

Joanna Kłodkowska

METAFORA KULTURY I METAFORA TEATRU – INTERPRETATYWNE BADANIA ORGANIZACJI

Współcześnie większość ludzkiej aktywności i bierności życiowej jest regulowana przez życie zawodowe. O tym ile godzin się śpi, ile ma się czasu wolnego, z kim i gdzie się spotyka i o wielu innych sprawach w dużej mierze decyduje organizacja naszej pracy. Co prawda część formalnej organizacji z czasem „odejdzie do lamusa”, czy też, jak pisze Ulrich Beck, stanie się niewidoczna¹, ale wciąż jednak wielu z nas łączy swoje życie z życiem organizacji, w której pracuje.

Mój artykuł jest próbą odpowiedzi na pytanie o sposób widzenia i opisywania organizacji? Moje zainteresowania koncentrują się wokół pytań o to, w jaki sposób ludzie tworzą rzeczywistość organizacyjną? Co się na nią składa? Jaką rolę odgrywają członkowie organizacji? Jaką rolę odgrywa sama organizacja w życiu swoich członków?

Sam termin organizacja jest trudny do zdefiniowania, ponieważ jest to zjawisko skomplikowane, złożone i niełatwe do określenia w sposób jednoznaczny². Wśród istniejących definicji organizacji wyróżnić można definicje o charakterze statycznym, czyli takie, które traktują ją jako byt stabilny, solidny, nie ulegający zmianom³ oraz definicje dynamiczne, płynne. Monika Kostera zauważa, iż w tego rodzaju ustaleniach definicyjnych podkreślana jest procesualność organizacji i koncentracja na tym, co ludzie robią. Tak widziane organizacje są czymś, co się dzieje, gdy ludzie wspólnie działają⁴, nie są obiektami, lecz zjawiskami dynamicznymi⁵. Terminem „organizacja” określać będę posługując się ustaleniami terminologicznymi Barbary Czarniawskiej-Joerges „sieci zbiorowych działań, podejmowanych jako próba kształtowania świata i życia ludzi. Zawartością tych działań są znaczenia i rzeczy (artefakty). Jeden zestaw zbiorowych działań odróżnia się od innych poprzez rodzaj znaczeń i produktów społecznie przypisywa-

¹ U. B e c k, *Społeczeństwo ryzyka*, Warszawa 2002, s. 211.

² M. K o s t e r a, *Antropologia organizacji. Metodologia badań terenowych*, Warszawa 2005, s. 68.

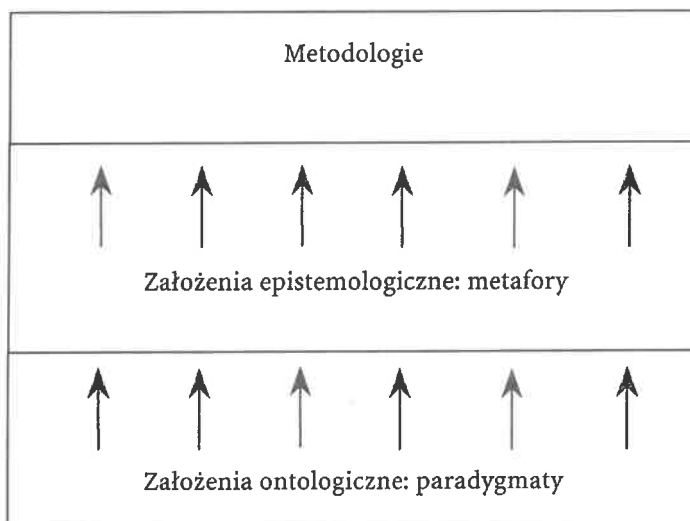
³ *Ibidem.*

⁴ *Ibidem.*

⁵ *Ibidem*, s. 24.

nych danej organizacji”⁶. Powyższa definicja uwypukla to, co dla mnie jest szczególnie interesujące, a mianowicie – pytania o subiektywnie przeżywaną rzeczywistość organizacyjną, o subiektywne znaczenia nadawane przez ludzi życiu organizacyjnemu, o kreowanie świata organizacji.

Aby szukać odpowiedzi na pytania dotyczące postrzegania organizacji należy zastanowić się nad procesem badawczym, który jak pisze M. Koster – „jest spójnym ciągiem wyborów, czyniących możliwymi wiarygodność i rzetelność badawczą”⁷. Wybory te dotyczą opowiedzenia się za określonym paradygmatem, zestawem założeń, co do natury rzeczywistości i roli nauki (założenia ontologiczne), za zbiorem przekonań o tym, jak nauka ma opisywać rzeczywistość, jakim językiem się posługiwać (założenia epistemologiczne – metafory) oraz za tym, jaki rodzaj strategii badania rzeczywistości wybrać (metodologie)⁸ (rys. 1.).



