

- Barnard* 2004 – *Barnard A.* History and Theory in Anthropology. Cambridge, 2004.
- Callon, Caliskan* 2005 – *Callon M., Caliskan K.* New and Old Directions in the Anthropology of Markets // Peper presented at the conference on New Directions in the Anthropology of Markets, Wenner-Gren Foundation. N.Y., 2005.
- Czarniawska* 1989 – *Czarniawska B.* A Narrative Approach to Organization Studies. L., 1989.
- Czarniawska* 2007a – *Czarniawska B.* On Creole Researchers, Hybrid Disciplines, and Pidgin Writing // Conference Paper “INTER: A European Cultural Studies Conference in Sweden”, organised by the Advanced Cultural Studies Institute of Sweden (ACSIS) in Norrköping 11–13 June 2007 (<http://www.ep.liu.se/ecp/025/008>)
- Czarniawska* 2007b – *Czarniawska B.* Shadowing and Other Techniques for Doing Fieldwork in Modern Societies. Malmö, 2007.
- Czarniawska* 2009 – *Czarniawska B.* STS Meets MOS // Organization. 2009. Vol. 16 (1). P. 155–160.
- Czarniawska-Joerges* 1989 – *Czarniawska-Joerges B.* Preface: Toward an Anthropology of Complex Organizations // International Studies of Management & Organizations. 1989. Vol. 19. № 3. P. 3–15.
- Fischer* 2009 – *Fischer M.M.J.* Emergent Forms of Life in Corporate Arenas // Ethnography and the Corporate Encounter: Reflections on Research in and of Corporations / Ed. M. Cefklin. N.Y., 2009. P. 227–238.
- Hess* 2007 – *Hess D.J.* Ethnography and the Development of Science and Technology Studies // The Sage Handbook of Ethnography / Eds. P. Atkinson, A. Coffey, S. Delamont, J. Lofland, L. Lofland. 2nd ed. Thousand Oaks, CA., 2007. P. 234–245.
- Marcus* 2008 – *Marcus G.* The End(s) of Ethnography: Social/Cultural Anthropology’s Signature Form of Producing Knowledge in Transition // Cultural Anthropology. 2008. Vol. 23. Issue 1. P. 1–14.
- Marcus, Fischer* 1999 – *Marcus G., Fischer M.M.J.* Anthropology as Cultural Critique: An Experimental Moment in the Human Sciences. 2nd ed. Chicago; L., 1999.
- Metcalfe* 2005 – *Metcalfe P.* Anthropology: The Basics. L.; N.Y., 2005.
- Wilcock* 2004 – *Wilcock K.* Hunting and Gathering in the Corporate Tribe: Archetypes of the Corporate Culture. N. Y., 2004.

ЭО, 2010 г., № 1

© Б. Чарнявска

ПРОЦЕСС ОРГАНИЗАЦИИ: КАК ЕГО ИЗУЧАТЬ И КАК ПИСАТЬ О НЕМ*

Ключевые слова: этнография организаций, антропология организаций, организационный анализ, организационный процесс, полевые методы, полевая работа, исследование

Плодотворная встреча с антропологией

Когда Элиот Жак (*Jaques* 1951) из Тавистокского института¹ опубликовал свое диссертационное исследование, озаглавленное “Изменяющаяся культура предприятия”, это выглядело смелой метафорой. Правда, некоторые антропологи стали проводить исследования организаций: так, Гарри Уолкотт (*Wolcott* 1973/2003) сопровождал²

Барбара Чарнявска (Czarniawska) – профессор Гетеборгского исследовательского института Школы бизнеса, экономики и права Гетеборгского университета (Гетеборг, Швеция)

* *Czarniawska B.* Organizing: how to study it and how to write about it // Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal. 2008. Vol. 3. № 1. P. 4–20.

директора школы, а Томас Ролен (*Rohlen* 1974) изучал процесс социализации в японской компании. Но только в 1980-е годы антропология прочно вошла в исследования организаций.

Дебют состоялся под знаменем консалтинга, что, вероятно, во многом объясняет его успех: хорошо все, что может принести практическую пользу. Так, Терри Дил и Алан Кеннеди (*Deal, Kennedy* 1982) своим исследованием “Корпоративные культуры: обряды и ритуалы корпоративной жизни” обозначили появление новой парадигмы. Журнал *Administrative Science Quarterly*³ в 1983 г. посвятил организационной культуре целый номер (т. 28, № 3), в котором Линда Смирчич (*Smircich* 1983) уже тогда отметила, что хотя истоки новой интерпретативной парадигмы, несомненно, начинаются в антропологии, существует множество (и порой – конфликтных) способов ее применения к исследованиям организаций.

Остальное – это многократно документированная история, включая мою версию (*Czarniawska* 1992). Здесь я бы хотела сфокусировать внимание на тех феноменах, которые связаны с этим триумфальным вхождением антропологии в исследования организаций, но которым до настоящего времени уделялось мало внимания.

Несомненно одно: для меня появление культурной парадигмы в исследованиях организаций было лучшим, что случилось в моей почти 40-летней исследовательской карьере. Вместе с ней антропология принесла резкую смену перспективы и новый набор метафор, а также узаконила полевые методы, которые до этого едва признавались в исследованиях организаций. Здесь не может быть и речи о “троянском коне” или о боязни данайцев, приносящих дары. Это был огромный и оцененный по достоинству дар (я могу назвать это ссудой, хотя не уверена, что мы способны ее вернуть). Однако каждый экскурс в другую область знания приносит с собой то, что было укоренено в иной почве, и неизбежно частицы этой почвы, практически невидимые новому владельцу, по-прежнему удерживаются корнями. Кроме того, укоренение в новой почве может порождать отклонения и гибриды, которые иногда оказываются лучше оригинала, а иногда – нет. Далее я представлю два таких неожиданных последствия растущего использования антропологических концептов и методов: нединамичный взгляд на организацию и колониальное наследие парадигмы идентичности. Обсудив их, я перейду к предложению способов нейтрализации этих нежелательных заимствований в ходе полевой работы и описания ее результатов.

Ненужное. Организация как деревня, или что такое “место исследования”?

Как отметили Бруно Латур и Мишель Каллон (*Latour, Callon* 1981), даже наиболее критичные из социологов становятся невольными пособниками в играх власти, придавая незыблемость разнообразным макро-акторам и помогая им скрывать то, что они состоят из сети гетерогенных актантов. Латур и Каллон говорили об “обществе” – исследователи организаций укрепляли и стабилизировали “организацию”. Внезапно термин, который использовался для обозначения положения дел (организация в противоположность хаосу), стал означать целостность, почти супер-субъект, меньший левиафан.

Одно из возможных объяснений заключается в том, что это было связано с инопланетным гостем: теорией систем (*Czarniawska* 2006). Как известно, дискурсы иногда порождают свои объекты (*Фуко* 1996); соответственно – изменяющийся дискурс изменяет свой объект. Применение теории систем, влиятельной в начале 1960-х годов (*Waldo* 1961), требовало создания обособленных элементов, отделенных “границами” от своей “окружающей среды” и связанных с ней “адаптацией”. Прилагательное “организованный” было замещено прилагательным “организационный”. Этот концептуальный ход, видимо, был привлекателен тем, что создавал площадку между меха-

нистическим тейлоризмом и идеалистической теорией управления, а также связывал теорию организаций с самой модной тогда ветвью науки – кибернетикой.

Это переопределение приветствовали не все. Карл Вайк (*Weick* 1979) убедительно просил вернуться к исследованиям процессов организации, к изучению того, что люди делают, когда они действуют коллективно, чтобы чего-то добиться.

Можно было бы представить, что антропология – идеальный партнер в таком предприятии. В конце концов, когда антропологи изучали “организацию” людей и племен, они смотрели именно на способы организации, которые становились устойчивыми благодаря повторению и другим культурным формам. Однако в действительности это было не так: можно проследить, по меньшей мере, две линии, показывающие, как шло заимствование. Обе имели гораздо большее отношение к методу, чем к метафорам. Метафора “племени” была близка ко многим определениям “организации” как группы чем-либо связанных людей: общей ли целью, договором найма или какой-то другой социальной адгезией. Обсуждение пригодности такого определения для изучения процессов организации может быть полезным и продуктивным. Однако проблема заключается в том, что остается невысказанным, потому что принимается на веру. Хотя существует множество кочевых племен, классические антропологические исследования были сделаны в деревнях. В конце концов, “место исследования” – это место, положение, позиция. Чтобы изучать организацию, исследователю нужно войти в нее и оставаться там как можно дольше (сетования на “антропологический туризм” в исследованиях организаций см. у С.П. Бейта – *Bate* 1997).

