

Bogdan Wawrzyniak

O niektórych problemach kształtowania się nauki o organizacji i zarządzaniu w Polsce

Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio H, Oeconomia 22, 277-284

1988

Artykuł został zdigitalizowany i 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, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Bogdan WAWRZYŃIAK

**O niektórych problemach kształtowania się nauki o organizacji
i zarządzaniu w Polsce.**

О некоторых проблемах формирования науки организации и управления
в Польше

On Certain Problems Connected with the Formation of the Science of Organization
and Management in Poland

JEST CZY NIE MA NAUKI O ORGANIZACJI I ZARZĄDZANIU?

Zasygnalizowany w postaci pytania problem wydawał się rozwiązany w latach sześćdziesiątych tego wieku. Po ukazaniu się w roku 1956 książki J. G. Marcha i H. A. Simona *Organizacje*¹, a w trzy lata później zbiór referatów przedstawionych na sympozjum w Nowym Jorku pn. „Nowoczesna teoria organizacji”² można było sądzić, że powstała nowa dyscyplina nauki, której korzenie tkwiły w koncepcjach tworzonych przez K. Adameckiego, F. W. Fayola, M. Webera czy E. Mayo. W Polsce w drugiej połowie lat sześćdziesiątych także przeważało przekonanie, że oto tworzy się nowa dyscyplina naukowa i polska nauka powinna włączyć się w ten proces. W takim duchu powstały dwie kluczowe dla tamtego okresu książki — J. Zieleniewskiego *Organizacja zespołów ludzkich*³ i J. Kurnala *Zarys teorii organizacji i zarządzania*⁴. Nic wtedy — wydawało się, że nie stoi na przeszkodzie sprawdzenia się

¹ Wymieniona książka J. G. Marcha i H. A. Simona ukazała się w Polsce pt.: *Teoria organizacji*. PWN, Warszawa 1964.

² Zob. *Nowoczesna teoria organizacji*. Praca zbior. pod red. M. Haira. PWN, Warszawa 1965.

³ J. Zieleniewski: *Organizacja zespołów ludzkich. Wstęp do teorii organizacji i kierowania*. PWN, Warszawa 1965.

⁴ J. Kurnal: *Zarys teorii organizacji i zarządzania*. PWE, Warszawa 1969.

sformułowanej w 1969 r., przez J. M. Bergey'a i R. C. Slovera prognozie, że w latach osiemdziesiątych powstanie zintegrowana nauka zajmująca się organizacją i zarządzaniem⁵. Patrząc z perspektywy dnia dzisiejszego można przyjąć zaproponowane przez T. S. Kuhna rozumienie terminu paradygmat, wyrażający się w tzw. matrycy dyscyplinarnej, na którą składają się symboliczne uogólnienia, modele i okazy⁶ należy poczynić pewne zastrzeżenia. Prowadzone badania w zakresie organizacji i zarządzania rzadko prowadzą do symbolicznych uogólnień tak jak to jest, np. w matematyce czy fizyce. Można natomiast podać wiele znaczących przykładów z tego obszaru wiedzy ludzkiej będących okazami, czyli konkretnymi rozwiązaniami poszczególnych problemów uznanych przez uczonych za paradygmat nauki. Oczywiście jest to zawężone rozumienie paradygmatu, gdyż oznacza on to, co jest na tyle wspólne wszystkim członkom danej wspólnoty naukowej, w tym przypadku badaczom problemów organizacji i zarządzania, że uznają oni to za fakt naukowy. Duża ilość okazów wynika tu głównie z dwóch przyczyn. Po pierwsze, ta dyscyplina naukowa z a w s z e była bliska praktyki była wręcz jej destylatem — oczywiście lepiej lub gorzej przygotowanym. Po drugie, w dyskutowanym tu obszarze wiedzy ludzkiej był i jest jej nurt instrumentalny, tzn. stanowiący powiązanie teorii i praktyki i to nie w sposób bezpośredni, ale poprzez instrumenty zarządzania. Taki charakter nauki zarządzania doprowadził do opracowania wielu okazów w rozumieniu T. S. Kuhna, z których poważna część jest już nie tylko własnością uczonych, ale — i może przede wszystkim — praktyki zarządzania. Dyskutując więc problem organizacji i zarządzania jako dyscypliny naukowej nie wolno zapominać o takim elemencie względu badawczego, jakim jest jej „praktyczność” — rozumiana tak jak powinna być, tj. ani w sposób gloryfikujący, ani budzący pogardę. I co by nie sądzić o słowach P. Druckera wypowiedzianych w kontekście prowadzonych tu rozważań to co najmniej warto im poświęcić chwilę uwagi. P. Drucker pisze: „Zarządzanie nie jest i nigdy nie będzie nauką w znaczeniu, jakim nadaje się temu terminowi w Stanach Zjednoczonych. Zarządzanie nie jest w większym stopniu nauką jak medycyna: obydwie dziedziny są praktyczne. Praktyka karmi się z dużego ciała naturalnych nauk. Tak jak medycyna karmi się biologią, chemią, fizyką i zastępem innych naturalnych nauk tak zarządzanie karmi się ekonomią, psychologią, matematyką, politologią, historią i filozofią. Lecz podobnie jak medycyna zarządzanie jest dyscypliną naukową działającą w oparciu o własne prawa, z własnymi założeniami, własnymi celami,

