

Andrzej Paweł Wejland

## MIEJSCE I WARUNKI WYWIADÓW Z KIEROWNIKAMI INSTYTUCJI JAKO INFORMATORAMI-EKSPERTAMI

Wpływ miejsca i warunków wywiadu na uzyskiwane w nim informacje potwierdzony został wieloma studiami empirycznymi. Wykazały one daleko idącą zależność postaw i ról informacyjnych rozmówców od charakteru i typu miejsca wywiadu oraz jego społecznych warunków, w szczególności od obecności osób trzecich. Równocześnie jednak okazało się, że samo miejsce i warunki wywiadu w dużej mierze zależą od tego, kim jest respondent, przede wszystkim zaś, jaką reprezentuje kategorię społeczno-zawodową. Można było w związku z tym zauważyć, że wywiady z przedstawicielami pewnych kategorii społeczno-zawodowych odbywają się zwykle w zbliżonych, charakterystycznych warunkach i okolicznościach<sup>1</sup>.

W niniejszym artykule podzielimy się kilkoma spostrzeżeniami na temat miejsca i warunków wywiadów z informatorami-ekspertami — kierownikami organizacji i instytucji w podregionie wrocławskim. Biorąc pod uwagę społeczno-zawodową specyfikę tej kategorii respondentów spróbujemy wskazać tu na odrębność kontekstu społeczno-sytuacyjnego przeprowadzanych z nimi wywiadów, a także na jego związek z postawami przejawianymi przez nich wobec badania i wywiadu.

<sup>1</sup> Por. K. Lutyńska, *Osoby trzecie w wywiadzie socjologicznym i ich wpływ na odpowiedzi respondentów*, [w:] *Analizy i próby technik badawczych w socjologii*, t. III, red. Z. Gostkowski, J. Lutyński, Wrocław—Warszawa—Kraków 1970; oraz tejże, *Miejsce przeprowadzania wywiadu i jego oddziaływanie* — w niniejszym tomie.

Próba empiryczna poświęcona metodologicznym aspektom wywiadów z informatorami-ekspertami podjęta została przy okazji badań nad procesami instytucjonalnej integracji uprzemysławiającego się podregionu wrocławskiego. Badania te przeprowadzili latem 1969 r. uczestnicy obozu naukowo-badawczego studentów socjologii Uniwersytetu Łódzkiego, pod patronatem i na zlecenie Komitetu Badań Rejonów Uprzemysławianych przy Prezydium Polskiej Akademii Nauk<sup>2</sup>.

Podstawowym celem tych badań — pomyślanych jako wstępna eksploracja i rekonesans — było określenie poziomu i zakresu procesów industrializacji w podregionie wrocławskim oraz charakteru towarzyszących im procesów demograficznych, społecznych i kulturalnych. Miały one służyć równocześnie pierwszej diagnozie przebiegu i typowych cech instytucjonalnej integracji terenów objętych planem podregionalnym. Z tego względu na czoło wysunęły się zagadnienia struktury formalnych i pozaformalnych powiązań organizacji i instytucji działających w obrębie podregionu, zadań i funkcji spełnianych przez nie ze względu na układ podregionalny oraz harmonii realizowanych przez nie celów i zadań z postulatami i dyrektywami planu podregionalnego.

Zadecydowało to w poważnym stopniu o selekcji odpowiedniej zbiorowości do badań. Przeprowadzono je na terenie podregionu wrocławskiego w 93 organizacjach i instytucjach różnych typów, przyjmując zasadę doboru z każdej organizacji jednej osoby uznanej za informatora-eksperta. Za znawców spraw związanych z procesami instytucjonalnej integracji podregionu wrocławskiego uznawano osoby stojące na czele badanych organizacji i instytucji. Zasadnicze kryterium-korelat znawstwa stanowiła więc kierownicza pozycja formalno-instytucjonalna. Uzupełniające kryterium rozpoznawania ekspertów stanowiła długość stażu w organizacji lub instytucji. Zakładano, że osoby zajmujące kluczowe

<sup>2</sup> Doc. dr. hab. W. Piotrowskiemu pragnę podziękować za umożliwienie mi przeprowadzenia przy okazji tych badań próby metodologicznej, której wyniki — w bardzo niewielkim fragmencie — przedstawione są w niniejszym artykule.