Единственная проблема такого подхода заключается в том, что пока исследователю на месте, изучаемые им менеджеры, возможно, уже нет. Как мне уже приходилось отмечать в другом контексте (*Czarniawska* 2004, 2007), современный менеджмент совершается в сети фрагментированных, сложных контекстов благодаря множеству калейдоскопических движений. Процесс организации происходит одновременно во множестве мест, а организаторы передвигаются быстро и часто. Как отметил в названии своего исследования IT-компания Ларс Страннегард, люди, которых он изучал, постоянно были “уже где-то в другом месте” (*Strannegård, Friberg* 2001)⁴. Кроме того, не все взаимодействия требуют физического присутствия. Карин Кнорр-Цетина и Урс Брюггер (*Knorr Cetina, Bruegger* 2002) говорят о физическом и коммуникативном присутствии (*embodied presence and response presence*): последнее не обязательно очевидно для наблюдателя, как это бывает, когда люди “общаются” с кем-то по электронной почте или во время телеконференций.

Растет и группа “временных сотрудников”, что позволяет Стивену Барли и Гидеону Кунде (*Barley, Kunda* 2004) говорить о “разрушении постоянной занятости”. Служащие финансового сектора, по свидетельству изучавшего их Дэвида Ренемарка (*Renemark* 2007), не демонстрируют никакой “лояльности к организации” – собрав свои бонусы и часто прихватив с собой коллег, они без колебаний переходят из одной компании в другую.

Ханс-Георг Брос (*Brose* 2004) предположил, что современные западные общества характеризуются тремя связанными феноменами. Первый – это акселерация: ускорение социальных процессов, более короткий жизненный цикл продуктов, более высокий темп инноваций. Второй феномен, связанный с первым и часто комментируемый Зигмунтом Бауманом (*Bauman* 1995), это укороченный горизонт прогнозирования ожиданий и ориентаций, который приводит к упрощению социальных структур и личных обязательств. В свою очередь, эти два феномена являются причиной и следствием третьего – нарастающей одновременности событий в области, которую А. Шютц и Т. Лукман (*Schütz, Luckmann* 1983) назвали “мир в досягаемости”. И поскольку наш мир в досягаемости расширился, возникли проблемы его описания и интерпретации. Одно из решений – пропускать несущественное (подобно переключению телевизионных каналов на время рекламы). Другое – смотреть с высоты птичьего полета. Но они

едва ли решают проблему современной полевой работы: как изучать один и тот же объект, находящийся в разных местах одновременно?

Брос (*Brose* 2004) приходит к выводу, что нарастание одновременности становится причиной роста не-одновременности, числа людей, которые, будучи современниками, живут в разное время. Поэтому, утверждает он, необходимо изучать возникновение новых, уже более не зависящих от иерархического и последовательного упорядочивания деятельности практик и структур, которые призваны облегчить жизнь и работу в различных темпоральностях. Вопрос заключается в том, каков правильный подход к изучению возникновения подобных практик и структур?

Антропологи пытаются встретить этот вызов различными способами, но ограничения методологической традиции сильны. Как заметил Рэймонд Фёрс (*Firth* 1951), подход, используемый в традиционных исследованиях досовременных культур, был статическим. Предполагалось, что такие культуры воспроизводят себя с минимумом отклонений и что они могут трансформироваться только под воздействием внешних сил (*Czarniawska* 2001). В этом смысле исследования организаций были лучше приспособлены для того, чтобы фиксировать происходящие изменения. В противоположность этому антропологи не интересовались изменениями, их задача заключалась в протоколировании повторяющегося и обычного (*Redfield* 1953). Эта тенденция усиливалась преимущественным использованием в отчетах исследователей “этнографического настоящего” – стиля, который, по словам Фёрса (*Firth* 1951), порождал “книжное бальзамирование”.

Как можно понять из моих упоминаний, сами антропологи очень рано заметили нединамичный характер своих исследований и энергично старались изменить его. Однако их экскурсии в другие дисциплины обычно заканчивались если не в музее, то, по меньшей мере, в галерее канонических трудов. Как отметили Аншуман и Пушкала Прасад (*Prasad, Prasad* 2002), даже критика С. Пола Бейта (*Bate* 1997) была настояна на крепкой ностальгии по “героической” этнографии прошлого. И эта тенденция была взаимной: антропологи вроде Эдвина Хатчинса (*Hutchins* 1995), посещавшие мир организационной теории, ограничивались такими классиками, как Роберт Сайерт и Джеймс Марч (*Syert, March* 1963)⁵.

Поэтому в интересах обеих дисциплин дополнить традиционную этнографию исследованиями перемещающихся людей, распределенных в пространстве организаций и виртуального менеджмента. Позже в этой статье я рассмотрю некоторые из имеющихся возможностей. Перед этим, однако, необходимо пристально взглянуть на другое нечаянное заимствование из антропологии – ее колониальные устремления.

Фиксация на идентичности

Проблемы идентичности и “работы с идентичностью” доминируют как в современном дискурсе теории организаций и консалтинга (*Deetz* 1994; *Whetten, Godfrey* 1998; *Hatch, Schultz* 2003), так и в антропологии (напр., см.: *Stewart, Strathern* 2000; также Google по запросу “identity” выдает 137 тыс. результатов). Однако реальная практика организации обнаруживает постоянное соприсутствие инаковости в конструировании организационного образа (*Czarniawska* 2002). Взаимодействие идентичности и инаковости непрерывно; новые организации становятся объектами желания, а старые объекты желания служат негативными примерами. “Другой” тоже не пассивен и постоянно ведет симметричную работу.

Один пример: когда я работала над этим текстом, СААБ (ныне – часть “Дженерал моторс”) сокращал свою деятельность и в Германии, и в Швеции. С помощью связей идентичности и инаковости для обоих заводов, профсоюзов и корпорации был сконструирован образ. Решающим моментом в этом взаимодействии стала рабочая соли-

дарность: нужно ли сохранять шведские рабочие места за счет сокращения немецких? Кто здесь “мы” и кто – “другие”? Как “мы” отличаемся от “них”?

Как можно объяснить эту фиксацию на идентичности, характерную не только для теории организаций, но и для большинства социальных наук? Вслед за Бруксом (*Brooks 2005*) я расцениваю ее как остаточную форму времен колонизации и урбанизации. Это утверждение может показаться странным перед лицом того факта, что постколониализм в теории организации несомненно моден (*Prasad 2003*); авторы, интересующиеся проблемами идентичности, признают эту связь. Главное утверждение заключается в том, что постколониальные идентичности меняются и трансформируются; необходимо признать инаковость других. Однако большинство авторов, вовлеченных в проект идентичности, не замечает, что сами проблемы уже сформулированы (и продолжают формулироваться) колониализмом. Я сама была одним из этих авторов.

П. Брукс (*Brooks 2005*) назвал эту чрезмерную сфокусированность на идентичности возникновением парадигмы идентичности и связал его с XIX столетием, когда внимание молодых национальных государств было приковано к двум новым феноменам. Первым оказалась урбанизация, массовое перемещение людей из села в город. Буржуа были напуганы; преступность росла и принимала новые, более сложные формы. Как замечает Брукс, колоритная фигура профессионального преступника со множеством личин была не только плодом богатого воображения новеллистов, но, к ужасу полиции, существовала в реальной жизни. Другой проблемой XIX в. стало тяжелое положение, сложившееся в колониях. Как отличить аборигенов друг от друга, если в глазах колонизаторов они все выглядят на одно лицо? Как различать рабочих, если они одинаково одеты, да к тому же подражают буржуа (или наоборот)? Следовательно, проблема заключалась в том, что различий было и слишком много, и слишком мало. В этот период начался поиск различных технологий идентификации: физиогномика, френология, а затем фотография и дактилоскопия были поставлены на службу полиции и колониальных властей.

Несмотря на то что вопросы об идентичности впервые были поставлены в отношении индивидов, по аналогии они были перенесены в сферу абстрактных вещей и сущностей, таких как юридические лица, корпорации (*Latour 2003*) и национальные государства. Таким образом, возникновение парадигмы идентичности в XIX в. оказалось также связано с ростом национализма (*Андерсон 2001*). Люди, объединенные в новых границах, отчаянно пытались понять, что у них общего, и по традиции искали различия.

