

Daniel Fic

Dylematy rozwoju nauk o pracy w kontekście rozwoju nauk o zarządzaniu

Problemy Profesjologii nr 2, 29-39

2015

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, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Daniel Fic

DYLEMATY ROZWOJU NAUK O PRACY W KONTEKŚCIE ROZWOJU NAUK O ZARZĄDZANIU

*„Naukę organizacji pracy nie tylko trzeba zrozumieć, ale i głęboko odczuwać,
aby móc z najlepszym wynikiem stosować ją w praktyce”*

K. Adamiecki

Streszczenie

W artykule przedstawiono problemy rozwoju „wzajemnie przenikających się” dwóch, stosunkowo młodych, dyscyplin naukowych: nauk o pracy i nauk o zarządzaniu. Nauki o pracy i nauki o zarządzaniu, odwołują się często do tych samych prekursorów i klasyków, bazują na tych samych tzw. fundamentalnych prawach: Prawo podziału (Adam Smith), Prawo koncentracji (Friderick W. Taylor), Prawo harmonii (Karol Adamiecki). Do prekursorów naukowego badania pracy, organizacji i zarządzania odnieść można – przede wszystkim - A. Smitha, R. Owena, Ch. Babbage. Nowe podejście do procesów pracy rozpoczęte przez F. Taylora, K. Adamieckiego i ich kontynuatorów, pozwoliło na wyłonienie wielu kierunków myślenia rozpatrujących różne dziedziny ludzkiego działania ze względu na jego sprawność, czyli wielu nauk ergologicznych (z grec. ergon – dzieło, a także działanie). W pracy wskazano na niesprawiedliwie zapomniane, a znaczący dorobek przedstawicieli polskiej naukowej organizacji pracy, z którego wyrastają nauki o pracy i nauki o zarządzaniu (J. Joteyko, Z. Rytel, St. Bienkowski i inni).

Słowa kluczowe: nauki ergologiczne, nauki o pracy, nauki o zarządzaniu, profesjologia.

DILEMMAS OF DEVELOPMENT OF WORK SCIENCE IN THE CONTEXT OF MANAGEMENT SCIENCE

Abstract

The article presents the problems of development of two relatively young and interpenetrating scientific disciplines: work science and management science. Work science and management science often refer to the same precursors and classic scientists, and are based on the same, so called fundamental rights: The right of distribution (Adam Smith), The right of concentration (Friderick W. Taylor), The right of harmony (Charles Adamiecki). The pioneers of scientific research on work, organization and management, are primarily A. Smith, R. Owen, Ch. Babbage. A new approach to the work processes initiated by F. Taylor, K. Adamiecki and their followers allowed the emergence of many lines of thought examining different areas of human activity with reference to its efficiency, i.e. many ergologic sciences (from Greek, ergon – work, and action). The article points to the unjustly forgotten but yet significant achievements of the representatives of the Polish work organization science, which gave foundations to work science and management science (J. Joteyko, Z. Rytel, St. Bienkowski, and others).

Key words: ergology sciences, labour sciences, management sciences, profesjology.

Rozwój naszej cywilizacji związany jest z rozwojem postępu naukowo-technicznego. Technika oddziałuje w sposób bardzo szeroki na wszystkie dziedziny naszego życia oraz na kształtowanie otaczającego nas świata, co z kolei wywołuje coraz bardziej złożone i skomplikowane procesy pracy. Potrzeby społeczne wywoływały potrzebę nowych technik i narzędzi wytwarzania, a te pociągały za sobą konieczność specjalizacji i rozwój podziału pracy. Już K. Marks podkreślał, że „praca jest to celowa działalność, przystosowująca poszczególne materiały dane przez przyrodę do poszczególnych potrzeb ludzkich”, a „proces pracy trzeba najpierw badać niezależnie od jakiegokolwiek określonej formy społecznej”¹. „Podział pracy jest podstawą organizacji – faktycznie przyczyną organizacji” – głosi slogan powtarzany wśród przedstawicieli teorii organizacji².