pozycje i sprawujące strategiczne funkcje w strukturze instytucjonalnej lub obdarzone długim stażem pracy w badanych organizacjach i instytucjach posiadają szeroki i gruntowny obraz procesów industrializacyjnych i postępującej na ich tle integracji sfery instytucjonalnej podregionu. Dyrektywy doboru informatorów starano się uczynić przy tym zaleceniami elastycznymi. Wysyłanym w teren ankieterom-studentom podawano jedynie nazwę wytypowanej wcześniej organizacji lub instytucji, nie wskazywano natomiast konkretnych kandydatów na informatorów. Licząc się z możliwością niezastania kogoś lub dłużej trwającym brakiem czasu na wywiad ze strony osoby wytypowanej na informatora, porzeczono wyłącznie na ogólnych wskazówkach alternatywnego doboru informatorów.

Badaniem objęto w ten sposób zbiorowość, która pod względem ważności aktualnej pozycji formalno-instytucjonalnej, stanowiącej podstawowe kryterium selekcji informatorów-ekspertów do badania, oraz stażu w badanej organizacji lub instytucji, traktowanego jako kryterium uzupełniające, rozpadała się na trzy wyraźne podgrupy:

- a) naczelnych kierowników posiadających w większości co najmniej 5-letni staż organizacyjny (około 80% zbiorowości);
- b) niższych kierowników o stażu co najmniej 10-letnim (prawie 15% zbiorowości);
- c) pracowników nie zajmujących stanowisk kierowniczych, lecz posiadających bardzo długi staż w badanej organizacji lub instytucji (5 osób)<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Działalność zawodową w badanych organizacjach i instytucjach prowadziło 1/3 wszystkich informatorów-ekspertów; pozostałe osoby wykonywały w nich pracę społecznie. Większość z nich działała ponadto w jakichś innych organizacjach (80% zbiorowości). Przynależność do którejś z organizacji partyjno-politycznych podało ponad 90% osób. Zdecydowaną większość wśród informatorów-ekspertów stanowili mężczyźni (3/4 ogólnej liczby badanych osób). Przeważały osoby w wieku od 30 do 50 lat (prawie 65%), jakkolwiek znajdowaliśmy również ekspertów w wieku poniżej 20 lat (w organizacjach kulturalnych i społeczno-politycznych) albo też ponad 65-letnich weteranów. Wykształcenie wyższe niż średnie deklarowała połowa badanych informatorów, co trzeci informator podawał wykształcenie

Z informatorami-ekspertami postanowiono przeprowadzać wywiady swobodne według z góry przygotowanych dyspozycji merytorycznych. W trakcie wywiadu ankieterzy dokonywać mieli również obserwacji jego sytuacji i atmosfery na podstawie specjalnych dyspozycji metodologicznych. Ankieterom objaśniono i podano do pamięciowego opanowania tekst wprowadzenia do wywiadu, zawierający przedstawienie celu badań i wywiadu, przedstawienie się przez ankietera oraz prezentację instytucji kierujących badaniami i sprawujących patronat nad nimi. We wprowadzeniu znalazło się również omówienie przebiegu i zasięgu badań, z podkreśleniem konfidencjonalności wywiadów i naukowego charakteru opracowania uzyskanych informacji, oraz inwokacja-apel o pomoc w realizacji celów badawczych, odwołujący się do znawstwa i kompetencji informatorów w sprawach stanowiących przedmiot wywiadu. Miało to skłonić wybrane osoby do wyrażenia zgody na przeprowadzenie z nimi wywiadu. Brano jednak pod uwagę konieczność podporządkowania się uzasadnionym wymaganiom informatora co do czasu i miejsca wywiadu — już po uzyskaniu zgody na jego przeprowadzenie. Dyrektywę tę oparto na przypuszczeniu, iż kierownicy organizacji i instytucji posiadają wyjątkowo napięty budżet czasu pracy. Ocena realnej szansy przeprowadzenia wywiadu już przy pierwszym kontakcie — bez odkładania go na inny termin, w miejscu dogodnym do przeprowadzenia wywiadu i bez obecności osób trzecich — pozostawiono ankieterom. Uznano za niewskazane zarówno natrączywe naleganie na wywiad natychmiastowy, jak i łatwe rezygnowanie z przeprowadzenia rozmowy bez wiarogodnych uzasadnień braku czasu ze strony informatora. Liczono się przeciwz możliwości przekładania terminu wywiadu przez kierowników organizacji i instytucji ze względów innych niż brak czasu, takich jak chęć podniesienia własnego prestiżu w oczach ankietera czy współpracowników, chęć zasięgnięcia opinii na temat badań od znajomych, z którymi wywiady zostały już przeprowadzone, dążenie do uzyskania zgody przełożonych na udzielanie informacji, a tylko 10% osób wykształcenie niższe niż średnie (w tym jeden niepełne podstawowe).