⁵ Cyt. za D. M. Gwisziani: *Organizacja i zarządzanie*. KiW, Warszawa 1973, s. 374—375.

⁶ Zob. T. S. Kuhn: *Dwa bieguny*. PiW, Warszawa 1985, s. 411.

z własnym wykonawstwem tych celów i pomiarami ich skuteczności. Jako odrębna dyscyplina naukowa działająca na własnych prawach zarządzanie jawi się nam tym, co Niemcy nazywają Geisteswissenschaft (nauka humanistyczna) — chociaż tutaj określenie „filozofia organizacji” jest prawdopodobnie lepszym przetłumaczeniem tego wymykającego się określeniu terminowi niż współczesna „nauka społeczna”. W rzeczywistości staromodne określenie „wolna sztuka” może być najlepszą z definicji⁷.

Z zacytowanej wypowiedzi wyraźnie wynika, że w tradycyjnym rozumieniu nauk nie ma nauki, o której tu mowa. Jednak — jeśli z kolei rozszerzyć znaczenie pojęcia nauki o kierunku choćby takim jak to proponuje T. S. Kuhn to można mówić o dyscyplinie naukowej, np. nauka o organizacji i zarządzaniu.

Do dyskutowanego tu problemu można też podejść z innego punktu widzenia, a mianowicie, że ta dyscyplina naukowa jest dopiero we wstępnej fazie kształtowania się. P. Płoszajski nazywa tę fazę przedparadygmatyczną fazą rozwoju. Píše w związku z tym: „Aby osiągnąć status godny swojej nazwy, teoria organizacji musiałaby przestać być przypadkowym w gruncie rzeczy zbiorem idei koncepcji i techniki i stać się systematyczną dziedziną wiedzy, wyposażoną we własną metodę. Jak dotąd, nic nie wskazuje, aby ten stan miał zaistnieć niebawem. Przeszkodą jest nie tylko brak paradygmatu, który mógłby służyć jako fundament. Bardziej niepokojący jest fakt nieistnienia procesu, a nawet tradycji komulowania wiedzy wokół jakiegoś schematu teoretycznego”⁸.

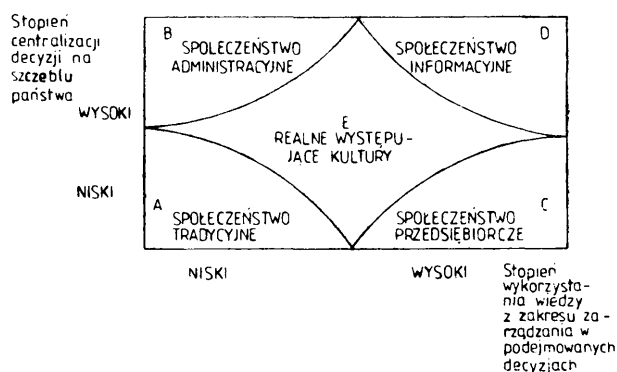
Wydaje się, że oba przedstawione stanowiska są słuszne. Osobiście opowiadam się za tą częścią wypowiedzi P. F. Druckera, gdzie naukę o organizacji i zarządzaniu traktuje jako „filozofię organizacji”. Jest to duża zbieżność z tym, co w polskiej tradycji organizacyjnej zaszczylił T. Kotarbiński wiążąc rodzącą się dyscyplinę z filozofią „dobrej roboty”. W takim przypadku wystarczy przyjęcie jedynie określonego metaparadygmatu, czyli ogólnego wzorca postępowania badawczego i oddziaływania na praktykę. Takim metaparadygmatem może być wieloaspektowo rozumiana **sprawność działania w organizacjach**. Mając taką ogólną wytyczną można tworzyć to co T. S. Kuhn nazywa „wspólnotą naukową”. Trzeba jednak mieć tu na uwadze fakt, że ta wspólnota była, jest i będzie uwarunkowana kulturowo. I na tym zagadnieniu chcemy skoncentrować swoją uwagę w dalszych częściach opracowania.