Эта “идентичность, свободная от инаковости” стала причиной многих политических проблем (*Buruma 2002*), а также значимого семантического ослабления термина. Из обозначения отношения (идентичность, как и инаковость, это суждение, сделанное на основе сравнения) идентичность превратилась в собственность – что-то, чем можно обладать или не обладать. Все это не имеет ничего общего с противопоставлением конструктивистской и эссенциалистской позиций; в изучении взаимодействия идентичности и инаковости возможны обе перспективы.

Культурные антропологи, а за ними и теоретики исследования организаций пользуются термином “инаковость”, но всегда – применительно к другим людям, не к себе. Вместе с тем “идентичность” и “инаковость” – это парные термины, противоположности. “Идентичность” означает отношения сходства: в случае личности – это отношения с самим собой в другое время, с чем-то еще (например, удостоверением личности) или с другими людьми. Соответственно, “инаковость” указывает на отношения различия: с самим собой в другое время, а также с чем-то или кем-то еще. Один термин требуется для понимания другого, однако в повседневном дискурсе термин “инаковость” оказался забытым.

Я не утверждаю, что первой заметила это сложное взаимодействие идентичности и инаковости. На самом деле, Латур (*Latour 1993*) под влиянием Габриэ-

ля Тарда и Жилия Делёза уже говорил об актах дифференциации и идентификации. Я просто предполагаю, что вся эта сложность была втиснута в один термин, который неизбежно потерял определенность. Этого можно избежать, если принять реляционный взгляд на взаимодействие идентичности и инаковости в конструировании образа организации. А теперь позвольте мне обратиться к возможным способам ведения полевой работы и описания ее результатов, которые нейтрализуют представление об организациях как деревнях, и об организаторах, как деятелях, озабоченных идентичностью.

Сопровождение и другие методы подвижной полевой работы

Этот раздел вкратце представляет мою последнюю книгу по методологии, в которой я собрала рекомендации по возможным способам изучения процесса организации, который происходит одновременно в различных местах, где время идет быстро, а люди и объекты постоянно перемещаются (Czarniawska 2007). Книга не претендует на то, чтобы стать единственно правильным подходом к полевым исследованиям в современных обществах, но стремится усилить и расширить поиск таких подходов. В конечном счете, привлекательность всех методов необходимо оценивать по тому, насколько они позволяют исследователю зафиксировать особенности современных практик, например, таких, как процесс организации.

Я сделаю предварительный краткий обзор методов, использованных авторами трех упоминаемых мной работ о мобильном и временном характере современной организации: Ларсом Станнегардом, Марией Фрайберг (*Strannegård, Friberg* 2001), Стивеном Барли, Гидеоном Кундой (*Barley, Kunda* 2004) и Дэвидом Ренемарком (*Renemark* 2007). Все они использовали антропологические методы во всем их многообразии, благодаря чему и заметили присущие этим методам ограничения.

Ларс Станнегард, ученик Гидеона Кунды, с октября 1999 г. по апрель 2001 г. получил доступ в одну из стоковольмских IT-компаний. Этот период включал то время, когда все IT-компании старались справиться с “проблемой 2000”⁶ и с колебаниями фондового рынка (например, стоимость этой компании астрономически выросла в 1999-м году и столь же астрономически упала в 2000-м). Впечатляющее этнографическое описание Станнегарда приводит его к двум важным наблюдениям, которые согласуются с моим предыдущим рассуждением. Во-первых, когда он был “там и тогда”, люди, которых он наблюдал (и особенно менеджеры), были “уже где-то в другом месте”: перемещаясь, встречаясь с клиентами, они были в других компаниях, в других мирах. Во-вторых, когда Станнегард описывал их попытки создать идентичность, становится очевидно, что они конструировали инаковость, сосредоточиваясь на различиях. Они говорили не о том, кем они являлись и на кого были похожи, а о том, кем они не являлись, чем они отличались и от кого именно (едва ли не ото всех в “старой экономике”).

Барли и Кунда (*Barley, Kunda* 2004: 26) использовали целый арсенал антропологических методов. Несомненно, они были хорошо осведомлены, насколько трудно изучать фрилансеров и подрядчиков “новой экономики”, где, казалось, каждый находится “уже в другом месте”: “Для проведения полевого исследования в организации, в субкультуре или племени требуется вхождение в целостное, относительно определенное социальное окружение, которое, как полагает большинство этнографов, весьма трудно. Войти в рынок технических подрядчиков означает понять историю из трех перспектив: самих подрядчиков, их клиентов и кадрового агентства. Это также означает изучение растянутой, постоянно возникающей, слабосвязанной и – по меньшей мере, частично – виртуальной социальной системы”.

Авторы остановили свой выбор на мультиэтнографии⁷: шесть месяцев в одном кадровом агентстве, затем – по три месяца каждый – в двух других агентствах с раз-

ными бизнес-моделями. Далее они проинтервьюировали 71 контрактора. Здесь важно подчеркнуть, что исследователи не рассчитывали на то, что материалы интервью дадут им возможность увидеть, “как это работает на самом деле”: материалы интервью – это всегда данные для изучения доминирующего дискурса (и отклонений от него). Барли и Кунда (*Barley, Kunda* 2001: 28) хорошо это осознали: “мы достаточно уверены в том, что наши данные определяют те ключевые темы, проблемы и дилеммы, которые широко распространены среди технических контракторов”. Наконец, они проинтервьюировали сотрудников фирм-клиентов: ряд глубинных интервью в трех больших компаниях Силиконовой Долины был дополнен интервью с менеджерами из семи других фирм. Каков результат? “Мы хотели заглянуть в повседневную реальность контрактинга и, основываясь на увиденном, создать более широкую интерпретацию того, какое значение он имеет в экономике знаний. Однако история не ждет, когда этнографы закончат свою работу. Пока мы размышляли над значением наших данных, примерно через год после того, как мы покинули поле, экономические условия для высокотехнологичных профессий сильно изменились... В двух словах, оказалось, что наша история описывает контрактинг на пике спроса: рассказывает ли она о специфическом историческом периоде и остается ли релевантной, предстоит еще выяснить. Это, конечно, судьба всех социальных наук” (*Ibid.* 30).

Воистину так. Просто сказанное становится более очевидно с появлением тех феноменов, которые описывает Брос (*Brose* 2004). И это влияет на идентичность: действительно, контракторы пытались сконструировать особую идентичность на пике спроса – она обвалилась вместе с фондовым рынком. Теперь им снова нужно было отождествлять себя с теми группами или профессиями, из которых они выделились в процессе своей специализации.

Я далека от мысли о том, что, используя Барли и Кунда другие методы, они смогли бы лучше ухватить скоротечные феномены. Напротив, их исследование демонстрирует, что полевая работа не знает “метода”: она полагается на прагматизм, удачу и моральную восприимчивость. Главными для ремесла полевой работы (как и для любого другого) остаются знание разнообразных техник и желание вносить изменения, не следуя сухим предписаниям методических пособий. Так, Барли и Кунда (*Barley, Kunda* 2001) отметили, например, что традиционного наблюдения, как правило, недостаточно для того, чтобы уловить суть компьютерной работы, и предложили усовершенствовать техническую сторону таких наблюдений.

Дэвид Ренемарк (*Renemark* 2007) попытался понять, почему, несмотря на множество компаний в средствах массовой информации, в Швеции так мало женщин работает в сфере финансов – не в качестве служащих банков, а трейдерами, брокерами и аналитиками. Он сфокусировал свое исследование на двух очевидных областях: методах рекрутинга и повседневной работе. Первую область он анализировал с помощью биографических интервью, стараясь интерпретировать их данные не как отчеты о реальных событиях, а как способы рассказывания о них. Вторую он изучал во множестве разных мест, наблюдая рабочие будни. Нужно добавить, что попытка освободить исследователя из ловушки исследований только в одном месте не означает пренебрежения контекстом (*setting*). Напротив, сегодняшний насыщенный технологиями контекст имеет огромное значение. В этом отношении исследование Ренемарка согласуется с теми результатами, которые представлены Кнорр-Цетиной и Брюггером (*Knorr Cetina, Bruegger* 2002)⁸. Здесь они еще раз констатировали, что “организация” оказалась практически незначимой для занятых в сфере финансов; они проживали, если угодно, в двух “деревнях”: своем локальном сообществе (городе) и в своем виртуальном сообществе, которые отчасти совпадали. Стремясь обособиться от офисного планктона финансовых компаний, они имели довольно туманные представления о сходствах и различиях собственных профессий и занятий. И снова их инаковость казалась важнее, чем их идентичность.