macji, chęć przygotowania się do wywiadu itd. Podobnie zalecano traktować warunek przeprowadzania wywiadów bez przerw, w miejscu dogodnym ze względów przestrzennych i społecznych — w sytuacji przestrzennej półoficjalnej (nie „przez biurko”) i bez obecności osób postronnych. Brano przy tym pod uwagę możliwość niespełniania tego wymogu (mimo sugestii ankietera) na skutek rozmaitych trudności obiektywnych, np. braku osobnych pomieszczeń na wywiad, konieczności przebywania w czasie wywiadu osób trzecich, pracujących w jednym pomieszczeniu z informatorem, itd.

Takie były założenia teoretyczne. W praktyce większość wywiadów z informatorami-ekspertami przeprowadzona została przy pierwszym kontakcie. Zaledwie w kilku wypadkach przekładano je na inny termin, zwykle na następny dzień. Zdaniem ankieterów — zawsze dla rzeczywistego braku czasu na dłuższą rozmowę przy pierwszym spotkaniu. Ankieterzy nie stwierdzali zwłoki w udzielaniu wywiadów spowodowanej innymi przyczynami. Jest rzeczą charakterystyczną, że w toku całego badania nie spotkano się wcale z odmowami udzielenia wywiadu.

Wywiady przeprowadzane były przeważnie w miejscach służbowych:  $\frac{3}{4}$  rozmów odbyło się na terenie badanych organizacji i instytucji, prawie 10% w innych miejscach pracy informatorów. Tylko trzy wywiady przeprowadzono gdzie indziej: dwa w kawiarni i jeden w mieszkaniu prywatnym informatora. Ze zrozumiałych względów przypadkom tym poświęcimy mniej uwagi. Cechą charakterystyczną większości wywiadów z informatorami-ekspertami jest więc to, że odbywały się one w ich miejscu pracy. Ankieterzy przyjmowani tam byli zazwyczaj w gabinetach swych rozmówców (prawie 60%), rzadziej w zbiorowych pokojach do pracy (około 20%), a także w innych pomieszczeniach, takich jak kluby, świetlice zakładowe itp. (zwłaszcza w instytucjach typu kulturalnego). W czasie wywiadów odbywanych w gabinetach informator i ankieter rozmawiali zwykle siedząc przy bocznym stoliku. Układ przestrzenny wywiadu miał wtedy półurzędowy charakter. Nierzadko jednak ankieter przyjmowany był „przez biurko”. Układ przestrzenny wywiadu posiadał wówczas

charakter urzędowy, zbliżony do rozmowy na płaszczyźnie urzędnik—petent. Tylko z pierwszym układem przestrzennym wywiadu łączył się poczęstunek ankietera, zwykle kawą lub herbatą, bardzo rzadko słodyczami, ciastkami albo trunkami.

W trakcie przeprowadzania wywiadów obecne były często osoby postronne. Wywiady prowadzone w gabinetach przerywane były głównie wchodzeniem i załatwianiem spraw przez podwładnych i interesantów. Przy wywiadach odbywających się w zbiorowych pokojach do pracy obecni byli na ogół stale różni współpracownicy lub znajomi informatora. Obecności osób postronnych w czasie wywiadu nie stwierdzano jedynie w trzech na każdych dziesięć analizowanych wywiadów. Z drugiej strony jednak permanentna, ciągła obecność osób trzecich w trakcie wywiadu była sześciokrotnie rzadsza niż obecność sporadyczna, okresowa. Merytoryczny udział osób trzecich w wywiadzie nie był zbyt częsty. Na ogół włączały się one do wywiadu ze względu na sprawy z nim nie związane lub związane z nim tylko częściowo (udział formalny, np. w związku z poczęstunkiem, przybyciem interesanta, pismem do podpisu). Podczas wywiadów przeprowadzanych w zbiorowych pokojach do pracy osoby trzecie prowadziły też zwykle rozmowy między sobą.