⁷ P. F. Drucker: *Management a Liberal Art* [w] *The Frontiers of Management. Where Tomorrow's Decisions Are Being Shaped Today*. Truman Talley Books, E. P. Dutton, New York 1986, s. 227.

⁸ P. Płoszajski: *Między refleksją a działaniem. Dylematy praktycznej teorii zarządzania*. Ossolineum, Wrocław 1985, s. 30.

TYP KULTURY ORGANIZACYJNEJ A PARADYGMAT NAUKI O ORGANIZACJI I ZARZĄDZANIU

Zagadnienie samo w sobie jest tematem — rzeką. Jednak — szczególnie w Polsce i właśnie dziś należy je postawić. Postawić — a nie próbować je rozwiązywać. Twierdzenie, że np. o braku postępów w praktyce zarządzania decydują naukowcy to jedynie część prawdy. Istotna, ale nie najistotniejsza. Nasze książki o zarządzaniu leżą na wystawach i półkach księgarń, gdy tymczasem połowę trzymilionowego nakładu książki T. Petersa i B. Watermana „W poszukiwaniu doskonałości” — ciocie i wujkowie wykupili na prezenty dla maturzystów *. Jeśli zgodzimy się z poczynioną wcześniej obserwacją, że można rozwijać naukę w oparciu o metaparadygmat nazwany sprawnością działania to z niego wypływa konieczność wyraźnego nastawienia się w podejmowanych



Ryc. 1. Kultura organizacyjna jako wyznacznik paradygmatu
Organizational culture as the indication of the paradigm

przedsięwzięciach na praktykę. Jeśli tak — to oczywiste, że ta ostatnia wpływa na przedmiot, zakres, взгляд badawczy, metody badań i wreszcie na cele zewnętrzne tej nauki. Ogólnie rzecz ujmując można w omawianym tu kontekście wymienić cztery rodzaje modelowych kultur organizacyjnych, kształtujące wymienione podstawowe cechy, za pomocą których charakteryzuje się dyskutowaną tu dyscyplinę naukową.

Jak się wyjawia polski paradygmat nauki o organizacji i zarządzaniu

* Oto co pisze na ten temat P. Drucker: „Wielką zaletą książki Petersa i Watermana jest prostota w najwyższym stopniu, być może nawet nadmierne uproszczenie. Ale gdy ciocia Mary ma dać prezent siostrzeńcowi z okazji zdania przez niego matury i decyduje się na „In Search of Excellence” — zdaje robić Pan sprawę, co to oznacza dla ogólnej kultury”. P. Drucker, odsyłacz nr 7.

był i wciąż jeszcze jest przeważnie kształtowany przez wzorce charakterystyczne dla społeczeństwa administracyjnego. Jest to zapewne jednym z powodów ucieczki części badaczy od problemów praktyki zarządzania będącej bądź to wyrazem przekonania, że „i tak nic nie uda się zrobić”, bądź też swoistego wygodnictwa, który ten model zapewnia.

Aby sprostać wymogom postulowanego metaparadygmatu, który nazwaliśmy sprawnością działania konieczne są zmiany przeprowadzane w dwóch kierunkach:

- zmian systemów wartości społecznych,
- zmian w postawach badaczy zajmujących się problematyką organizacji i zarządzania.

Rozwiązanie pierwszego problemu należy wiązać z deklarowanymi od 1981 r. zmianami w systemie zarządzania gospodarką i państwem. Te zmiany zachodzą, ale tak wolno, że nie można obecnie stwierdzić, że są stworzone warunki do rozwoju dyskutowanej tu dyscypliny naukowej, zgodnie z istotą wspomnianego metaparadygmatu. Dopiero zdecydowane przejście z modelu A na np. model C, tj. społeczeństwo przedsiębiorcze może postawić sprawność działania jako tę wartość, która organizuje i kształtuje wspólnotę naukową wraz z jej wytworami w obszarze organizacji zarządzania. Sama świadomość i deklaracje polityczne, wyrażające konieczność unowocześnienia zarządzania, a więc także wzrost roli omawianej tu dyscypliny naukowej i ludzi, którzy są związani z jej losami. Potrzebne są tu fakty w dwóch obszarach:

- systemie formalo-prawnym, umożliwiającym rozwój tej dyscypliny i środowiska naukowego,
- praktyki, w tym jej dalece większego niż obecnie zainteresowania problemami nowoczesnego zarządzania. Nie rozwijamy tych zagadnień wymagających odrębnego szerszego rozpatrzenia¹⁰.

