

**Jerzy Kociatkiewicz, Monika  
Kostera**

---

## Zaangażowane badania jakościowe

---

Problemy Zarządzania 12/1, 9-17

---

2014

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach  
dozwolonego użytku.

# Zaangażowane badania jakościowe<sup>1</sup>

Nadestany: 29.10.13 | Zaakceptowany do druku: 20.12.13

**Jerzy Kociatkiewicz\***, **Monika Kostera\*\***

Artykuł podejmuje się refleksji nad tym, czemu i komu służyć mają nauki zarządzania? Ukazane są główne sposoby widzenia roli tych nauk: jako nieaplikacyjna nauka czysta, jako nauka praktyczna oraz jako zaangażowane działanie mające na celu wspólne dobro wszystkich uczestników organizacji i, szerzej, całego społeczeństwa. Przybliżamy ten ostatni punkt widzenia i argumentujemy, iż jest on szczególnie wskazany we współczesnych czasach. Następnie prezentujemy metody jakościowe jako dobrze nadające się do praktykowania badań w ramach tak rozumianych nauk zarządzania oraz główne kryteria wiarygodności i poprawności stosowania tych metod.

**Słowa kluczowe:** nauki zarządzania, nauki społeczne, badania jakościowe, procesy organizowania.

## Committed qualitative research in management studies

Submitted: 29.10.13 | Accepted: 20.12.13

This paper is dedicated to a reflection on the topic of purpose and aim of organization and management studies. It presents the three main approaches: management studies regarded as pure science, as a practical discipline, and as an engagement undertaken with the aim of increasing the wellbeing of organizational participants and, in broader terms, of society. We focus on the last perspective and argue for its value, especially in contemporary times. Further, we present qualitative methods as particularly well suited for the practice of such management and organization studies and, finally, we introduce the main criteria of credibility and quality of research undertaken with the use of these methods.

**Keywords:** management studies, social science, qualitative research, processes of organizing.

---

\* **Jerzy Kociatkiewicz** – dr hab., University of Sheffield.

\*\* **Monika Kostera** – prof. zw. dr hab., Uniwersytet Warszawski; Guest Professor, Leeds University.

## 1. Wprowadzenie

Uważa się, że nauki zarządzania zawdzięczają swoje powstanie przede wszystkim dwóm dyscyplinom macierzystym: naukom inżynierskim (Taylor, 1911) i socjologii (Weber, 1978; pisma poświęcone organizacji i przywództwu mniej więcej współczesne z publikacjami Taylora). Jednak bardzo szybko włączyły się w tworzenie ich zrębów także inne dyscypliny, takie jak psychologia (Parker Follet, 2013; książka opublikowana oryginalnie w roku 1918), czy antropologia kulturowa (Mayo, 1949). Psychologia i inne nauki społeczne były zatem obecne od samego początku w procesie tworzenia nauk zarządzania, a więc w sposób naturalny przejmowane są metody badawcze pochodzące z tych nauk. Jakościowe metody badań zaangażowanych w tworzenie i ulepszanie procesów organizacyjnych są wkładem nauk zarządzania w nauki podstawowe i temu poświęcimy ten tekst.

## 2. Zarządzanie jako dyscyplina nauki

Zarządzanie jako dyscyplinę nauki charakteryzuje pewne niedookreślenie przypisanego mu zakresu: kim i czym powinno się zajmować, czym różni się od pokrewnych sobie dziedzin, a nawet które dziedziny uznać należy za pokrewne zarządzaniu?

Większość naukowców zgadza się, że badanie zarządzania oznacza zajmowanie się organizacjami i ich środowiskiem (np. Donaldson, 1996; Harding, 2003; Fleetwood, 2004; Koźmiński i Piotrowski, 2010), ale ponieważ prawie cała działalność współczesnego człowieka odbywa się w ramach organizacji, niewiele z tej zgody wynika.