Ниже я представлю несколько методов, которыми пользуются исследователи, стремясь уловить специфику современного процесса организации, т.е. его мобильный, распределенный, гетерогенный и опосредованный компьютерными технологиями характер.

Сопровождение

Сопровождение (следование за человеком в течение рабочего дня, а иногда и по его окончании) использовалось в социологии (*Sclavi* 1989, 2007), исследованиях по потреблению (*Miller* 1998) и организаций, хотя не всегда так называлось (*Mintzberg* 1970; *Wolcott* 1973/2003; *Czarniawska* 1998).

Главным преимуществом сопровождения над стационарным наблюдением является, по определению, его мобильность. Однако значение имеет не только само движение: в конце концов, даже стационарные наблюдатели не сидят на месте неподвижно. Сопровождение создает из сопровождающего и сопровождаемого необычную пару, в которой динамика познания оказывается сложной и поэтому интересной. Это взаимное наблюдение, установление сходств и различий. Кроме того, само движение сопровождаемого создает особый фокус, разновидность двойного восприятия – догадок исследователя (и его уточняющих вопросов) и происходящих событий.

Сопровождение часто является источником озарений, хотя может создавать и психологический дискомфорт. Для обоих участников оно разрывает рутину, принимаемую на веру, и неизбежно создает угрозу личной и профессиональной идентичности исследователя, но это – необходимая плата за обучение.

Возможные эффекты, которые данный метод полевой работы оказывает на сопровождаемого, могут различаться от исследования к исследованию. По крайней мере, однажды сопровождающие поддержало боевой дух моего сопровождаемого, который пал жертвой поспешной реструктуризации. Директор школы, которого сопровождал Гарри Уолкотт (*Wolcott* 1973/2003), уверял, что исследование внесло вклад в его профессиональный рост. Как правило, сопровождение повышает статус сопровождаемого в глазах его коллег.

Нужно добавить, что сопровождение связано со многими практическими проблемами. До известной степени об условиях доступа приходится постоянно передоговариваться – не только с новыми людьми, но даже с одним и тем же человеком, который завтра может заявить, что сопровождение начинает его утомлять. Такая возможность, конечно, существует и в других типах наблюдения, но она менее вероятна, поскольку люди, которые найдут присутствие исследователя стесняющим, смогут буквально скрыться – так, как не может сделать тот, кого сопровождают.

Другая практическая трудность заключается в необходимости делать заметки, постоянно находясь в движении. Здесь подходит любое решение: вести их всякий раз, когда удастся присесть; надиктовывать свои мысли, оставаясь в одиночестве; наконец, ежевечерне записывать в дневник как можно больше (что труднее всего, поскольку сопровождение чрезвычайно утомительно).

Как долго использовать этот метод – всегда обсуждаемо. Само исследование или бюджет компании отменяют, может ли исследователь участвовать в зарубежных международных встречах. Суть не в том, что он перемещается вместе с тем, кого сопровождает, а в том, что их поле взаимного восприятия тоже находится в движении, постоянно открывая взгляду исследователя новые перспективы. “Я – камера”, – говорит о себе герой рассказа Кристофера Ишервуда (*Ишервуд* 1996). Перефразируя его, в современном контексте можно сказать: “Глаза Другого – это камера”.

Дневниковые исследования, или как быть во множестве мест одновременно

Поскольку сопровождение не решает проблем одновременности и невидимости, рассмотрим и другие техники. В этом разделе я кратко охарактеризую полевой метод, известный как дневниковые исследования. Термин “дневник”, однако, имеет, как минимум, два значения: дневник как журнал (log) для записи запланированных или выполненных дел и дневник как нарративный отчет о прошедших событиях. Между ними едва ли можно провести четкую границу: так, одни люди делают уйму записей в своих органайзерах, в то время как другие оставляют в дневниках только формальные заметки о минувших событиях. Современный “блог” (web log) – очевидный гибрид.

Оба типа имеют долгую традицию в полевых исследованиях, но в последнее время были модернизированы, главным образом, в изучении взаимодействия человека и компьютера (human-computer studies) (подробный обзор использования дневников в социальных науках см. в работе Энди Алашевского – *Alaszewski 2006*).

Вполне вероятно, что развитие дневникового метода началось в 1910-е годы в исследованиях хронометража рабочего времени (time and motion studies), которые проводили Фредерик Уинслоу Тэйлор и Фрэнк и Лилиан Гилбреты. Позже швед Сьюн Карлсон стал инициатором ведения дневников в исследованиях менеджеров (*Carlson 1951; Tengblad 2003*). Современная тенденция к использованию компьютерных журналов помогает избавиться или уменьшить те проблемы, которые были присущи не только ранним дневниковым исследованиям, но даже другим полевым методам (например, назойливость наблюдения; трудоемкость дневникового метода самонаблюдения; сложность воссоздания хронологии событий в интервью).

Подлинные дневники (и письма) использовались в социальных исследованиях, как минимум, со времени появления работы Уильяма Томаса и Флориана Знанецкого (*Thomas, Znaniecki 1927*) “Польский крестьянин в Европе и Америке (1918–1921)”. Но поскольку далеко не каждый может рассчитывать на существование или получение доступа к чужим дневникам и письмам, исследователи часто практикуют дневниковые записи. Автоэтнографии (когда люди описывают свой образ жизни) входят в число наиболее пленительных образчиков такого письма. Один из самых впечатляющих примеров – массовые наблюдения, предпринятые основанной в 1937 г. Организацией социальных исследований Соединенного Королевства (*Hubble 2006; Stanley 2007*). Ее архив хранится в Университете Сассекса. Поначалу цель организации заключалась в письменной фиксации повседневной жизни Британии 500 непрофессиональными наблюдателями-добровольцами, которые вели дневники или отвечали на открытые вопросы. Эта организация, финансируемая правительством Соединенного Королевства, оплачивала своим корреспондентам фиксацию разговоров и поведения людей на работе, улице, разнообразных публичных мероприятиях. Сбор материалов закончился в 1950-е годы, после ряда критических замечаний, указывающих на их “субъективность” и “недостаток валидности”. Методологическая революция 1970-х годов восстановила “субъективность” как единственно возможный источник знания и поставила под вопрос понимание валидности как буквального соответствия “реальности”. Это привело к возобновлению массовых наблюдений в 1981 г.; сбор материалов продолжается.

В Финляндии исследователи организаций предложили идею создания архива дневников для коллективного использования. В 1998–2004 гг. лабораторией промышленного менеджмента факультета технологии (Åbo Akademi University, Турку) была реализована исследовательская программа бережливого менеджмента размещения оборудования (Lean Site Management)⁹. Ее цель заключалась во всестороннем изучении организационных процессов и структур, включая межкультурные аспекты организации международных программ промышленного строительства (*Gustafsson et*

al. 2003). Группа исследователей из Академии Або и Королевского технологического университета в Стокгольме, назвав себя “Проектная индустрия”, работала совместно с “Вяртсиля” (Wärtsilä) – финским производителем и импортером (судовых) дизельных двигателей¹⁰.

Исследовательская группа начала направлять на стройплощадки “Вяртсиля” студентов: старшекурсников, нуждавшихся в материалах для дипломных проектов, а также выпускников, желающих приобрести практический опыт. В зависимости от специальности каждый выполнял конкретное практическое задание и должен был вести длительное наблюдение. Так в течение трех лет удалось проследить за 20 строительными объектами. Материалы, собранные практикантами, были доступны любому участнику исследовательской группы; кроме того, в ходе проекта они коллективно обсуждались и улучшались. Позже участники руководствовались уже собственными исследовательскими интересами и получили возможность выезда в поле за дополнительными данными. В результате был собран впечатляющий архив полевых материалов, которые документировали проекты, реализуемые одновременно в самых различных точках мира.

Последняя (но не менее важная) – это техника дневникового интервью (*Zimmerman, Wieder 1977*), которую я, подбирая соответствие, назвала “наблюдающее участие” (an observant participation) (*Beksiak et al. 1978; Czarniawska 1998*). Для Дона Зиммермана и Лоуренса Вайдера проблема заключалась не столько в невозможности быть в нескольких местах одновременно, сколько в том, что многие места были закрыты для исследователей. Они обратились к 60 членам леворадикального сообщества в Южной Калифорнии с просьбой семь дней подряд вести дневники. Анализ этих дневников лег в основу последующих биографических интервью.