Obecność osób trzecich w trakcie wywiadu regulowana była przez informatorów biernie (przez szukanie odosobnionego miejsca na wywiad) lub też czynnie (przez wydawanie dyspozycji podwładnym, by ani oni sami, ani nikt inny nie zakłócał rozmowy z ankieterem). Pierwszy sposób regulacji udziału osób trzecich w wywiadzie odnosi się szczególnie do osób nie posiadających własnych pomieszczeń do pracy. Drugi z nich dotyczy natomiast jedynie informatorów-ekspertów posiadających własne gabinety.

Merytoryczny udział osób trzecich w wywiadzie regulowany był przez informatorów dwojako: część z nich dążyła do wyrugowania go, część natomiast chciała sobie zapewnić uczestnictwo innych w rozmowie z ankieterem. Regulowany był on zarówno przed jego rozpoczęciem (prośba o niewtrącanie się do rozmowy lub prośba o udział w niej), jak i w trakcie wywiadu (rugowanie wtrącania się innych do wywiadu lub prośba o pomoc w odpo-

wiedzi na jakieś pytania). Najczęstszą formą ingerencji w sferę merytorycznego udziału osób trzecich w wywiadzie była prośba o niewłączenie się, kierowana do osób trzecich w czasie wywiadu na skutek często zdarzających się z ich strony „dopowiedzeń” i „wtrąceń” (40% ogółu reakcji informatorów na merytoryczny udział osób trzecich w wywiadzie). Prawie tak samo często eksperci zwracali się do osób postronnych z prośbą o potwierdzenie swoich wypowiedzi (38% osób badanych). W tym ostatnim wypadku osoby trzecie występowały często w roli „urzędowego sumienia”, w roli „osoby przypominającej drobiazgi, o których ekspert ma prawo nie pamiętać”, bądź też miały za zadanie we wspólnym froncie odpierać „dziwne i niezrozumiałe ataki ankietera”.

Udział formalny osób trzecich w wywiadzie regulowany był raczej za pomocą poleceń i prośb przed wywiadem o „nieprzeszkadzanie żadnymi sprawami”. W trakcie wywiadu informatorzy-eksperti dostosowywali się natomiast z reguły do naturalnych warunków wywiadu: załatwiali niecierpiące zwłoki sprawy urzędowe, podpisywali pisma, udzielali instrukcji i wydawali polecenia podwładnym. Jako cechę swoistą wywiadów z informatorami-ekspertami (przeprowadzanych w ich miejscach pracy) traktować trzeba również częste załatwianie przez nich w czasie wywiadu spraw służbowych przez telefon. Kierownicy organizacji i instytucji rzadko kiedy nie przyjmowali telefonów lub prosili o ponowny telefon po jakimś czasie, powołując się na wyjątkowo ważną rozmowę (kilka razy mówiono o „konferencji” lub „nara-dzie”). Równie rzadko jednak sami przerywali wywiad, by zadzwonić gdzieś w jakiejś pilnej sprawie.

Trzeba tu wspomnieć, że wywiady z informatorami-ekspertami trwały zwykle około dwóch godzin. Zdarzały się co prawda wywiady wyjątkowo krótkie (jeden mniej niż 45-minutowy), 30% wywiadów trwało jednak ponad dwie godziny (w tym jeden prawie cztery i pół godziny). Bez większych przerw odbyło się ponad  $\frac{2}{3}$  wywiadów. Mimo rzeczywistego napiętego budżetu czasu pracy informatorzy-eksperti godzili się zwykle (60%) na wywiady trwające odpowiednio do potrzeb badania. Próby regulowania