Rys.1. Proces badawczy (M. K o s t e r a, *Antropologia organizacji*, 2005, s. 18).

Zdaniem Rafała Krupskiego we współczesnej literaturze dotyczącej organizacji modne stały się „metaforyczne ujęcia paradygmatów”⁹. Metafora, według Słownika wyrazów obcych, ‘<gr. *metaphora* = *przeniesienie*>’ to „figura stylistyczna polegająca na takim łączeniu wyrazów, iż przynajmniej jeden wyraz zyskuje nowe znaczenie; przeno-

⁶ B. Czarniawska-Joerges, *Exploring complex organizations. A cultural perspective*, Newbury Park – London – New Dehli 1992, s. 32, cyt. za: M. K o s t e r a, *Antropologia organizacji...*, s. 70.

⁷ M. K o s t e r a, *Antropologia organizacji...*, s. 18.

⁸ *Ibidem*, s. 15-18.

⁹ R. K r u p s k i, *Podstawy organizacji i zarządzania*, Wałbrzych 2004, s. 163.

śnia¹⁰. Jednakże metafory w badaniach naukowych nie są figurą stylistyczną, lecz narzędziem doświadczania i rozumienia świata, formą ludzkiej percepcji¹¹. Metafora wynikająca z założenia epistemologicznego w procesie badawczym ma swe źródło jak sądzę, w metaforyce filozoficznej. Zdaniem Józefa Tischnera metafora pełni funkcję odślaniania podstawowych spraw człowieka¹². J. Tischner przywołuje słynną metaforę jaskini, w której ludzie przykuci do skały pozbawieni są widoku *świata prawdy*¹³ i *świecącego słońca dobra*¹⁴. Nagle wdziera się do jaskini światło będące symbolem myślenia, które „otwiera przed człowiekiem i dla człowieka agatologiczny horyzont bycia – horyzont prawdy lub fałszu, piękna lub brzydoty, dobra lub zła”¹⁵. Światło będące w metaforze Platona myśleniem, jest konstruowane przez język, dlatego też według J. Tischnera pojawienie się metafory w języku sprawia, iż samo myślenie staje się metaforyczne¹⁶. Dalej J. Tischner mówi, że: „Globalna struktura metafory jako szczególnego tworu myślowego będzie dostarczać ostatecznych horyzontów myślenia”¹⁷ oraz moim zdaniem wskazywać sposoby widzenia i odczytywania rzeczywistości. Zaniechanie metaforyzacji, czyli stosowanie zasady ścisłej jednoznaczności J. Tischner porównuje do zakazu „wychodzenia na dwór obowiązujący zagrypiionych”¹⁸. Zakaz ten stał się „nie tyle dyrektywą, która ma ułatwiać porozumienie, ile rezygnacją z przemyślenia sensu ukrytego w wielkich metaforach europejskiej filozofii”¹⁹.

Celem mojego artykułu jest przedstawienie teoretycznych refleksji na temat wybranych metafor stosowanych w interpretatywnych badaniach organizacji. Monika Kostera opracowała interesujący schemat metafor organizacji charakterystycznych dla poszczególnych paradygmatów. Ja chciałabym się skupić na paradygmacie interpretatywnym, w którym według Krzysztofa Koneckiego, „natura jednostki jest twórcza, a rzeczywistość dynamiczna i zmienna, niemożliwa do przewidzenia ze względu na symboliczny charakter interakcji (interpretacja)”²⁰. W paradygmacie interpretatywnym M. Kostera wyróżnia cztery metafory organizacji: Organizacja – Teatr, Organizacja – Kultura, Organizacja – Świątynia, Organizacja – Tekst²¹ (rys. 2.). W swoim wystąpieniu chciałabym przedstawić dwie pierwsze metafory – metaforę teatru i kultury.

¹⁰ *Słownik wyrazów obcych*, Warszawa 1980, s. 469.

¹¹ M. K o s t e r a, *Postmodernizm w zarządzaniu*, Warszawa 1996, s. 40.

¹² J. T i s c h n e r, *Myślenie według wartości*, Kraków 2000, s. 462.

¹³ *Ibidem*, s. 463.

¹⁴ *Ibidem*.

¹⁵ *Ibidem*.