Шалва Вейл (*Weil 2006*) высказала предположение, что использование дневников в социальных исследованиях на самом деле только начинается¹¹. И, возможно, она права, поскольку цифровые технологии могут оказать существенную помощь в применении подобных техник.

Следуя за объектами

Эта техника обычно ассоциируется с подходом, известным как теория акторских сетей (actor-network theory, или ANT). Популярность ANT в организационных исследованиях стремительно растет (*Latour 2005*). Она наиболее полно отвечает требованию симметричных исследований, которые наделяют объекты (или возвращают им) важную роль в развитии человеческих дел. С точки зрения полевой работы эта техника снимает психологический дискомфорт, присущий техникам сопровождения и открытого наблюдения, но зато умножает переговоры по поводу доступа.

Чаще всего в этом контексте вспоминается латуровское описание череды трансформаций, которые превратили образцы грунта, взятые в лесах Амазонии, в текст научного доклада. Латур, присутствовавший при сборе образцов, следовал за ними до тех пор, пока они не стали опубликованной статьей (*Idem 1999*).

Петра Адольфссон повторила латуровскую процедуру, изучая процесс контроля качества воздуха и воды в Стокгольме. Она следовала за образцами, взятыми с крыш и озер города, через все трансформации, превратившие их в отчеты о загрязнении, стратегии городских властей и даже предметы искусства (*Adolfsson 2005*).

Энн-Кристин Франдсен проделала обратную процедуру, пройдя по следам бухгалтерского отчета к тем местам и системам управления, которыми он был сформирован. Это путешествие позволило ей показать как бухгалтерское дело – эта предположительно нейтральная техническая поддержка – форматирует то, как люди видят и действуют в окружающем их мире.

Атилла Бруни (*Bruni 2005*) исследовал квази-объект – систему электронных медицинских карт (EPR system) одной итальянской больницы. И поскольку он имел дело с квази-объектом, он прибегнул к квази-сопровождению, присутствуя там и тогда, где и когда появлялась EPR-система. Эта техника может быть одним из ответов на призыв Барли и Кунды о поиске новых подходов к изучению компьютерной работы. А поскольку большинство наших современников являются “информационными работниками”, необходимо усовершенствовать и способы наблюдения за их работой. Несмотря на то, что “жизнь в киберпространстве” и “виртуальная реальность” привлекают много внимания (об этнографии виртуального пространства, напр., см.: *Hine 2000*), нужно обратить внимание на то, как связаны между собой активность внутри и за пределами киберпространства (*Kociatkiewicz 2004*).

Примечательно, что эти относительно новые техники требуют новых способов представления результатов (в действительности исследования Латура, Адольфссон и Франдсен – это фоторепортажи). Научные отчеты остро нуждаются в обновлении формы и содержания: именно этой проблеме посвящен последний раздел настоящей главы.

Как драматизировать, не впадая в сентиментальность

Этнографическое письмо, особенно в форме научных статей, всегда было трудной темой. “Естественная” этнографическая форма – это монография; этнография, структурируемая ходом экспериментального исследования, выглядит если не откровенно нелепой, то дефектной. Даже Майкл Розен (*Rosen 2002*), чьи попытки представить некоторые из его исследований в журнальных статьях оказались успешными, гораздо лучше преподносит свои данные и технические приемы (в том числе, литературные) в форме монографии. Несмотря на то что антропологи экспериментировали с различными формами (*Geertz 1988*), организационные исследователи по большей части ограничивались либо жанром лабораторного исследования, либо классическими этнографическими жанрами. Поэтому с учетом того, что многим экспериментальным формам, по определению, суждено окончиться провалом, большее экспериментирование может пойти нам на пользу. Выражаясь в модных рыночных терминах, нам необходимо найти такие формы письма, которые могли бы конкурировать с другими жанрами, в центре внимания которых находятся организации (в первую очередь с работами экономсоциологов и специалистов по консалтингу).

В литературной теории, часто упоминаемой мной в этом разделе, существует старый рецепт: чтобы быть читаемым, надо драматизировать. Однако достичь этого можно разными путями, ниже я остановлюсь на трех из них.

Героические истории

Один тип текстов (почти жанр сам по себе) – это биографии и автобиографии выдающихся лидеров, менеджеров и предпринимателей. Рецепт здесь прост: главный герой представляется личностью уникальной. Возможные варианты: лидерам, подобно библейскому Моисею, часто приписываются сверхъестественные способности (напр., см.: *Wildavsky 1984*; критику см. в: *Czarniawska, Rhodes 2006*); предприниматели изображаются как люди, сделавшие себя сами (обычно все они – дети работающих матерей), а менеджеры – как комбинация тех и других. Среди типичных эпизодов – прозрения и вызовы, которым даются достойные ответы. Главная проблема подобного жанра, конечно, заключается в том, что он игнорирует коллективный характер всех процессов организации. Не удивительно, что Генри Минцберг (*Mintzberg 1999: 12*) был так раздражен прочтением очередной такой героической истории: “Невероятно, но факт: существуют ученые, которые полагают, что лидерство не имеет значения”, –

сообщает нам изумленный автор из журнала “Форчун”. На самом деле эти ученые изумлены не меньше: невероятно, но факт – некоторые бизнес-журналы так зачарованы лидерством, что все остальное для них не имеет значения. “За четыре года Гестнер добавил к общей стоимости IBM более 40 млн долл., – написал этот журнал 14 апреля 1997 г. – Всё, до копейки, было заработано им и ничего – тысячами других сотрудников IBM. Никакой роли не отводится тому сложному переплетению умений и связей, которое сформировали эти люди. Никакого везения. Никакого влияния растущей экономики. Только Гестнер”.

Минтцберг полагал, что “незаметное управление” должно быть заслуживающим стремления идеалом. Однако на языке пишущих о менеджменте, не будет ли “незаметное” означать заодно “скучное управление”? Один из выводов Ренемарка состоит в том, что большую часть времени работа трейдеров, брокеров и аналитиков напоминает обычную офисную работу (фактически она даже больше похожа на работу в университете). Но общественное мнение изображает их как игроков в мире, полном испытаний (это одна из причин, почему так мало женщин претендует на эту работу), и этот имидж они сами с удовольствием культивируют. Сомневаюсь, что какое-то количество замечательных исследовательских отчетов сможет вытеснить героический жанр из обращения: со времен Древней Греции потребность в героических историях существовала всегда. Значит, вопрос заключается в том, как показать героизм повседневной работы, совершаемой коллективно и рутинно?

Беллетризация: Арамис

Одно из принимаемых с переменным успехом решений – это беллетризация (fictionalization) исследовательского отчета. Книга Латур “Арамис, или Любовь к технологии” (Latour 1996) может рассматриваться как удачный (хотя, для начинающего автора, вероятно, трудный для подражания) пример.

Это исследование одного неудавшегося технического проекта – введения системы автоматизированных поездов (Арамис), которая не прижилась (хотя ее более простые версии часто использовались как экспрессы, доставляющие пассажиров в аэропорты). Представленное Латуром как детектив (кто убил Арамиса?) исследование приходит к выводу: Арамиса не убивали, просто никто не любил его достаточно сильно¹².

Детектив с элементами любовной истории сопровождается сюжетом, характерным для воспитательного романа (Bildungsroman): молодой подмастерье (допустим, аспирант) осваивает теорию и практику, изучая этот случай, а также разговаривая с мастером (своим научным руководителем). Латур так говорит о придуманном им жанре: “Какой жанр я мог выбрать, чтобы смешать две столь четко разделенные вселенные, как культура и технология, и три абсолютно разных литературных жанра – роман, бюрократическое досье и социологический комментарий? Жанра научной фантастики (science fiction) было недостаточно, поскольку в нем технологии обычно отводятся скорее место фона, чем сюжета. Беллетристика оказывается даже избыточной, поскольку инженеры, придумывающие неслыханные, всегда успешные системы, всегда идут дальше... чем самый сложно закрученный сюжет. Реализм вводил бы в заблуждение, поскольку конструировал бы для своих нарративов правдоподобный контекст, основанный на определенных состояниях науки и технологии, в то время как я стремился показать, как эти состояния производятся... Мог бы подойти журналистский подход, но сам журнализм разделен пропастью, лежащей... между популяризацией технологии и осуждением ее политик. Не было альтернативой... заимствование дискурсов гуманитарных наук..., так как едва ли стоило подвергать сомнению точные науки только для того, чтобы превратить гуманитарные в догму” (Ibid. : VIII–IX).