czasu trwania wywiadu podejmowane były przez informatorów-ekspertów rzadziej; część z nich dążyła przy tym do skrócenia wywiadu (13%), część natomiast do jego przedłużenia (18%). Tę pierwszą tendencję przejawiały częściej osoby udzielające wywiadu w zbiorowych pokojach do pracy w obecności osób trzecich. Druga tendencja — podobnie jak podporządkowanie się naturalnej długości wywiadu — charakteryzowała raczej osoby rozmawiające z ankieterem na osobności, we własnych gabinetach i bez udziału osób trzecich. Warto równocześnie zwrócić uwagę na to, że dążność do skrócenia wywiadu przejawiali częściej informatorzy-eksperti akceptujący merytoryczny udział osób trzecich w wywiadzie, ci zwłaszcza, którzy osoby obecne w czasie wywiadu traktowali jako cenzorów własnych wypowiedzi. Z dążnością do przedłużenia wywiadu kojarzyła się natomiast raczej chęć wyrugowania wszelkiego udziału osób trzecich w wywiadzie. Dostosowanie się do naturalnego czasu trwania wywiadu łączyło się prawie bez wyjątku z tą drugą tendencją.

Ze względu na stosunek do przedmiotowych i społecznych warunków wywiadu dadzą się wyodrębnić zasadniczo trzy podgrupy informatorów-ekspertów:

a) informatorzy aktywnie zorientowani wobec wywiadu, dążący do odbycia go w odosobnieniu, rugujący lub ograniczający obecność i udział osób trzecich, dostosowujący się do naturalnego czasu trwania wywiadu bądź starający się go przedłużyć (półurzędowy układ przestrzenny wywiadu);

b) informatorzy aktywnie zorientowani wobec wywiadu, niechętni szukaniu odosobnionego miejsca na wywiad, prowokujący obecność osób trzecich w wywiadzie lub zapraszający je do udziału w nim, dążący do skrócenia wywiadu (urzędowy lub półurzędowy układ przestrzenny wywiadu);

c) informatorzy biernie zorientowani wobec wywiadu, dostosowujący się do naturalnych warunków wywiadu; wywiad odbywa się tam, gdzie ankieter zastał informatora, w warunkach przedmiotowych i społecznych, jakie mu towarzyszą (urzędowy układ przestrzenny wywiadu).

Oczywiście stosunek każdego informatora-eksperta do przed-

miotowych i społecznych warunków wywiadu uzależniony był w dużym stopniu od tego, jakimi możliwościami i środkami ich regulacji rzeczywiście rozporządzał. Niekiedy jednak przeniesienie się z ankieterem w odległy kąt zbiorowego pokoju do pracy, prośba o zastąpienie w nagłych wypadkach i rozmowa półgłosem działały intencjonalnie w tym samym kierunku, co zaproszenie ankietera do gabinetu i polecenie „nieprzeszkadzania pod żadnym pozorem”, wydane sekretarce.

Szacunkowo tylko można ustalić, że najliczniej reprezentowany był w omawianych badaniach pierwszy typ stosunku do przedmiotowych i społecznych warunków wywiadu. Z grubsza biorąc  $\frac{3}{5}$  ogółu informatorów-ekspertów przejawiało postawy tego właśnie typu. Informatorzy-eksperti drugiego typu stanowili  $\frac{1}{5}$  badanej zbiorowości. Podobną frakcję tworzyli eksperci ostatniego, trzeciego typu. Oznacza to wprawdzie, że postawy kooperatywne wobec badania przejawiała — w tym zakresie — większość osób pytanym, lecz równocześnie wskazuje na znaczną ilość osób, których nastawienie nie gwarantowało kooperacji na poziomie niezbędnym ze względu na cele i zadania merytoryczne omawianych badań.

Na tym tle pojawia się pytanie, jak dalece postawy i reakcje informacyjne kierowników organizacji i instytucji jako ekspertów określone zostały przez miejsce i warunki przeprowadzonych wywiadów. Innymi słowy, pod jakim względem i w jakim stopniu wskazana tutaj odrębność warunków i okoliczności wywiadów wpłynąć mogła na ich ogólne nastawienia do badania, postawy wobec ankieterów i zrozumienie własnych zadań w wywiadzie, a przez to samo zaważyć mogła na zasobie i charakterze uzyskanych od nich informacji.