¹⁶ *Ibidem*, s. 462.

¹⁷ *Ibidem*, s. 475.

¹⁸ *Ibidem*, s. 476.

¹⁹ *Ibidem*.

²⁰ K. K o n e c k i, *Studia z metodologii badań jakościowych. Teoria ugruntowana*, Warszawa 2000, s. 17.

²¹ M. K o s t e r a, *Postmodernizm w zarządzaniu...*, s. 41.

Organizacja – Organizm Organizacja – Maszyna Organizacja – Struktura dyssypatywna		Organizacja – System polityczny	
Organizacja – Mózg	FUNKcjONALIZM	RADYKALNY STRUKTURALIZM	Organizacja – Narzędzie władzy
Organizacja – Teatr	PARADYGMAT INTERPRETATYWNY	RADYKALNY HUMANIZM	Organizacja – Więzienie psychiczne
Organizacja – Kultura Organizacja – Świątynia Organizacja – Tekst		Narzędzie władzy Organizacja - Tekst Organizacja - Świątynia	Organizacja –

Rys. 2. Metafory szczególnie charakterystyczne dla poszczególnych paradygmatów (M. K o s t e r a, *Postmodernizm w zarządzaniu...*, 1996, s. 41).

1. Metafora teatru jako sposób widzenia organizacji

Metafora teatru, niejednokrotnie stosowana w naukach społecznych może sprzyjać badaniom życia organizacji dostarczając ciekawej perspektywy poznawczej. Metafora ta, tak szczegółowo opisana przez Ervinga Goffmana, to pewna perspektywa zawierająca reguły dramaturgiczne dotyczące sposobów prezentowania siebie przez jednostkę, przedstawiania swojej działalności innym, sposobów kierowania wrażeniami, jakie jednostka wywiera na otoczeniu, ukazuje margines dopuszczalnych zachowań, a także zachowania niepożądane²².

M. Kosterza zauważa, iż metafora teatru jest perspektywą umożliwiającą śledzenie procesu tworzenia rzeczywistości organizacyjnej. Aktorzy pracownicy i aktorzy klienci odgrywają role, które obejmują „to, co ludziom wydaje się, że inni spodziewają się po nich, ponieważ zajmują określone miejsce w organizacji”²³. Metafora teatru pozwala na uporządkowanie zebranego materiału badawczego według *pentady* i opowiedzenie o ich rezultatach w konwencji przedstawienia teatralnego, dokonując podziału na: Akty (co miało miejsce), Sceny (tło aktu), Aktorów (osoby wykonujące akt), Sposoby (narzędzia i

²² E. G o f f m a n, *Człowiek w teatrze życia codziennego*, Warszawa 2000, s. 27.

²³ M. K o s t e r a, *Antropologia organizacji...*, s. 181.

środku) i Cele (dlaczego to zrobiono)²⁴. Metafora umożliwia również analizowanie wymiarów roli społecznej aktora. M. Koster zwraca uwagę na funkcje ról społecznych. Stwierdza, że są one „ogniwami w procesie konstrukcji rzeczywistości społecznej, punktami, gdzie ludzie dokonują błyskawicznych interpretacji i reinterpretacji”²⁵. Jest to ciągła improwizacja, do której dołączone są negocjacje, na temat tego, jak mają być wykonane role²⁶.

Autorka także mówi o trzech wymiarach roli społecznej – na przykładzie roli kierownika, które to wydają się być użyteczne również w rozpatrywaniu ról innych aktorów – pracowników, czy klientów organizacji. Pierwszy wymiar, to – oczekiwania społeczne (dominujące scenariusze)²⁷, tworzone przez społeczność lokalną, społeczeństwo. Wymiar ten pozwala odpowiedzieć na pytanie: Jak aktor (pracownik) powinien/nie powinien postępować?, co jest ważne, wartościowe, niepożądane? Drugi – wymiar profesjonalny, tworzony przez środowisko fachowe – zawiera konstrukcję roli dokonaną przez samego aktora (pracownika) i tworzą go zasady gry – jak profesjonalista, pracownik powinien się zachowywać? Kontekst instytucjonalny – będący trzecim wymiarem roli społecznej aktora – jest tworem samej organizacji i zawiera odpowiedzi na pytania: Jakie są normy i wartości organizacji określające zachowania aktorów – pracowników w niej pracujących²⁸.