Problemy ze zdefiniowaniem zarządzania dobrze ilustruje granicząca z dowolnością różnorodność ich instytucjonalnego przyporządkowania. W oficjalnym polskim systemie klasyfikacji dyscyplin naukowych nauki zarządzania jako jedyne przypisane są dwóm różnym obszarom nauki (naukom społecznym i humanistycznym), a w Wielkiej Brytanii wydziały zarządzania znaleźć można w grupach wydziałów nauk społecznych (np. Uniwersytet w Sheffield), nauk humanistycznych (np. Uniwersytet w Manchester) albo jako samodzielny wydział zawierający w swej strukturze departament ekonomii (np. Uniwersytet w Lancaster).

Można jednak spróbować określić tematykę nauk zarządzania w nieco inny sposób, odpowiadając nie tyle na pytanie o ich przedmiot czy związki z innymi dziedzinami nauki, ile o ich adresata: *Komu powinny służyć nauki zarządzania?* W literaturze przedmiotu odnaleźć można trzy zasadnicze odpowiedzi na powyższe pytanie, wynikające z odmiennych koncepcji nauki jako takiej, prowadzące również do różnego określenia celów, jakie stawiać powinni sobie badacze zarządzania, oraz metod, które pozwolą na ich osiągnięcie.

Pierwszą odpowiedzią jest uznanie zarządzania za nieaplikacyjną naukę czystą, wiedzoną wyłącznie pragnieniem poznania świata i tworzącą wiedzę

udostępnianą następnie całej ludzkości. Takie podejście reprezentuje Lex Donaldson (1996), według którego zarządzanie jako nauka opierać się ma na obiektywnym opisie świata organizacji i procesów zarządczych i dążyć do sformułowania deterministycznych praw rządzących powstawaniem i funkcjonowaniem organizacji. Naukowcy funkcjonują oczywiście w świecie społecznym i reprezentują różne przekonania i przywiązania do konkretnych wartości, ale tworzona przez nich nauka musi być tych przypadłości pozbawiona. Oznacza to również, że metodologia badań powinna zawsze wynikać z podjętej problematyki (wybrana metoda dawać ma największą możliwość obiektywnego poznania badanego zjawiska). Podejście to preferuje metody ilościowe, minimalizujące wpływ badacza na zakres i wynik projektu badawczego, dające również największą możliwość generalizacji otrzymanych wyników dzięki technikom statystycznym.

Taka definicja nauki zakłada, że porzucenie wartości i przekonań jest możliwe, jeśli nie we własnym życiu, to przynajmniej w tworzonych przez badacza tekstach naukowych. Wielu filozofów nauki (np. Haraway, 1991; Kincaid, Dupré i Wylie, 2007) uważa jednak, że to iluzja: wszelka teoria zawiera w sobie ładunek ideologiczny, zawsze też zależy od poglądów, postaw i kontekstu kulturowego tworzących ją ludzi. Jest to szczególnie widoczne w naukach badających istoty ludzkie i wytwory kultury (a takimi są organizacje), które opisywane mogą być tylko i wyłącznie z pozycji własnej kultury, własnych uprzedzeń i systemów wartości akceptujących jedne, a odrzucających inne zachowania. Co więcej, próby utrzymania neutralności prowadzą niejednokrotnie do tragicznych skutków.

Lata 2012 i 2013 przyniosły serię katastrof w fabrykach przemysłu odzieżowego na subkontynencie indyjskim, w tym przede wszystkim dwie tragedie w Bangladeszu: pożar budynku w Dhace i zawalenie się wykorzystywanego jako fabryka wieżowca w Szabharze. Uzmysłowiły one światu zarówno poniżające warunki pracy robotników i rażąco niskie standardy bezpieczeństwa, jak i brak zainteresowania zachodnich firm, zlecających produkcję lokalnym podwykonawcom, poprawą sytuacji. Postawa bogatych firm europejskich i amerykańskich to w dużym stopniu wynik zastosowania pozornie neutralnych zasad prowadzenia przedsiębiorstwa: obniżanie kosztów, dbałość o przychody, nadzór ograniczony do dbałości o jakość i regularność dostaw, wykorzystanie wysokiej siły przetargowej w negocjacjach z podwykonawcami w celu uzyskania najkorzystniejszej możliwej ceny. Dbałość o zachowanie norm etycznych, o warunki życia podległych, choć nie zatrudnionych przez zleceniodawcę robotników nie pojawiają się wśród obiektywnych praw organizacji, nie pojawiły się również w praktyce stosujących je menedżerów. Trudno uniknąć konstatacji, że część winy spoczywa na barkach naukowców opracowujących teorie, które neutralne pozostają tylko do momentu ich wcielenia w życie.