Wydaje się, że swoiste warunki i okoliczności wywiadów z kierownikami organizacji i instytucji w dużej mierze przyczyniły się do tego, że badanie, wywiad i ankietera traktowali oni na płaszczyźnie kontaktu służbowo-urzędowego. Ankieterzy przyjmowani byli często jak interesanci, niekiedy tylko jako „specjalni interesanci”, wywiad zaś traktowano jako służbowy obowiązek, rzadko kiedy jako „obowiązek specjalny” — wymagający specjal-

nego podejścia i dodatkowych starań. Większość informatorów-ekspertów swoje zadania w wywiadzie utożsamiała początkowo z zadaniami urzędowymi. Można było odnieść wrażenie, że udzielanie informacji o własnym zakładzie pracy oraz innych organizacjach i instytucjach bliskie jest w ich odczuciu formułowaniu urzędowych komunikatów lub sprawozdań. Wynika stąd, że w początkowej fazie wywiadów informatorzy-eksperti przejawiali w większości quasi-rozumiejący stosunek do badania: cele naukowe wywiadu — jeśli je nawet w pełni rozumieli i akceptowali — przyjmowali za cele drugorzędne; wywiad był dla nich przede wszystkim kontaktem urzędowo-służbowym. Charakterystyczny brak odmowy w omawianych badaniach rozumieć można właśnie jako efekt takiego podejścia.

W trakcie wywiadów służbowo-urzędowy stosunek do badania, wywiadu i ankietera częściowo tylko ulegał przeobrażeniom. Niektórzy informatorzy-eksperti, szczególnie ci na niskich stanowiskach, w dalszym ciągu traktowali wywiad głównie jako służbowy obowiązek. Informatorzy-eksperti na najwyższych stanowiskach częściej uznawali go po jakimś czasie za spełnianie „obowiązku obywatelskiego”, „obowiązku wobec nauki”, częściej szukali w nim sposobności do odegrania roli ekspertów i specjalistów, widzieli w nim okazję do ciekawego kontaktu towarzyskiego, traktowali jako miłą przerwę w pracy itp. Wywiady z tymi ostatnimi częściej jednak odbywały się na osobności, bez ciągłej obecności osób trzecich, w warunkach przedmiotowych i społecznych sprzyjających przeniesieniu wywiadu na płaszczyznę półoficjalnej rozmowy czy pogawędki. Nastawienie służbowo-urzędowe nie zanikało jednak całkowicie nawet w wywiadach z takimi osobami.

Służbowo-urzędowy stosunek informatorów-ekspertów do wywiadu rozumieć trzeba jako naturalną konsekwencję tego, iż dobierano ich do badania ze względu na miejsca pracy. Dobierano właśnie te, a nie inne osoby, ponieważ pracowały w określonej organizacji lub instytucji, zajmowały w niej określone stanowisko lub posiadały odpowiedni staż pracy. Dobierano te właśnie osoby, ponieważ — stosując zasadę alternatywnej selekcji — do

nich właśnie udawało się dotrzeć podczas odwiedzin w wybranej organizacji lub instytucji. Oznaczało to, iż z założenia rozmawiano z nimi jako osobami urzędowymi, a nie prywatnymi. Występowanie informatorów-ekspertów w czasie wywiadów w roli urzędowej korespondowało zatem z ich doborem do badań „ze względu na pełniony urząd”.

Służbowo-urzędowy stosunek informatorów-ekspertów do wywiadu uważać można również za naturalną konsekwencję tego, iż dobierano ich do badań przez miejsca pracy. Dobierając ich w ten sposób trzeba było liczyć się z koniecznością przeprowadzenia większości wywiadów właśnie w miejscach pracy, a więc w urzędowym kontekście społeczno-sytuacyjnym. Obecność osób trzecich i ich udział w wywiadzie, załatwianie spraw służbowych, przyjmowanie telefonów itd. — to zwykłe elementy tego kontekstu. Ponieważ w kontekście tym informator-ekspert posiada ustaloną pozycję-rolę, jego zachowania w wywiadzie — zwłaszcza w obecności osób trzecich — są jej prawdopodobnie podporządkowane i rzadko kiedy nie mieszczą się w wyznaczonych przez nią ramach (dotyczy to — jak można sądzić — głównie osób na najwyższych stanowiskach). Odwoływanie się do opinii osób trzecich, branie ich pod uwagę jako cenzorów własnych wypowiedzi, prośby o akceptację — to z kolei zachowania zakłócające wprawdzie proces zdobywania informacji od samych ekspertów, lecz często zachowania właściwe i niezbędne w kontekście społeczno-sytuacyjnym danego informatora-eksperta (wydaje się, iż dotyczy to przede wszystkim osób na niższych stanowiskach, z którymi przeprowadzano wywiady w zbiorowych pokojach do pracy).