Teatralny opis organizacji może służyć bezpośrednio działaniom praktycznym, których celem jest poznanie rzeczywistości oraz jej zmiana. Iain Manghaim zauważa, iż metafora teatru ma wielką siłę. „Dostarcza przestrzeni i czasu grupom ludzi do tego, by widzieli oni swoją rzeczywistość na nowe sposoby i daje ludziom możliwość do tego, by rozmawiali ze sobą o tym, co normalnie jest po prostu zwykłym tematem ich rozmów”²⁹. Autor zajmował się interwencją teatralną³⁰ w przedsiębiorstwie, która polegała na użyciu pojęcia dramatu i teatru w analizach zachowań organizacyjnych. Na ich podstawie aranżował przestrzeń i czas wewnątrz organizacji, tak by jej uczestnicy mogli zawiesić swoją codzienną rzeczywistość i myśleć, w jaki sposób ją tworzą i utrzymują jej ciągłość³¹.

Ludzie w swoim codziennym życiu odgrywają rozmaite role, starając się przy tym jak najdokładniej dobrać kostium, maski, ton głosu, sterować ekspresją. Czasami mają chwilowe kłopoty z dostosowaniem się do właśnie zmienionej roli. Zdarza się, że jesteśmy świadkami sceny powrotu na przykład członka rodziny z pracy do domu, który odbierając w domu telefon odruchowo służbowym głosem przedstawia się wymieniając

²⁴ K. B u r k e, *A grammar of motives*, Berkeley 1945, s. 15, cyt. za: M. K o s t e r a, *Antropologia organizacji...*, s. 183.

²⁵ *Ibidem*, s. 179.

²⁶ *Ibidem*.

²⁷ M. K o s t e r a, *Postmodernizm w zarządzaniu...*, s. 127.

²⁸ *Ibidem*, s. 127-128.

²⁹ I. L. M a n g h a i m, M. A. O v e r i n g r t o n, *Organizations as theatre: A social psychology of dramatic appearances*, J. Wiley, Chichester – New York – Brisbane – Toronto – Singapore 1987, cyt. za: M. K o s t e r a, *Antropologia organizacji...*, s. 185.

³⁰ *Ibidem*, s. 186.

³¹ *Ibidem*, s. 185.

obok nazwiska jednostkę organizacyjną w swoim zakładzie pracy, czy stopień wojskowy. Dopiero po chwili orientuje się, że już robić tego nie musi, bo teraz już gra rolę domownika, małżonka, rodzica, a nie pracownika.

2. Metafora kultury jako sposób widzenia organizacji

Drugą z metafor, jest metafora kultury. Metafora kultury w naukach o organizacji jest chętnie stosowana³². Jest ona sposobem widzenia organizacji, perspektywą badawczą wskazującą podstawowy język opisu organizacji. W teoriach organizacji istnieją różne sposoby posługiwania się słowem kultura. Zanim jednak przedstawię wybrane sposoby jego użycia, chciałabym przytoczyć jedną z najbardziej znanych definicji tego pojęcia. Antonina Kłoskowska pisze, iż kultura należy do podstawowych pojęć humanistyki współczesnej, a choć zastosowanie tego terminu spopularyzowało się dopiero w XX wieku, pochodzeniem etymologicznym sięga on klasycznej starożytności. Łacińskie słowo *cultura* oznaczało pierwotnie uprawę ziemi, ale już Ciceron rozszerzył jego użycie na zjawiska intelektualne nazywając filozofię kulturą ducha. Kultura w sensie przenośnym – i pochodne od niej wyrażenie – kult – podobnie jak uprawa w pierwotnym rozumieniu, oznaczała zawsze kulturę czegoś: kulturę ducha, umysłu, kult bogów lub przodków³³.

Interesującą koncepcję kultury przedstawił Ernest Cassirer. Według E. Cassirera kultura stanowi pewien system symboliczny, który dzieli się na subsystemy, takie jak: język, mit, religia, nauka. Człowiek żyje w symbolicznym uniwersum, które staje się sposobem postrzegania przez niego rzeczywistości³⁴. Rzeczywistość zatem, nie jest odbierana bezpośrednio, lecz za pomocą systemu symbolicznego. Definicja kultury autorstwa Ernsta Cassirera przedstawia człowieka jako twórcę symboli, twórcę idealnego świata:

Kultura ujęta jako całość może być opisana jako proces postępującego samouwalniania się człowieka, w którym to procesie człowiek odkrywa i wypróbowuje nową siłę – siłę do wybudowania swojego własnego świata, świata 'idealnego'³⁵.