*Aspekt przydatności tworzonej przez naukowców wiedzy stanowi sedno drugiej możliwej odpowiedzi na pytanie o beneficjenta badań organizacji*

i zarządzania. Mówi ona, że nauki zarządzania powinny dostarczać odpowiedzi na problemy napotymane przez zarządzających, zwłaszcza w istotnych dla gospodarki przedsiębiorstwach. Zarządzanie rozumiane jest tu jako *nauka praktyczna*, odpowiadająca na konkretne zapotrzebowania i dzięki temu pozyskująca środki na swoje działanie. To podejście z długą tradycją, którą wyprowadzić można od pierwszych obietnic naukowego zarządzania dotyczących dostarczenia metod gwarantujących większą efektywność i wyższe zyski (choć sam Frederick Taylor widział w swoim podejściu również szansę na podwyższenie morale i jakości życia pracowników – zob. Taylor, 1911) i które przyczyniło się wydatnie do wyodrębnienia zarządzania jako kierunku studiów uniwersyteckich (Jacques, 1996). Współcześnie reprezentowane jest w wizji zarządzania, która za najwyższe osiągnięcia dyscypliny widzi teorie ekonomicznego sukcesu przedsiębiorstwa, takie jak zarządzanie przez jakość (Ishikawa, 1985), reengineering (Hammer i Champy, 1993) czy strategia błękitnego oceanu (Kim i Mauborgne, 2010).

Jednak taka odpowiedź na pytanie o rolę nauk zarządzania rodzi również poważne wątpliwości. Jeśli są to nauki stosowane, na jakich naukach podstawowych mają się opierać, budując swoje teorie? W jaki sposób zagwarantować rozwój owych dyscyplin, od którego zależy przecież zdolność specjalistów od zarządzania do znajdowania rozwiązań dla konkretnych, praktycznych problemów?

Istnieją również głębsze problemy takiego podejścia. Składa ono całą etyczną odpowiedzialność na barkach zleceniodawców, czyli przedsiębiorstw i instytucji rządowych, dla których z kolei dostępność jasnych, efektywnych rozwiązań stanowić może sposób na uniknięcie trudnych pytań o moralność działań (por. Cairns i Śliwa, 2010). Jest to również bardzo konserwatywna wizja nauki: sprowadzenie roli badacza do szukania odpowiedzi na zdefiniowane z zewnątrz problemy uniemożliwia poważną refleksję epistemologiczną, kwestionowanie przyjętych założeń dotyczących zarządzania i organizacji i, tym samym, autorefleksyjnym procesom nazywanym przez Gregory'ego Batesona (1972) mechanizmami uczenia się trzeciego stopnia, a przez Thomasa Kuhna (1968) zmianą paradygmatu. Innymi słowy, nauka rozumiana jako usługa nie potrafi zmienić sposobu postrzegania organizacji i procesów zarządzania, koncentrując się wyłącznie na udoskonalaniu przyjętego a priori modelu rzeczywistości społecznej. Od naukowców oczekiwać należy jednak czegoś więcej.

Pozostaje trzeci sposób widzenia nauki, jako *zaangażowanego działania mającego na celu wspólne dobro wszystkich uczestników organizacji*, a nawet szerzej – całego społeczeństwa. To również podejście z bardzo długą tradycją, odnaleźć je można już w pismach Adama Smitha (1776/1997; 1759/2010) czy, bardziej zdawkowo, w tekstach i działalności Fredericka Taylora (1911). Zgodnie z tym podejściem nauki zarządzania, celujące w analizie społeczności na poziomie „mezo”, pomiędzy psychologią a socjologią, posiadają narzędzia pozwalające na najlepszy wgląd w kluczowy dla zrozumienia współczesnego społeczeństwa świat organizacji.