Прежде чем я продолжу цитату и дойду до ее позитивной части (что Латур делал, а не чего он не сделал), я хотела бы привлечь внимание читателя к последнему

предложению предыдущего отрывка. Латур намекает на авторов, которые укрепляют разделение на “природу” и “культуру”, выступая – в духе Вильгельма Дильтея (1833–1911) – на стороне последней. Это часто приводит к сентиментализации управления и организации, когда эмоции и страсти так же четко отделяются от познания и интересов, как в перспективе “натуралиста”, только рассматриваются с иной стороны. Кажется, что необходимо сделать выбор между сердцем и головой или между разумом и телом, хотя если уж не социальные науки, то сама жизнь учит нас, что они не существуют в отрыве друг от друга. Поэтому Латур выбирает смешение, но не в ущерб научности жанра: “Был ли я обязан пожертвовать реалистичностью, чтобы добавить немного эмоций и поэзии к аскетичному сюжету? Напротив, я хотел подойти к реальности достаточно близко, чтобы научные миры смогли снова стать тем, чем они были: возможными мирами, находящимися в конфликте, которые развиваются и формируют друг друга. Обладал ли я определенной свободой в обращении с реальностью? Ни в коем случае. Но я вернул свободу всем вовлеченным реальностям, прежде чем одна из них преуспеев в поглощении других. Этот гибридный жанр, который был создан мной для решения гибридной задачи, я назвал *научная фантастика (scientifiction)*” (*Ibid.*: IX, курсив в оригинале)¹³.

Что значит “вернуть свободу реальностям”? Это выражение – еще одна формулировка провозглашенного Латуром принципа симметрии. С его точки зрения, при изучении конфликтов и разногласий необходимо до последнего воздерживаться от суждений (оценок), в противном случае (научный) отчет превратится в политический памфлет. Итоговые суждения редко касаются правоты или неправоты вовлеченных сторон; обычно они указывают на то, какие типы социальных механизмов были задействованы и помогают нам понять, почему разные стороны придерживались своих мнений. Следовательно, главный вопрос – вовлеченность vs не-вовлеченность – решается здесь путем, который бы порадовал Вебера – ученого, которому случилось жить во времена нацизма и который никогда не призывал исследователей быть непредвзятыми (объективными) к изучаемым ими проблемам, но предпочитал, чтобы его коллеги не использовали кафедру для политической пропаганды.

Мультимедиа

Конечно, существует опыт создания этнографических фильмов, но здесь я рассмотрю более традиционный пример, который, сохраняя монографическую форму, во многих отношениях отличается от привычной монографии. Это уже упомянутое мной исследование Ларса Страннегарда и Марии Фрайберг об IT-компании (*Strannegård, Friberg* 2001). Каждый из авторов участвовал в нем по-разному.

Фрайберг – художница и фотограф – провела для этой книги самостоятельную полевую работу и построила собственную теорию, которую представила своими средствами. Она не создавала “иллюстрации” к тексту Страннегарда, просто ее поле и теория поддержали поле и теорию ее соавтора.

В этом состоит первое и, возможно, самое большое отличие от традиционного научного текста, но есть и другие. Одна из проблем этнографических отчетов – это включение цитат и полевых заметок: они либо слишком длинны, либо, как это часто случается, противоречат тексту анализа до или после цитирования (особенно когда оно дословное). У Страннегарда цитаты – это в буквальном смысле иллюстрации, расположенные не в тексте анализа, а параллельно ему. Типичная глава его работы включает авторский текст, концевые сноски (ниже я к ним вернусь), фотографии Фрайберг и стилизованный под рукописный текст цитат и полевых заметок, поддерживающий аналитическую часть главы. Этнографам с неразборчивым почерком не стоит беспокоиться: “рукописная” часть не является, а только выглядит фотокопией подлинных заметок. Зато она производит куда более сильный “эффект реальности”, чем знамени-

тое “этнографическое настоящее”, которое, возможно, работало первые 50 лет своего использования, но теперь больше смущает читателя.

Другое отличие может быть найдено в самом тексте. Это снова гибрид – смесь из описания, анализа и интерпретации поля, – благодаря которому становится очевидной невозможность описания, свободного от интерпретации. Иначе говоря, теория служит сюжетом и рамкой для представления полевого материала, который действительно заполняет ее и сливается с ней. Я называю эту разновидность письма эссеистикой, понимая под этим не персонально окрашенный черновик, а скорее добротный литературный текст, что для читателя вроде меня означает – хорошо аргументированный и хорошо написанный.

Достичь этого эффекта удастся благодаря оксфордской системе концевых сносок, которая заметно облегчает чтение, не прерывая его круглыми скобками, именами и цифрами (каждые скобки прерывают процесс чтения – вы можете убедиться в этом прямо сейчас). Похоже, что издательства еще не вполне осознали все преимущества компьютеризации. Оксфордская система была заменена гарвардской, поскольку размещение постраничных сносок было чрезвычайно сложным процессом в докомпьютерную эпоху, но сейчас нет никаких причин придерживаться гарвардской системы. Один из возможных аргументов за постепенный отход от нее – это высказываемая иногда идея о том, что и концевые, и постраничные сноски суть отступления, которых следует избегать в строгом научном тексте. Другие школы мысли, состоящие, вероятно, из тех, кто зачитывался “Тристрамом Шенди”¹⁴, напротив, высоко ценят всяческие отступления. Например, одна из работ знаменитого шведского социолога Йохана Асплунда, который отказывается быть переведенным на английский язык, состоит из 60 страниц текста и 60 страниц концевых сносок (*Asplund 1987*).

Вместо заключения: будет ли это работать?

Юный читатель может задаться вопросом: можно ли рассматривать предыдущий раздел как рецепт успеха? Ответ – нет, и причины тоже кроются в литературной теории.

Один из мифов научного письма состоит в том, что оно предназначено для особой аудитории. Ничего более ошибочного быть не может. Как отметил Гюстав Флобер, все искусственные писатели хотят создать своего читателя, но вначале они мечтают, чтобы их читал каждый. Можно писать для определенной аудитории, если она существует (что означает для писателей необходимость подражать другим или самим себе, как это иногда случается с успешными авторами, которые, добившись успеха, начинают писать сериалы). Но что если автор (пока) не приобрел опыта? Это не имеет значения, поскольку его мечта – о том же. И, как подразумевает слово “опыт”, о результатах можно будет судить лишь со временем.

Другое ложное предположение, основывающееся на этом мифе, заключается в том, что публика невежественна и ею можно манипулировать. Действительно, риторика – наука убеждения, и иногда людям нравится, чтобы ими управляли, но сказанное не означает, что это будет нравиться им и дальше. Реакция читателя непредсказуема; она может не меняться годами, а потом превратиться в прямо противоположную. Поэтому лучше сосредоточиться на литературных приемах, чем на предсказании читательской реакции.

Очевидно, что вкусы у всех разные, даже когда речь идет о научных текстах. Меня, например, глубоко поразил текст Страннегарда и Фрайберга (причины я уже перечислила), но это не значит, что другим читателям он понравится так же сильно, как мне. Поэтому общая рекомендация такова: писать так, как вам нравится читать, имитируя любимых авторов. На самом деле, начинающие художники учатся, подражая своим учителям, а затем восстают против них, чтобы найти собственный стиль. Джон ван

Манен (*van Maanen* 2006) как знаток этнографического письма заметил, что традиционной этнографии необходимы смешение, растягивание и комбинирование во имя той текстуальной изощренности, которая сейчас важна больше, чем когда-либо прежде.

Примечания

¹ Тавистокский институт человеческих отношений (The Tavistock Institute of Human Relations), основанный в 1946 г., является крупнейшим в Великобритании учреждением по изучению группового и организационного поведения. – *Примеч. пер.*

² О полевой технике сопровождения (*shadowing*) см. ниже. Ее историю и подробное описание см.: *Czarniawska* 2007: 20–58. – *Примеч. пер.*

³ *Administrative Science Quarterly* – журнал The Johnson School Корнельского университета, посвященный исследованиям организаций. Издаётся с 1956 г. – *Примеч. пер.*

⁴ Местоимение “он” здесь и далее на самом деле обозначает авторский тандем.