Zdaniem Lindy Smircich istnieją trzy sposoby użycia słowa kultura w literaturze dotyczącej organizacji. Pierwszy rodzaj widzenia kultury w organizacjach jest charakterystyczny dla badań międzykulturowych w organizacji i zarządzaniu. Kultura stanowi element tła, będący układem odniesienia dla procesu zarządzania. Drugie rozumienie kultury sprowadza ją do pewnego zjawiska, którym można dowolnie zarządzać w celu

³² Najbardziej popularni badacze rozumienia kultury w publikacjach dotyczących teorii organizacji, to: Linda Smircich, Alvesson i Berg oraz Czerniawska-Joerges, [w:] M. K o s t e r a, *Postmodernizm w zarządzaniu...*, s. 61-70.

³³ A. K ł o s k o w s k a, *Kultura masowa, krytyka i obrona*, Warszawa 1980, s. 9.

³⁴ M. F l e i s c h e r, *Teoria kultury i komunikacji*, Wrocław 2002, s. 38.

³⁵ E. C a s s i r e r, *An essay on man. An introduction to a philosophy of human culture*, New Haven-London [1944] 1962, s. 228, cyt. za: M. F l e i s c h e r, *Teoria kultury i komunikacji...*, s. 38.

uzyskania określonych efektów. Oba podejścia stanowią perspektywę nowoczesną. Trzecie ujęcie kultury jest odmienne od dwóch pozostałych. Tutaj kultura rozumiana jest jako rdzenna metafora w perspektywie interpretatywnej. Jest to pozainstrumentalne podejście do organizacji – kultura jest postrzegana nie jako coś, co posiada organizacja, lecz sama organizacja jest kulturą. Ujmowanie kultury jako rdzennej metafory umożliwia wyróżnienie w jej obrębie trzech perspektyw badawczych, a mianowicie: **perspektywy poznawczej**, która traktuje organizację jako strukturę wiedzy oraz zakłada poszukiwanie odpowiedzi na pytania o sposób widzenia świata i sposób dochodzenia do wizji, **perspektywy symbolistycznej** – określającej organizację jako system wspólnych symboli i znaczeń oraz **perspektywy strukturalnej/psychodynamicznej**, koncentrującej się na podświadomości, głębokich strukturach i powierzchownych ich przejawach, mających wyraz w działaniach³⁶. Dla mnie najbardziej interesująca jest perspektywa symbolistyczna, która skupia się na symbolach – jak pisze M. Kostera – będących „powierzchnym wyrazem i środkiem ustalania znaczeń”³⁷. Symbole stały się budulcem, nośnikiem sensu życia, perspektywą, przez którą odczytywana i interpretowana jest rzeczywistość. Są one nośnikami kultury i kodem umożliwiającym jej czytanie³⁸ Dalej autorka zauważa, iż:

Z symboli składamy bardziej złożone elementy kultury, względnie powtarzalne i rozpoznawalne dla ludzi. Zalicza się do nich mity, legendy, rytuały, ceremonie³⁹.

3. Etnografia organizacji jako sposób na badania jakościowe organizacji

Na bazie metafory używanej do opisu studiowanych zjawisk społecznych dokonuje się wyboru metodologii, która jest konsekwencją wcześniejszych przemyśleń badacza dotyczących przyjętego paradygmatu, światopoglądu oraz charakteru badanego zjawiska. Według M. Kostery do paradygmatu interpretatywnego pasuje metafora kultury, a do niej etnografia⁴⁰, mająca swe korzenie w naukach o kulturze ludzkiej – antropologii kulturowej⁴¹. Umożliwia ona całościowo i w sposób rozumiejący zbadanie i przedstawienie skomplikowanych i dynamicznych zjawisk społecznych, jakimi są na przykład organizacje. Szczególną formą etnografii przydatną do studiowania zagadnień związanych z organizacjami jest etnografia organizacji. Zdaniem M. Kostery służy ona do: badania kultury tych [...] form działalności ludzkiej, które nazywamy organizowaniem lub organizacjami⁴². Etnografia jest metodologią umożliwiającą wyciąganie wniosków na po-

³⁶ L. S m i r c i c h, *Concepts of culture and organizational analysis*, „Administrative Science Quarterly” 28/3, 1983, cyt. za: M. K o s t e r a, *Antropologia organizacji...*, s. 29-31.

³⁷ M. K o s t e r a, *Postmodernizm w zarządzaniu...*, s. 76.

³⁸ M. K o s t e r a, *Antropologia organizacji...*, s. 32-33.

³⁹ *Ibidem*, s. 33.