Uznając, że nauka nie powinna służyć interesom jednej tylko grupy społecznej (Kincaid i in., 2007), zwolennicy takiego rozumienia nauk zarządzania widzą w badaniach naukowych szansę na zmierzenie się z różnorodnymi problemami trapiącymi współczesnych ludzi w zorganizowanym społeczeństwie (Cairns, 2013), nie tylko zaś na usprawnienie działalności obecnych na rynku organizacji bądź zwiększenie efektywności istniejącego systemu rynkowego. To rola blisko związana z postulowaną przez Michała Pawła Markowskiego (2013) wizją humanisty wrażliwego na najgłębsze problemy otaczającego go świata (zgodna więc z ideą klasyfikowania nauk zarządzania jako dyscypliny humanistycznej), zbliżona również od propagowanej przez Michaela Burawoya<sup>2</sup> (2005) postawy publicznego socjologa (pasując do przyporządkowania zarządzania dziedzinie nauk społecznych), nieodległa także od polskiej tradycji zaangażowanej inteligencji. Tak rozumiane nauki zarządzania powinny wspierać zwykłego człowieka, mając na uwadze jego dobrostan i możliwość radzenia sobie z codziennymi problemami, jakie spotkać może na poziomie „mezo” (Kostera, 2014).

Oczywiście, sama deklaracja zaangażowania w poprawę otaczającego nas świata nie rozwiązuje problemów ani etycznych, ani metodologicznych, nie odpowiada również na pytanie o szerszą organizację kontroli zarządczej wydziałów i ośrodków nauk zarządzania. O ile ta ostatnia kwestia wymaga dogłębnej dyskusji, której zasięg wykracza poza granice niniejszego artykułu, w następnej części zajmujemy się kryteriami i zasadami wymaganymi do przeprowadzania odpowiedzialnych i poszerzających zakres poznania badań organizacji.

### 3. Zasady i kryteria w badaniach jakościowych

Określona powyżej rola nauki implikuje *zaangażowane i rozumiejące podejście do badań*, gdzie najważniejszym wymiarem uprawomocniającym je staje się wymiar etyczny. Postawa etyczna naukowca jest pierwszoplanową i główną kwestią, z której wynikają wszelkie inne kryteria naukowości. Do tak rozumianych badań nadają się znakomicie badania jakościowe, którym poświęcamy resztę artykułu, aczkolwiek należy pamiętać, że metody ilościowe i mieszane również mogą być przydatne w naukach zarządzania zorientowanych na poznanie świata organizacji i służących szeroko pojętemu społeczeństwu (Kostera, w przygotowaniu). Wszelako wówczas, gdy celem jest przedstawienie dynamiki zjawisk, to właśnie badaniom jakościowym zawdzięczać możemy szczególnie trafny opis i wyjaśnienia.

Organizacje, podobnie jak inne zjawiska społeczne, postrzegane być mogą dwójako: jako realnie istniejące byty z zestawami cech dystynktywnych lub jako sieci działań (Kostera, 2008). W tej drugiej perspektywie uwaga badacza nie dotyczy cech organizacji, lecz rozciągłych w czasie *procesów organizowania* (Czarniawska, 2009). Ujęcie takie epistemologicznie współgra z metodologiami jakościowymi, zorientowanymi na indukcyjne

lub abdukcyjne badania dynamiki zjawisk oraz reprezentację wzorców, nie zaś populacji (do tego celu nadają się dobrze badania ilościowe). Metody jakościowe na świecie mają bogatą tradycję wykorzystania w naukach zarządzania do badania procesów organizowania (np. Lincoln i Guba, 1995; Yancey Martin i Turner, 1986; Van Maanen, 1988; Czarniawska-Jorges, 1992), a także posiadają znaczący dorobek w Polsce (np. Konecki, 2000; Kostera, 2003; Jemielniak, 2012a; 2012b).