⁵ Краткое изложение содержания “Поведенческой теории фирмы” (а также многих других классических работ о менеджменте) русскоязычный читатель может найти в книге Стюарта Крейнера (*Крейнер* 2005). – *Примеч. пер.*

⁶ Под “проблемой 2000” (“*Year 2000 Problem*”, “*Y2K*”, “*Millennium Bug*”, “*Century Date Change*”) понимался вероятный комплекс компьютерных проблем, связанных с началом ввода дат, относящихся к следующему столетию. Поскольку многие IT-специалисты тогда полагали, что большинство персональных компьютеров, операционных систем и приложений не готово воспринимать, хранить и обрабатывать даты XXI в., они прогнозировали аварии и сбои в компьютерных системах предприятий и учреждений. В решение “проблемы 2000” включились не только технические специалисты и топ-менеджеры компаний, но также госучреждения и правительства многих стран. – *Примеч. пер.*

⁷ Ева Надаи и Кристоф Мёдер (*Nadai, Maeder* 2005) создали неологизм “*multi-sited ethnography*”. – *Примеч. автора.* В антропологию концепт “*multi-sited ethnography*” десятилетияем раньше был введен Джорджем Маркусом (*Marcus* 1995). – *Примеч. пер.*

⁸ Их исследование основывалось на самонаблюдении, поскольку Урс Брюггер – профессиональный брокер. Но оно не является “автоэтнографией”: этот термин можно приберечь для проектов другого рода, которые будут описаны в разделе о дневниковых исследованиях.

⁹ Идеи бережливого производства (*lean production*) – особой управленческой системы, призванной сократить потери и повысить эффективность работы предприятия за счет организационных мер, а не за счет роста капиталовложений – были впервые сформулированы в “Производственной системе Тойоты” Тайити Оно в середине XX в. (*Оно* 2005). Сейчас принципы *lean* широко внедряются за пределами производственной сферы – в торговле, медицине, сфере услуг, коммунальном хозяйстве и др. (*lean management*). – *Примеч. пер.*

¹⁰ Их сотрудничество началось потому, что “Вяртсиля” испытывала многочисленные и разнообразные проблемы на так называемом этапе размещения (*Site-Phase*), когда дизельные двигатели доставляются и устанавливаются на зарубежных площадках (*Czarniawska* 2007: 87).

¹¹ Примером современного отечественного дневникового исследования может служить работа Санкт-петербургского социолога Бориса Гладарева (*Гладарев* 2002, 2006). – *Примеч. пер.*

¹² Более детальное обсуждение этой и других работ, использующих мистический формат, см.: *Czarniawska* 1999.

¹³ Чтобы проиллюстрировать две основные идеи своего подхода – гибридности и симметрии, – Латур использует игру слов, заменяя *science fiction* на гибридное слово *scientificfiction*, которые в обычном словоупотреблении означают один и тот же жанр, но здесь такая замена дает ему возможность избавить технологии от места прилагательного, т.е. от роли фона, и добиться симметрии, возможности для технологии тоже быть существительным, т.е. сюжетом. – *Примеч. пер.*

¹⁴ Роман “Жизнь и мнения Тристрама Шенди, джентльмена”, написанный Лоренсом Стерном в середине XVIII в., нередко называют первым постмодернистским произведением: 9-томная “биография” Тристрама, которому к концу повествования исполняется пять лет, все время разветвляется, уводя читателя в сторону. В 2005 г. Майкл Уинтерботтом снял по мотивам этого неэкранизуемого романа отступлений фильм “Тристрам Шенди: история петушка и бычка”. – *Примеч. пер.*

Литература

- Андерсон 2001 – *Андерсон Б.* Воображаемые сообщества. Размышления об истоках и распространении национализма / Пер. с англ. В. Николаева. М., 2001.
- Гладарев 2002 – *Гладарев Б.* Дневниковый метод в исследовании социальных сетей // Социология: 4М. 2002. № 14. С. 53–69.
- Гладарев 2006 – *Гладарев Б.* Трансформация условий и структур повседневной коммуникации пользователей информационных технологий: на примере мобильной телефонии. Дис. ... канд. социолог. наук. СПб., 2006.
- Ишервуд 1996 – *Ишервуд К.* Прощай, Берлин! / Пер. с англ. А. Курта. М., 1996.
- Крейнер 2005 – *Крейнер С.* Библиотека избранных трудов о бизнесе. Книги, сотворившие менеджмент. М., 2005.
- Латур 2006 – *Латур Б.* Нового Времени не было. Эссе по симметричной антропологии / Науч. ред. О.В. Хархордин. СПб., 2006.
- Оно 2005 – *Оно Т.* Производственная система Тойоты: уходя от массового производства. М., 2005.
- Фуко 1996 – *Фуко М.* Археология знания. Киев, 1996.
- Adolfsson 2005 – *Adolfsson P.* Environment's many faces: on organizing and translating objects in Stockholm // *Global Ideas* / Eds. B. Czarniawska, G. Sevón. Malmö, 2005. P. 94–105.
- Alaszewski 2006 – *Alaszewski A.* Using Diaries for Social Research. L., 2006.
- Asplund 1987 – *Asplund J.* Om hälsningsceremonier, mikromakt och asocial pratsamhet. Göteborg, 1987.
- Barley, Kunda 2001 – *Barley S.R., Kunda G.* Bringing work back in // *Organization Science*. 2001. Vol. 12. № 1. P. 76–95.
- Barley, Kunda 2004 – *Barley S.R., Kunda G.* Gurus, Hired Guns and Warm Bodies. Princeton, NJ., 2004.
- Bate 1997 – *Bate S.P.* Whatever happened to organizational anthropology? A review of organizational ethnography and anthropological studies // *Human Relations*. 1997. Vol. 50. P. 1147–1175.
- Bauman 1995 – *Bauman Z.* Life in Fragments: Essays in Postmodern Morality. Oxford, 1995.
- Beksiak et al. 1978 – *Beksiak J., Buczowski L., Czarniawska B., Wawrzyniak B.* Zarzadzanie przedsiębiorstwami uczestnikami rynku dobr konsumpcyjnych. Vol. 2. W-wa, 1978.
- Brooks 2005 – *Brooks P.* The Identity Paradigm // A Talk at the Center for Cultural Sociology Spring Conference (6–9 May). Yale, CT, 2005.
- Brose 2004 – *Brose H-G.* Introduction. Towards a culture of non-simultaneity? // *Time & Society*. 2004. Vol. 13. № 1. P. 5–26.
- Bruni 2005 – *Bruni A.* Shadowing software and clinical records: on the ethnography of non-humans and heterogeneous contexts // *Organization*. 2005. Vol. 12. № 3. P. 357–378.
- Buruma 2002 – *Buruma I.* The blood lust of identity // *New York Review of Books*. 2002. Vol. 49. № 6.
- Carlson 1951 – *Carlson S.* Executive Behaviour // *Acta Universitatis Upsaliensis*. Uppsala (reprinted in 1991 with contributions by H. Mintzberg and R. Stewart).
- Cyert, March 1963 – *Cyert R.M., March J.* A Behavioral Theory of the Firm. Englewood Cliffs, NJ., 1963.
- Czarniawska 1992 – *Czarniawska B.* Exploring Complex Organizations. Thousand Oaks, CA., 1992.
- Czarniawska 1998 – *Czarniawska B.* A Narrative Approach to Organisation Studies. L., 1998.
- Czarniawska 1999 – *Czarniawska B.* Writing Management. Oxford, 1999.
- Czarniawska 2001 – *Czarniawska B.* Anthropology and organizational learning // *Handbook of Organizational Learning and Knowledge* / Eds. M. Dierkes, A. Berthoin Antal, J. Child, I. Nonaka. Oxford, 2001. P. 118–136.
- Czarniawska 2002 – *Czarniawska B.* A Tale of Three Cities. Oxford, 2002.
- Czarniawska 2004 – *Czarniawska B.* On time, space and action nets // *Organization*. 2004. Vol. 11. № 6. P. 777–795.
- Czarniawska 2006 – *Czarniawska B.* Introduction // *Organization Theory* / Ed. B. Czarniawska. Cheltenham, 2006. P. 1–2.
- Czarniawska 2007 – *Czarniawska B.* Shadowing and Other Techniques for Doing Fieldwork in Modern Societies. Malmö, 2007.