⁴⁰ *Ibidem*, s. 21.

⁴¹ *Ibidem*, s. 12.

⁴² *Ibidem*.

ziomie lokalnym, budowanie teorii o lokalnym zasięgu, które można potem porównywać ze sobą. Zadaniem etnografa organizacji jest skupienie się na tematycznych wycinkach badanej kultury, nie na jej całości. Nie wyklucza innych obszarów, ale głównie koncentruje się na wybranych fragmentach⁴³. Jest ona również użyteczna do wyjaśniania badanych zjawisk, do szukania odpowiedzi na problemy badawcze zaczynające się od „dlaczego?”. Są to pytania ważne, a zjawiska o które pyta się są trudne do zbadania. W metodologii etnograficznej istotny jest również kontekst badanych zjawisk, tło, nietypowe przypadki, jednostkowe zdarzenia. „Takie niespodziewane wydarzenia, zmieniające zwykły sposób funkcjonowania organizacji, nie są traktowane jako zakłócenia”⁴⁴.

Etnografia wymaga od badacza dużej dyscypliny w postępowaniu, które umożliwiła rozumiejące i problematyzujące spojrzenie na codzienność. Jego zadaniem jest między innymi, nie zakłócając codziennego biegu zdarzeń, spontanicznej działalności społeczności, którą obserwuje, zdobycie doświadczeń i przełożenie ich na bardziej abstrakcyjne teorie⁴⁵. Teorie powstają w toku interpretacji wyników konkretnych badań etnograficznych, w toku określania kultury konkretnej organizacji. Zdaniem M. Kostery „do takiego opisu przydatne mogą okazać się pojęcia z dziedziny antropologii kulturowej takie jak: symbol, rytuał, ceremonia, mit itd.”⁴⁶

Na początku mojego artykułu przytoczyłam definicję organizacji Barbary Czarniawskiej-Joerges i zaprezentowałam kilka interesujących mnie kwestii dotyczących pytań o subiektywnie przeżywaną rzeczywistość organizacyjną, o subiektywne znaczenia nadawane przez ludzi życiu organizacyjnemu. Są to pytania o „nadawanie sensu” sposobem postrzegania świata przez ludzi wywodzące się z tradycji fenomenologicznej. Nie jest to już zatem etnografia, która służy do badania kultury, lecz etnometodologia, która umożliwi ujawnianie tego – jak pisze Earl Babbie, „w jaki sposób ludzie nadają sens swojemu codziennemu światu”⁴⁷. Dla etnometodologa nie jest interesujące, jak badani postrzegają świat, lecz ważne są „ukryte wzorce» interakcji, które regulują nasze życie codzienne”⁴⁸. Nie wiem jeszcze, które pytania są dla mnie ważniejsze, czy te o sposób tworzenia rzeczywistości organizacyjnej i jej elementy, czy te dotyczące nadawania sensu codzienności. A może dałoby się te istotne kwestie pogodzić? Jeśli tak, to w jaki sposób? I w końcu: Czy badając organizacje można zastosować kilka metafor równocześnie?

Metafory w badaniach organizacji wydają się być użytecznym oraz interesującym sposobem myślenia, postrzegania oraz opisu rzeczywistości. Stanowią perspektywę badawczą umożliwiającą poznanie pewnego fragmentu poprzez, jak pisze Mary Jo Hatch „jeden rodzaj doświadczenia za pomocą innego”⁴⁹, często bardziej poznanego. Jednakże posługując się metaforami należy mieć na uwadze ograniczenia poznania odby-

⁴³ *Ibidem*, s. 61.

⁴⁴ *Ibidem*, s. 26-27.

⁴⁵ *Ibidem*, s. 41.

⁴⁶ *Ibidem*, s. 168.

⁴⁷ E. B a b b i e, *Badania społeczne w praktyce*, Warszawa 2004, s. 317.

⁴⁸ *Ibidem*, s. 318.

⁴⁹ M. J o H a t c h, *Teoria organizacji*, Warszawa 2002, s. 66.

wającego się za ich pomocą, które to mogą utrudniać odnajdywanie tego, co nie jest ujmowane w rozumieniu metaforycznym, w języku metafory.

Tekst ten, jest jedynie próbą naszkicowania moich zainteresowań badawczych, koncentrujących się wokół interpretacyjnych badań organizacji, stanowiących ciąg wątpliwości i pytań generowanych w toku studiowania literatury. Pytania te i wątpliwości są istotne z punktu widzenia badań, jakie chciałabym w przyszłości przeprowadzić.