Nieco szerzej natomiast potraktujemy drugi z wyodrębnionych problemów.

BADACZ A PROBLEMY KSZTAŁTOWANIA PARADYGMATU NAUKI O ORGANIZACJI I ZARZĄDZANIU

Wieloaspektowo rozumiana sprawność działania, proponowana tu jako metaparadygmat powinna kształtować wspólnotę naukową, czyli przekonanie określonej przez czas i przestrzeń grupy osób zajmujących

⁹ Zob. na ten temat np. J. K. Solarz: *Narodowe style zarządzania. Mity czy fakty?* Ossolineum, Wrocław 1984.

¹⁰ Zob. na ten temat np. B. Wawrzyniak: *Szkoła zarządzania*. PWE, Warszawa 1987, s. 162—179.

się problemami zarządzania co do ogólnych założeń, symbolicznych uogólnień, możliwych modeli i wreszcie tzw. okazów zarządzania. To przekonanie może rozkładać się chociażby według krzywej Gaussa bądź innej o mniej korzystnej dla nauki paraboli. Zależy to od kilku czynników. Nie mniej ważne jest tu posiadanie lub nie liderów nauki, dawne i niedawne tradycje dotyczące nauk o zarządzaniu, stan praktyki zarządzania itp. Prawdopodobna jest tu sytuacja określonego kontinuum, na którym z jednej strony znajdować się będzie **BRAK WSPÓLNOTY** na drugim **PEŁNA WSPÓLNOTA**. Warto zauważyć, że każdy ze stanów końcowych a także stany pośrednie wspomnianego kontinuum mogą falsyfikować rzeczywistość. Brak wspólnoty może np. oznaczać brak wspólnych lub niewielką ilość wspólnych interesów bądź daleko posuniętą dezintegrację danego środowiska. Z kolei pełna lub prawie pełna wspólnota naukowa danej grupy uczonych może oznaczać zgodę na taki a nie inny paradygmat bez najmniejszej chęci refleksji nad nim, nie mówiąc już o jego zmianie. Ale nie mamy zamiaru dyskutować tu o możliwych, pożądanych stanach i odchyleniach od nich — pozytywnych i negatywnych.

Chcemy natomiast zachęcić przedstawicieli nauki o organizacji i zarządzaniu do przewartościowań w kierunku, który zaproponował w stosunku do socjologii jeden z klasyków tej dyscypliny, a mianowicie A. W. Gouldner, tj. tworzenie refleksyjnej teorii. W odniesieniu do nauki o organizacji i zarządzaniu P. Płoszajski dostrzega konieczność spełnienia następujących warunków:

1. Nauki organizacyjne nie osiągną pełnej dojrzałości, jeśli ograniczą się do realizowania kolejnych badań; drugim niezbędnym czynnikiem jest nowa praxis, która przeobrazi samych teoretyków.

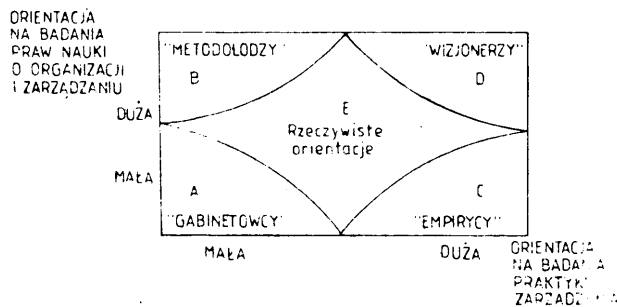
2. Rezultatem refleksyjnej teorii zarządzania ma być pogłębienie świadomości badacza organizacji co do tego, kim i czym jest w społeczeństwie i jakie wymagania w stosunku do jego profesjonalnej działalności wynikają z jego roli społecznej i osobistej praxis.