- Czarniawska, Rhodes* 2006 – *Czarniawska B., Rhodes C.* Strong plots: popular culture in management practice and theory // *Management Education and Humanities* / Eds. P. Gagliardi, B. Czarniawska. Cheltenham, 2006. P. 195–218.
- Deal, Kennedy* 1982 – *Deal T.E., Kennedy A.A.* Corporate Cultures. Reading, MA., 1982.
- Deetz* 1994 – *Communication Yearbook 17* / Ed. S. Deetz. Thousand Oaks, CA., 1994.
- Firth* 1951 – *Firth R.* Elements of Social Organization. L., 1951.
- Frandsen (n.d.)* – *Frandsen A-C.* From psoriasis to numbers and back // *Information & Organization*. Forthcoming.
- Geertz* 1988 – *Geertz C.* Works and Lives. Stanford, CA., 1988.
- Gustafsson et al.* 2003 – *Gustafsson M., Lillhannus R., Karrbom T., Lindahl M., Wikström K.* Fields of mud – some notes on mass participant observation // *Project Perspectives*. Foundation for Project Research / Eds. K. Wikström, M. Gustafsson, R. Lillhannus. Turku, 2003.
- Hatch, Schultz* 2003 – *Organizational Identity* / Eds. M. Hatch, M. Schultz. Oxford, 2003.
- Hine* 2000 – *Hine C.* Virtual Ethnography. L., 2000.
- Hubble* 2006 – *Hubble N.* Mass-observation and Everyday Life. Houndmills-Basingstoke, 2006.
- Hutchins* 1995 – *Hutchins E.* Cognition in the Wild. Cambridge, MA., 1995.
- Jaques* 1951 – *Jaques E.* The Changing Culture of a Factory. L., 1951.
- Knorr Cetina, Bruegger* 2002 – *Knorr Cetina K., Bruegger U.* Global microstructures: the virtual societies of financial markets // *American Journal of Sociology*. 2002. Vol. 107. № 4. P. 905–950.
- Kociatkiewicz* 2004 – *Kociatkiewicz J.* Social Construction of Space in a Computerized Environment. W-wa, 2004.
- Lamoreaux* 2003 – *Lamoreaux N.* Partnerships, corporations, and the limits on contractual freedom in US history // *Constructing Corporate America* / Eds. K. Lipartito, D.B. Sicilia. N.Y., 2003. P. 29–65.
- Latour* 1996 – *Latour B.* Aramis, or the Love of Technology. Cambridge, MA., 1996.
- Latour* 1999 – *Latour B.* Circulating reference // *Latour B.* Pandora's Hope. Cambridge, MA., 1999. P. 24–79.
- Latour* 2005 – *Latour B.* Reassembling the Social. Oxford, 2005.
- Latour, Callon* 1981 – *Latour B., Callon M.* Unscrewing the big leviathan or how actors macrostructure reality and how sociologists help them to do so // *Advances in Social Theory and Methodology* / Eds. K. Knorr, A. Cicourel. L., 1981. P. 277–303.
- Marcus* 1995 – *Marcus G.* Ethnography in/of the World System: The Emergence of Multi-Sited Ethnography // *Annual Review of Anthropology*. 1995. Vol. 24. P. 95–117.
- Miller et al.* 1998 – *Miller D., Jackson P., Rowlands M.* Shopping, Place and Identity. L., 1998.
- Mintzberg* 1970 – *Mintzberg H.* Structured observation as a method to study managerial work // *The Journal of Management Studies*. 1970. February. P. 87–104.
- Mintzberg* 1999 – *Mintzberg H.* Managing quietly // *Leader to Leader*. 1999. № 12. P. 24–30.
- Nadai, Maeder* 2005 – *Nadai E., Maeder Ch.* Fuzzy fields. Multi-sited ethnography in sociological research // *Forum Qualitative Sozialforschung*. 2005. Vol. 6. № 3. (www.qualitative-research.net/fqs-texte/3-05)
- Prasad* 2003 – *Postcolonial Theory and Organizational Analysis* / Ed. A. Prasad. N. Y., 2003.
- Prasad, Prasad* 2002 – *Prasad P., Prasad A.* Casting the native subject: ethnographic practice and the (re)production of difference // *Casting the Other: The Production and Maintenance of Inequalities in Work Organizations* / Eds. B. Czarniawska, H. Höpfl. L., 2002. P. 185–204.
- Redfield* 1953 – *Redfield R.* The Primitive World and Its Transformations. Ithaca; N.Y., 1953.
- Renemark* 2007 – *Renemark D.* Varför arbetar så få kvinnor med finanser? Gothenburg, 2007.
- Rohlen* 1974 – *Rohlen T.P.* For Harmony and Strength: Japanese White-collar Organization in an Anthropological Perspective. Berkeley, CA., 1974.
- Rosen* 2002 – *Rosen M.* Turning Words, Spinning Worlds. Chapters in Organizational Ethnography. Reading, 2002.
- Schütz, Luckmann* 1983 – *Schütz A., Luckmann T.* The Structures of the Life-world. Evanston, IL., 1983.
- Sclavi* 1989 – *Sclavi M.* Ad una spanna da terra. Milan, 1989.
- Sclavi* 2007 – *Sclavi M.* An Italian Lady Goes in the Bronx. Milan, 2007.
- Smircich* 1983 – *Smircich L.* Concepts of culture and organizational analysis // *Administrative Science Quarterly*. 1983. Vol. 28. № 3. P. 339–358.

- Stanley* 2007 – *Stanley L.* Mass-observation's fieldwork methods // *Handbook of Ethnography* / Eds. P. Atkinson, A. Coffey, S. Delamont, J. Lofland, L. Lofland. L., 2007. P. 92–108.
- Stewart, Strathern* 2000 – *Identity Work: Constructing Pacific Lives* / Eds. P.J. Stewart, A. Strathern. Pittsburg, PA., 2000.
- Strannegård, Friberg* 2001 – *Strannegård L., Friberg M.* Already Elsewhere. Play, Identity and Speed in the Business World. Stockholm, 2001.
- Tengblad* 2003 – *Tengblad S.* Classic, but not seminal: revisiting the pioneering study of managerial work // *Scandinavian Journal of Management*. 2003. Vol. 19. № 1. P. 85–101.
- Thomas, Znaniecki* 1927 – *Thomas W.I., Znaniecki F.W.* The Polish Peasant in Europe and America. N.Y., 1927.
- van Maanen* 2006 – *van Maanen J.* Ethnography then and now // *Qualitative Research in Organizations and Management*. 2006. Vol. 1. № 1. P. 13–21.
- Waldo* 1961 – *Waldo D.* Organizational theory: an elephantine problem // *Public Administration Review*. 1961. Vol. 21. P. 210–215.
- Weick* 1979 – *Weick K.E.* The Social Psychology of Organizing. Reading, MA., 1979.
- Weil* 2006 – *Weil S.* Review of Andy Alaszewski (2006) Using diaries for social research // *Forum: Qualitative Social Research*. 2006. № 4. (www.qualitative-research.net/fqs-texte/4-06)
- Whetten, Godfrey* 1998 – *Whetten D.A., Godfrey P.C.* Identity in Organizations. Thousand Oaks, CA., 1998.
- Wildavsky* 1984 – *Wildavsky A.B.* A Nurturing Father: Moses as a Political Leader. Birmingham, AL., 1984.
- Wolcott* 1973/2003 – *Wolcott H.F.* The Man in the Principal's Office. Walnut Creek, CA., 2003.
- Zimmerman, Wieder* 1977 – *Zimmerman D.H., Wieder D.L.* The diary: diary-interview method // *Urban Life*. 1977. Vol. 5. № 4. P. 479–498.

N.V. Bogatyř. Pushing the Scope of the Genre: Barbara Czarniawska, Hybrid Disciplines and Anthropology

B. Czarniawska. Organization Process: How Is It to Be Studied and Written About

Keywords: ethnography of organization, anthropology of organization, organization analysis, organizational process, field techniques, fieldwork

The articles review emerging approaches to field studies of organizations. N.V. Bogatyř's paper introduces a work by B. Czarniawska, which offers methodological insights to scholars looking for innovative ways of analyzing organizational culture. The article starts with a brief history of field methods for research on organizations and proceeds to diagnosing their shortcomings in the light of latest developments, and to charting a range of promising approaches that may be both appealing and valuable for scholarship.