*Metody jakościowe nie posiadają wyraźnie określonych procedur, których stosowanie gwarantuje powodzenie i rzetelność, tak jak dzieje się to w przypadku badań ilościowych. Najważniejsza jest uczciwość badacza i właściwa postawa etyczna – jest to tym bardziej istotne, że badania tego typu wymagają na ogół dużego bezpośredniego zaangażowania. Istnieją wszelako pewne ogólne zasady, które mogą służyć jak zbiór podstawowych kryteriów, pozwalających na ocenę, czy raport badawczy bądź praca naukowa oparte na badaniach jakościowych mają wartość poznawczą i naukową. Przedstawimy główne spośród nich, na podstawie uznanych jakościowych tradycji metodologicznych (zob. szczegółowo: Geertz, 1973; Lincoln i Guba, 1995; Yancey Martin i Turner, 1986; Van Maanen, 1988; Czarniawska-Joerges, 1992; Kostera, 2003) oraz naszym wieloletnim doświadczeniu jako członków naukowych rad redakcyjnych międzynarodowych pism naukowych.*

1. Należy stosować tzw. gęsty opis (*thick description*), czyli dążyć do przedstawienia zjawisk i zachowań w ich kontekście (Geertz, 1973). Badacz powinien starać się zachować w opisie wierność perspektywie terenu. Dopiero po zakończeniu badań należy nałożyć na materiał narzędzia kategoryzacji i interpretacji.
2. Niezbędna jest problematyzacja badanej rzeczywistości (Czarniawska-Joerges, 1992), nieprzyjmowanie niczego za oczywiste, poszukiwanie głębokich korzeni obserwowanych zjawisk i niezatrzymywanie się na potocznym poziomie odbioru czy opisu rzeczywistości. Poważnym błędem jest pozostawianie materiału bez interpretacji, zadowalanie się zwykłą opisową relacją i podsumowaniami. Taki zapis nie jest akceptowaną pracą jakościową.
3. Efekt badań jakościowych, ich zapis pisemny, powinien odzwierciedlać styl zaangażowania, a więc korzystać ze sposobów pisania pokazujących procesy, dynamikę, przebieg wydarzeń (VanMaanen, 1988). Statyczne, wyrzykowe przedstawianie badanych zjawisk jest błędem.
4. Badania jakościowe dobrze nadają się do eksploracji procesów, dynamiki, umożliwiają pokazanie i zrozumienie ludzkiej strony organizacji oraz naświetlenie problemów mało znanych, zjawisk nowych i unikatowych. Nie należy próbować ich wykorzystywać do ilustrowania uznanych teorii, opisu zjawisk typowych, a w żadnych wypadku formułować na ich podstawie teorii ogólnych o charakterze prawidłowości.
5. Reprezentacja w badaniach jakościowych nie polega na dążeniu do reprezentatywności statystycznej, lecz na relacji z rzeczywistością społeczną

- (reprezentacja merytoryczna – Kostera, 2003). Istotna jest reprezentacja w sensie politycznym, etycznym i poznawczym. Kogo i co badania reprezentują? Z jakich pozycji przemawiają? Jakie zjawiska naświetlają? Powinno to być poddane dyskusji i opisane w tekście. Materiał musi być przekonujący, ukazujący nie tylko różne szczegóły badanych zjawisk, ale prezentujący je z różnych stron i punktów widzenia.
6. Z charakteru badań jakościowych, jako zorientowanych na opisanie procesów, a nie stanów wynika, że rzetelne badania jakościowe to badania przeprowadzane przez dłuższy czas. Niezbędny jest wielokrotny powrót w te same miejsca, do tych samych rozmówców, przedłużony, rozumiejący kontakt z terenem badawczym.
  7. Jednym z głównych kryterium naukowości badań jakościowych jest wiarygodność (*trustworthiness*) (Lincoln i Guba, 1985). Składają się na nią cztery podstawowe cechy: rzetelność, możliwość odniesienia do podobnych zjawisk i sytuacji, zaufanie i dystans badawcza wobec własnych założeń:
    - *rzetelność* oznacza triangulację metod, czyli oparcie się na więcej niż jednej metodzie badawczej,
    - *możliwość odniesienia do innych, podobnych sytuacji* oznacza zdatość do wykroczenia poza epizodyczność wyników,
    - *zaufanie* polega na zdaniu relacji z zastosowanych metod, sposobu przeprowadzania badań,
    - *dystans badacza wobec samego siebie* może być budowany dzięki uczciwemu określeniu własnych poglądów, postaw i wartości.
  8. Związany z postulatem wiarygodności (zaufanie, porównywalność) obowiązkiem badacza jakościowego jest szczegółowe zdawanie sprawy ze swojego postępowania i toku myślenia. Konieczne jest podanie źródeł wszelkich materiałów: skąd pochodzą i jak zostały zdobyte. W przypadku nazwisk rozmówców i nazw organizacji zachowuje się pełną anonimowość – zawsze w stosunku do poszczególnych osób, natomiast w stosunku do organizacji, jeśli zarząd nie wyraził zgody na piśmie na publikację nazwy organizacji. Należy przedstawić zanonimizowane dane dotyczące zaangażowania badawczego, najczęściej w formie tabeli: ile czasu badania były prowadzone, gdzie, z jakimi aktorami społecznymi (role organizacyjne) itd.
  9. Również związany z wiarygodnością jest wymóg cytowania. Należy zawsze zamieszczać materiał dowodowy z badań, czyli w tekst powinny być wplecione autentyczne cytaty z wywiadów i z notesu badacza. Cytaty nie powinny być zbyt długie, należy streszczać większość materiału własnymi słowami i cytować jedynie najbardziej trafne wypowiedzi, podając jednak podstawowe informacje o autorze wypowiedzi. W przedstawieniu terenu badawczego należy scharakteryzować rozmówców, nie tylko ich role organizacyjne (np. „menedżer”), ale także wiek, doświadczenie zawodowe, rodzaj biznesu – to pozwala lepiej zrozumieć sens ich wypowiedzi.