3. Zmiany w świadomości prowadzić mają do uznania ważności samowiedzy o problemach i zjawiskach występujących w procesie rozwoju nauk organizacyjnych oraz wykształcenia metodologicznych narzędzi auto-analitycznych, za pomocą których wiedza taka będzie zdobywana¹¹.

Należy mieć na uwadze nieco szersze zagadnienie. Każda wspólnota naukowa jest zróżnicowana. To zróżnicowanie jest bardzo widoczne w nauce o organizacji i zarządzaniu. Niektórzy uważają to za wadę, inni — za trudność uniemożliwiającą organizowanie tej wspólnoty. Ja

¹¹ Zob. Płoszajski: *op. cit.*, s. 41.

natomiast uważam, że w tak pojemnej problematyce jak organizacja i zarządzanie, różne osoby mogą wypełniać różne pożyteczne role i czuć się lepiej w tych poczynaniach niż innych w taki czy inny sposób wymuszanych. Przedstawiona na ryc. 2 jedna z możliwych propozycji pokazuje cztery modelowe role dla tych, którzy chcą uprawiać naukę, o obszarze pn. organizacja i zarządzanie.



Ryc. 2. Orientacje naukowców zajmujących się problemami organizacji i zarządzania

Orientations of researchers concerned with the problems of organization and management

Śledząc losy narodzin i kształtowania się nauki o organizacji i zarządzaniu w Polsce można powiedzieć, że w pierwszym okresie „ton” poczynaniom w badaniach świata organizacji nadawali **METODOŁODZY**, tacy jak T. Kotarbiński, J. Zieleniewski czy T. Pszczołowski, kształtując szkołę prakseologiczną w obszarze organizacji i zarządzania. Wykorzystując dorobek szkoły prakseologicznej prawie równolegle kształtował się nurt empiryczny, najsilniej wyeksponowany w Katedrze Teorii Organizacji i Zarządzania SGPiS kierowanej przez J. Kurnala. Lata siedemdziesiąte przyniosły rozwój tego nurtu i dziś można powiedzieć, że główną rolę w tych latach odgrywali **EMPIRYCY**. Obecnie we wspólnocie naukowej zajmującej się badaniami problemów organizacji i zarządzania znajdują się przedstawiciele orientacji A, B i C. Brak **WIZJONERÓW** w tym zbiorze można między innymi tłumaczyć tym, że o ile w początkowym okresie kształtowania się dyscypliny naukowej, o której mowa można było mówić o pewnych szkołach, tj. podejściach do badania problemów organizacji i zarządzania np. szkoła prakseologiczna (J. Zieleniewski), szkoła nastawiona na badania zachowań organizacji (J. Kurnal), czy szkoła eksponująca badania instrumentalizacji zarządzania (J. Trzcieniecki), to obecnie wspólnota ta jest zdezintegrowana. I to jest jeszcze jeden z problemów kształtującej się nauki o organizacji i zarządzaniu w Polsce, wymagający możliwie szybkiego rozwiązania.

РЕЗЮМЕ

Автор формулирует метапарадигму науки организации и управления — ею может быть многоаспектно понимаемая „энергичная и умелая деятельность в организации”. Автор считает, что решающее влияние на состояние дисциплины в данном обществе имеют типы организационной культуры (административное общество, информационное общество, традиционное общество и предпринимательское общество) и 4 модели роли исследователей, специалистов в области организации и управления („методологи”, „кабинетные исследователи”, „провидцы”, „эмпирики”).

В Польше науку управления и организации формируют при помощи образцов, характерных для административного общества и дезинтегрированной науки. Автор считает, что для удовлетворения требований, которые ставит так сформулированная метапарадигма, необходимо проведение изменений в двух направлениях:

- в системе общественных ценностей,
- в способе мышления исследователей, занимающихся проблематикой организации и управления.

SUMMARY

The author formulated a meta-paradigm of the science of organization and management — it can be a multi aspect understanding of the activity efficiency in organizations. The author thinks that a decisive influence on the state of discipline in a given society is exerted by the type of organizational culture and scientific community. He distinguished four models of organizational culture (administrative society, informative society, traditional society, enterprising society) and four model roles of investigators dealing with the problems of organization and management ("methodologists", "cabineteers", "visionaries", "empiricists").

In Poland, the science of organization and management has been formed by the patterns characteristic of the administrative society and by disintegrated scientific community. In order to satisfy the demands formulated by the meta-paradigm, the author considers it necessary to induce changes in two directions:

- changes of the systems of social values,
- changes in the attitudes of investigators concerned with the problems of organization and management.