubin.

Nawiązując do tej teorii, Latour (1986) zaproponował w socjologii użyteczne i warte uwagi rozróżnienie demonstrującego i wykonawczego postrzegania społeczeństwa – przy okazji rozważań o naturze władzy zasugerował, by w metodzie socjologicznej rozgraniczyć te dwa podejścia. Podział ten doskonale pasuje także do teorii kultury organizacji i jej badania (Czarniawska-Joerges, 1991) i może być źródłem istotnych decyzji metodologicznych w teorii zarządzania – opiera się przede wszystkim na

Podejście demonstrujące:	Podejście wykonawcze:
Teoretycznie można odkrywać właściwości typowe dla kultury i organizacji i wyjaśniać działanie struktur społecznych, choć w praktyce trudno je wykryć.	Nie można teoretycznie zdefiniować lub wyliczyć właściwości kultury i organizacji, choć można je w konkretnym przypadku badać i opisywać praktycznie.
Celem jest odkrycie zasad funkcjonowania kultury, często uniwersalnych	Celem jest wyjaśnienie pewnych praktyk, z zasady związanych z konkretnymi okolicznościami (czasu, miejsca, sytuacji itp.)
Uczestnicy organizacji, choć są jej aktywnymi członkami, są jedynie elementami większego społeczeństwa a ich działania są ograniczone.	Uczestnicy organizacji definiują w praktyce czym jest kultura i organizacja, z czego się składają, co można nazwać ich elementami i robią to zarówno na użytek własny, jak i dla innych aktorów.
Członkowie danej kultury są jedynie pożytecznymi informatorami, mogą ułatwić odkrycie struktur społecznych, ale jako że są jedynie elementami kultury, nie należy na nich zbytnio polegać, ponieważ nie mogą ogarnąć całości.	Nie ma potrzeby zakładać, że niektórzy uczestnicy kultury są lepiej lub gorzej poinformowani. Nie istnieje obiektywny ‘całościowy’ obraz kultury – jest ona na bieżąco definiowana przez uczestników.
Przy odpowiedniej metodologii i rzetelności badawczej naukowiec może oddzielić poszczególne opinie, osądy, złudzenia uczestników organizacji od faktycznych właściwości kultury, jest w stanie odtworzyć jej ‘cały obraz’.	Naukowiec zadaje pytania i szuka odpowiedzi na tych samych zasadach, co inni aktorzy społeczni, choć z reguły znajdują inne praktyczne sposoby przekonywania do swoich pomysłów co do istoty kultury.
Wszelkie wątpliwości i rozbieżności wpływające z badań opierają się przede wszystkim na zbyt małej ilości materiału – bardziej rygorystyczna metodologia albo większa ilość danych zawsze prowadzi do dokładniejszych rezultatów.	Wątpliwości i rozbieżności są nieodłączną częścią każdego badania, ponieważ wszyscy aktorzy społeczni synchronicznie dokonują definiowania kultury.

Opracowanie własne na podstawie: Latour, 1986; Czarniawska-Joerges, 1991



Rys. Model kultury wg Scheina (1986: 14, 1991: 252)

fundamentalnych założeniach badacza co do tego, czym jest kultura i jak bardzo badacz jest w stanie odseparować się od własnych poglądów.

Demonstrująca definicja kultury zakłada (Latour, 1986; Czarniawska-Joerges, 1991), że co do zasady można modelowo opisywać dane społeczeństwo, organizację i kulturę, choć w praktyce zastosowanie określonego modelu może napotykać pewne trudności (z reguły wynikające z uwzględnienia zbyt małej próby badawczej, niedokładności metodologii itp.). Uczestnicy danej kultury są jej elementami, drobnymi składnikami, w związku z czym ich działania i wpływ na kulturę są mocno ograniczone, stanowią bowiem jedynie część znacznie większej całości. Dlatego też traktować ich należy jako użytecznych informatorów, ale nie można na nich zbyt wiele polegać – jako budulec społeczeństwa i organizacji siłą rzeczy nie mogą go oceniać 'z boku' i zobaczyć pełnego jego obrazu. Jak zauważa Konecki (2000: 104), w tym podejściu bardziej konkretne są tu ograniczenia zewnętrzne niż działania aktorów będące tylko ich pochodną. Aktor jest przedmiotem oddziaływania tych zmiennych (wieku i wielkości firmy, konkurencyjności otoczenia, uwarunkowań prawnych, itp.), jego definicje sytuacji nie są w stanie zmienić kierunku determinacji zmiennych strukturalnych.

Dobry badacz oddziela indywidualne opinie i przekonania swoich informatorów, by dotrzeć do prawdziwego obrazu życia w organizacji. Stosuje w badaniu styl określony przez Schultz (1995) „modelem lejka” – zbiera dane, filtruje je, segreguje i przypisuje odpowiednim rubrykom.

Celem jest ukazywanie pewnych ukrytych procesów. Takie podejście reprezentuje np. Schein (1985, 1991) rys. – wykorzystuje on stworzony uprzednio model teoretyczny, by w badaniach poszukiwać potwierdzenia pewnych prawidłowości i wykrycia potencjalnie przewidywanych procesów. W skrajnym przypadku powoduje to jak np. w badaniach nad kulturą organizacyjną „w stylu Hofstede” przyjęcie z góry sztywnego zestawu zmiennych dla często nieporównywalnych kontekstów kulturowych (Konecki, 2000: 102).

Niewątpliwą zaletą takiego podejścia jest standaryzacja przebiegu badania, a także rozwój teorii. Wadą natomiast - duże oderwanie od praktyki.