10. W badaniach jakościowych, będących wszak indukcyjnymi lub abdukcyjnymi, formułowanie hipotez, które testujemy w modelu dedukcyjnym świadczy o niezrozumieniu przez badacza istoty tego podejścia metodologicznego i jest poważnym błędem. Należy sformułować problem badawczy, który powinien być nowy, niebanalny, istotny i interesujący. Wnioski powinny dotyczyć bezpośrednio problemu badawczego, na ile i w jaki sposób badania pozwalają go naświetlić i wnieść nową wiedzę w jego zrozumienie.
11. Niezbędne jest przedstawienie głównych teorii i pokazanie na ich tle, jaki dokładny jest wkład w naukę prezentowanych badań. Badania, które nie wnoszą w naukę żadnego oryginalnego wkładu nie mają wartości naukowej i nie mogą być ocenione pozytywnie.
12. Wnioski muszą być bezpośrednio oparte na przedstawionym materiale. Badania indukcyjne wykluczają inne postępowanie. Nie jest dopuszczalne „wtłaczanie” materiału w przyjęte wcześniej modele, teorie czy założenia. Wyniki badań powinny prowadzić do oryginalnego, całkiem nowego rozumienia przedstawianego problemu.

### Przypisy

- <sup>1</sup> Część badań przeprowadzonych przez Monikę Kostere, będących podstawą tego tekstu, została częściowo sfinansowana przez grant People Programme (Marie Curie Actions) of the European Union's Seventh Framework Programme (FP7/2007-2013).
- <sup>2</sup> Michael Burawoy swoją karierę naukową rozwinął na wydziałach socjologii, ale jego prace, a zwłaszcza wydana w 1979 r. i nie przetłumaczona, jak dotąd, na język polski *Produkcja zgody (Manufacturing Consent, 1979)* stanowią ważny punkt odniesienia dla nauk zarządzania.

### Bibliografia

- Bateson, G. (1972). *Steps to an Ecology of Mind. Collected Essays in Anthropology, Psychiatry, Evolution, and Epistemology*. Chicago: University of Chicago Press.
- Burawoy, M. (1979). *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*. Chicago: University of Chicago Press.
- Burawoy, M. (2005). For Public Sociology. *American Sociological Review*, 70 (1), 4–28, <http://dx.doi.org/10.1177/000312240507000102>.
- Cairns, G. (2013). Life More Tragic than Death: Who Remembers Rana Plaza? *The Conversation*. Pozyskano z: <http://theconversation.com/life-more-tragic-than-death-who-remembers-rana-plaza-18222> (14.11.2013).
- Cairns, G. i Śliwa, M. (2010). Developing a New Ethics of International Business: Possibilities and the Role of Educators. W: S.L. Muhr, B.M. Sørensen i S. Vallentin (red.), *Ethics and Organizational Practice: Questioning the Moral Foundations of Management* (s. 17–35). Cheltenham: Edward Elgar.
- Czarniawska, B. (2009). *A Theory of Organizing*. Northampton: Edward Elgar Publishing.
- Czarniawska-Joerges, B. (1992) *Exploring Complex Organizations: A Cultural Perspective*. Newbury Park: Sage.
- Donaldson, L. (1996). *For Positivist Organization Theory: Proving the Hard Core*. London: Sage.