Charakterystyczną cechą wywiadów z informatorami-ekspertami w ich miejscach pracy była powszechna tendencja do korzystania w celu ilustracji lub poparcia wypowiedzi z całego „urzędowego bagażu dowodowego”. Ponad połowa kierowników dostarczała w trakcie wywiadu materiałów dokumentacyjnych, sprawozdań i komunikatów urzędowych. Co druga badana osoba konsultowała się z innymi lub przywoływała innych na pomoc. Wiele osób próbowało ułatwić ankieterowi „kontakty merytoryczne”, wręczając „podarunki merytoryczne” (np. wyroby własnego

zakładu) itd. Te specjalne, pozawerbalne zachowania towarzyszące udzielaniu informacji wiązały się z tym przede wszystkim, iż wywiady z kierownikami organizacji i instytucji, uznanymi za ekspertów, przeprowadzano w miejscu i w warunkach stanowiących element dziedziny ich znawstwa. Informator-ekspert mówił w wywiadzie między innymi o tym właśnie, co go w czasie wywiadu otacza, z czym się bezpośrednio styka, co ma pod ręką jako argument wypowiedzi. Reakcje informacyjne nawiązujące do kontekstu społeczno-sytuacyjnego wywiadu były w związku z tym w pewnym sensie reakcjami naturalnymi — tym bardziej ze względu na służbowo-urzędowy stosunek do wywiadu. W efekcie jednak kontekst społeczno-sytuacyjny — istotny wprawdzie, lecz nie jedyny element dziedziny interogacji — łatwo odwracał uwagę informatorów od innych spraw i zagadnień.

Można by zastanawiać się nad tym, czy uzyskane w takiej sytuacji informacje o badanej dziedzinie pokrywałyby się z informacjami, jakie uzyskano by przeprowadzając wywiady z kierownikami instytucji jako ekspertami w innym miejscu, w innych, nieurzędowych warunkach i okolicznościach, np. w ich mieszkaniach prywatnych. Przy odpowiednim sposobie zaaranżowania sytuacji wywiadu udałoby się — być może — zredukować wówczas przynajmniej częściowo ich urzędowo-służbowe nastawienie do wywiadu, znieść oficjalność i fasadowość w ich wypowiedziach. Czy byłaby to jednak sytuacja naturalna dla samych informatorów? Można przypuszczać, że większość prób przeprowadzenia wywiadu poza miejscem pracy na temat instytucji — jako miejsca pracy informatora — i jej powiązań z innymi organizacjami i instytucjami spotykałaby się z odmową lub prośbą o przeniesienie wywiadu do miejsca pracy. Towarzyszyłyby im prawdopodobnie reakcje typu: „O organizacji czy instytucji, w której pracuję, rozmawiam tylko w pracy, w domu — poza godzinami służbowymi — informacji na ten temat nie udzielam”. Godząc się z tą koniecznością badacz musiałby wtedy skupić całą swoją uwagę na sposobach i zabiegach łagodzących ujemne następstwa przeprowadzania wywiadów w miejscach pracy informatorów.

Dokonana tu analiza ogólnych nastawień w wywiadzie kierowników organizacji i instytucji jako informatorów-ekspertów posiada charakter fragmentaryczny i szkicowy. Przeprowadzanie takich analiz ułatwia jednak interpretację i ocenę merytorycznych rezultatów osiągniętych w wywiadzie. Uczy badacza metodologicznej ostrożności i sceptycyzmu w traktowaniu własnych osiągnięć badawczych<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Metodologiczny aspekt badań z informatorami-ekspertami jest przedmiotem większej pracy autora, w której sygnalizowane tu tylko zagadnienia znajdują pełniejsze omówienie.