O ile podejście demonstrujące zakłada, że można zaufać badaczowi (który jako kompetentny naukowiec z rozległą wiedzą skuteczniej jest w stanie rozsądzić, jak jest naprawdę, w przeciwieństwie do uczestników kultury, którzy są jak ryby – nie widzą wody, w której się znajdują), o tyle podejście wykonawcze przyjmuje, że lepiej zaufać uczestnikom kultury (którzy nie mają co prawda wiedzy naukowej, ale nie są też uprzedzeni przez różne wyznawane teorie, znacznie lepiej również odczuwają wszystkie nieoczywiste wydarzenia organizacyjne). Podstawowym założeniem jest, że skoro ludzkie zachowania nie są wywoływane mechanicznie, nie ma do nich zastosowania analiza przyczynowa ani manipulacje zmiennymi, tak charakterystyczne dla badań ilościowych inspirowanych pozytywizmem. Wszelka nadzieja na odkrycie „praw” rządzących ludzkimi zachowaniami jest nieuprawniona, (...) ponieważ podlegają one nieustannym przeobrażeniom,

zgodnie z interpretacją konkretnej sytuacji (Hammersley i Atkinson, 1995/2000: 18).

Wykonawcza definicja kultury zakłada więc, że nie da się co do zasady teoretycznie i modelowo określić typowych cech organizacji i kultury, choć można próbować zrobić to praktycznie, w każdym przypadku od nowa. Próby stworzenia uniwersalnego modelu kultury powodują oderwanie elementów kultury od społecznego kontekstu, który nadaje im znaczenie (Geertz, 1973) – dlatego koncentrować trzeba się na dokładnej analizie wybranej kultury, unikając mielizn generalizacji. Aktorzy społeczni traktowani są nie jako budulec społeczeństwa/organizacji, ale jako jego autorzy: sami definiują co jest jego częścią, co całością. Nie ma „pełnego obrazu” kultury; są jedynie różne opinie uczestników organizacji, a na ich podstawie można opierać własne interpretacje – które uprzywilejowane są przede wszystkim pod względem sposobów ich uzasadniania przez biegłego badacza, a nie pod względem apriorycznej większej doskonałości. Celem jest kreowanie obrazu kultury, „dokonywanie” go podczas badania, a nie wydobywanie go na światło dzienne z ukrycia (jak w podejściu demonstrującym). Praca powstała w rezultacie badania nie jest traktowana jedynie jako lepszy lub gorszy opis ujawnionej kultury, ale także jako wytworzenie pewnej jej interpretacji, stworzenie pewnej wizji (Schultz, 1995). Jak pisze Konecki (2000: 123), badacz z definicji nie jest w stanie odciąć się od swoich metod badawczych: każda technika zbierania danych oraz każdy zapis są wykonane przez kogoś i w określonym kontekście, a ten ktoś, zabiegając nawet o tzw. nieskażoną deskrypcję już przez sam fakt zabiegania o nią wpływa na charakter i formę danych empirycznych.

Dlatego lepiej maksymalnie zaufać uczestnikom kultury, zwłaszcza na etapie zbierania informacji.

Powoduje to poświęcenie idei obiektywnego „pełnego obrazu” kultury, skutkuje również wyraźnym zmniejszeniem zakładanego uniwersalizmu powstałych rozważań. Pozwala jednak na dokładniejsze badanie określonego zagadnienia, w bliskości z praktyką – nie wymaga naginania wyników przeprowadzonych

realnych badań do potrzeb wcześniej ustalonego modelu teoretycznego.

Oba podejścia są z powodzeniem i często stosowane przez naukowców. Jednak ze względu na różnice w podstawowych założeniach co do natury nauki i rzeczywistości koncepcje te są całkowicie przeciwstawne i ich protagoniści często uważają tych drugich za mało naukowych lub nierzetelnych. Obie strony spierają się w zasadzie w dużym stopniu o to, komu ufać w badaniu bardziej – teoriom, czy badanym. Warto pamiętać o tych różnicach – a przede wszystkim wyrobić sobie własne zdanie, ale także pozostać otwartym na ciekawe pomysły „drugiej strony”.

Bibliografia:

- Berger, Peter L. i Thomas Luckmann (1966/83) *Społeczne tworzenie rzeczywistości (The Social Construction of Reality)*, Warszawa: PIW
- Czarniawska, Barbara (2001) *Social Constructionism and Organization Studies*, w: S. Clegg i R. Westwood (red.) „Point and Counterpoint”, Blackwell
- Feyerabend, Paul K. (1996) *Przeciw metodzie (Against Method)*, Wrocław: Wydawnictwo Siedmioróg
- Geertz, Clifford (1973) *The interpretation of cultures*, New York: Basic Books
- Hammersley, Martyn i Atkinson, Paul (1995/2000) *Metody badań terenowych (Ethnography. Principles in practice)*, Poznań: Zysk i ska
- Hofstede, Geert (1980) *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*, Beverly Hills: Sage
- Knorr-Cetina, Karin (1999) *Epistemic cultures: how the sciences make knowledge*, Cambridge, Massachusetts-London: Harvard University Press
- Konecki, Krzysztof (2000) *Studia z metodologii badań jakościowych*, Warszawa: PWN
- Kuhn, Thomas (1964/70) *The Structure of Scientific Revolutions*, Chicago: Chicago University Press
- Latour, Bruno (1986) *The powers of association* w J. Law (red.) *Power, Action and Belief - A New Sociology of Knowledge?*, London, Boston, Henley: Routledge&Kegan Paul
- Schein, Edgar (1985) *Organizational culture and leadership. A dynamic view*. San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Schultz, Majken (1995) *On Studying Organizational Cultures*, Berlin-New York: Walter de Gruyter

Dariusz Jemielniak