- Fleetwood, S. (2004). An Ontology for Oorganisation and Management Studies. W: S. Fleetwood i S. Ackroyd (red.), *Critical Realist Applications in Organisation and Management Studies* (s. 25–50). London: Routledge.
- Glaser, B.G. i Strauss, A.L. (1967/2009). *Odkrywanie teorii ugruntowanej. Strategie badania jakościowego*. Kraków: Nomos.
- Hammer, M. i Champy, J.A. (1993). *Reengineering the Corporation: A Manifesto for Business Revolution*. New York: Harper Business Books.
- Haraway, D. (1991). *Simians, Cyborgs and Women: The Reinvention of Nature*. New York: Routledge.
- Harding, N. (2003). *The Social Construction of Management: Texts And Identities*. London: Routledge.
- Ishikawa, K. (1985). *What is Total Quality Control? The Japanese Way*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Jacques, R. (1996). *Manufacturing the Employee: Management Knowledge from the 19<sup>th</sup> to 21<sup>st</sup> Centuries*. London: Sage.
- Jemielniak, D. (2012a). *Badania jakościowe: Metody i narzędzia*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Jemielniak, D. (2012b). *Badania jakościowe: Podejścia i teorie*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kim, W.C. i Mauborgne, R. (2010). *Strategia błękitnego oceanu. Jak stworzyć wolną przestrzeń rynkową i sprawić, by konkurencja stała się nieistotna*. Warszawa: MT Biznes.
- Kincaid, H., Dupré, J. i Wylie, A. (red.). (2007). *Value-Free Science: Ideals and Illusions*. Oxford: Oxford University Press.
- Konecki, K. (2000). *Studia z metodologii badań jakościowych: Teoria ugruntowana*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kostera, M. (2003). *Antropologia organizacji: Metodologia badań terenowych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kostera, M. (2008). Wprowadzenie: Zarządzanie jako nowoczesna dyscyplina akademicka. W: M. Kostera (red.), *Nowe kierunki w zarządzaniu* (s. 17–30). Warszawa: WaiP.
- Kostera, M. (2014). *Occupy Management! Inspirations and Ideas for Self-Organization and Self-Management*. London: Routledge.
- Kostera, M. (w przygotowaniu). *Metody badawcze w zarządzaniu humanistycznym*. Warszawa: Sedno.
- Koźmiński, A.K. i Piotrowski, W. (2010). *Zarządzanie: Teoria i praktyka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kuhn, T. (1968). *Struktura rewolucji naukowych*. Warszawa: PWN.
- Lincoln, Y.S. i Guba, E.G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. New York: Sage.
- Markowski, M.P. (2013). *Polityka wrażliwości: Wprowadzenie do humanistyki*. Kraków: Universitas.
- Mayo, E. (1949). *Hawthorne and the Western Electric Company: The Social Problems of an Industrial Civilisation*. New York: Routledge.
- Parker Follett, M. (2013). *The New State*. Hardpress.
- Smith, A. (1759/2010). *The Theory of Moral Sentiments*. London: Penguin.
- Smith, A. (1776/1997). *The Wealth of Nations. Books I-III*. London: Penguin.
- Taylor, F.W. (1911). *Principles of Scientific Management*. New York: Harper & Brothers.
- Van Maanen, J. (1988). *Tales of the Field: On Writing Ethnography*. Chicago: University of Chicago Press.
- Weber, M. i Runciman W.G. (red.) (1978). *Max Weber: Selections in Translation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Yancey M.P. i Turner, B.A. (1986). Grounded Theory and Organizational Research. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 22 (2), 141–157.