W grup nauk i dyscyplin wchodzących w szeroko rozumianą klasyfikację nauk o pracy (nauki o pracy sensu largo w skład których wchodzi według mnie, także nauki o zarządzaniu) wynika ze złożonej (i permanentnie się komplikującej) struktury procesów pracy i bogactwa czynników wpływających na jej efektywność. Szczególne miejsce w procesie ich powstawania rodziny dyscyplin nauk o pracy człowieka miała rewolucja przemysłowa. Okresem przełomowym, stwarzającym obiektywne warunki i uświadomioną konieczność racjonalizacji działań ludzkich, którymi te dwie grupy nauk się zajmują, był XIX wiek³. Mechanizacja pracy fizycznej, koncentracja produkcji, wzrost wielkości zatrudnienia w warsztatach i manufakturach, powstawanie dużych zakładów przemysłowych, powodowały pojawianie się zapotrzebowania na nową wiedzę dotyczącą organizacji pracy grupowej, funkcjonowania organizacji, co doprowadziło do zapoczątkowania rozwoju badań naukowych wykorzystujących metodologię badań i dorobek nauk humanistycznych i społecznych. Najwcześniej racjonalizacji poddano pracę bezpośrednio produkcyjną, gdyż wzrost wydajności stał się obiektywną koniecznością. Drogą prowadzącą do jej wzrostu „było polepszenie organizacji procesu produkcyjnego, przede wszystkim organizacji pracy poszczególnych ludzi w nim uczestniczących, a zwłaszcza bezpośrednich wytwórców – robotników”⁴.

Od końca XIX wieku do II wojny światowej na gruncie dążenia do racjonalizacji pracy i doskonalenia organizacji ukształtowały się w rozwiniętych gospodarczo krajach Europy Zachodniej i USA trzy główne nurty (kierunki, szkoły): naukowa organizacja pracy⁵, nurt administracyjny i nurt Human Relations. Dla naukowej organizacji pracy (tzw. kierunek technologiczny) podstawowe znaczenie miało zastosowanie po raz pierwszy w badaniu pracy ludzkiej metod przeniesionych z nauk przyrodniczych (obserwacja, pomiar, analiza, synteza). Przedmiotem zainteresowania kierunku administracyjnego była działalność ludzi na stanowiskach kierowniczych. Natomiast nurt Human Relations, podobnie jak w przypadku kierunku technologicznego akcentował dążenie do zwiększenia wydajności pracy. Wielu praktyków, głównie inżynierów piastujących wysokie stanowiska w produkcji, tzw. klasyków „naukowej

¹ K. Marks, *Kapitał*, KiW, Warszawa 1951, s. 188.

² M. J. Kostecki, K. Mreła, *Człowiek w świecie organizacji*, MAW, Warszawa 1979, s. 36.

³ J. Kurnal (red.), *Teoria organizacji i zarządzania*, PWE, Warszawa 1981, s. 18-19.

⁴ Ibidem, s. 19.

⁵ W. Kieżun w ramach kierunków Naukowej organizacji pracy wyróżniał Kierunek przemysłowy i Kierunek administracyjny, oraz oddzielnie Kierunki psychospołeczne, a J. Zieleniewski obszar ten nazywał Kierunkiem technologiczno-fizjologicznym. Por. W. Kieżun, *Podstawy organizacji i zarządzania*, KiW, Warszawa 1977, s. 59-78, 85-96; J. Zieleniewski, *Organizacja i zarządzanie*, PWN, Warszawa 1981, s. 99.

organizacji pracy” (F.Taylor, H. Emerson, H. Fayol, K. Adamiecki, E. Hauswald), opracowywało w tym czasie projekty sprawnej organizacji pracy „dostosowane do określonego etapu rozwoju sił wytwórczych, a także do określonego stereotypu w procesie pracy”⁶.

Nauki o pracy i nauki o zarządzaniu to, w porównaniu do nauk ścisłych i przyrodniczych, nauki bardzo młode. „Młodość – jak pisze prof. S. Sudoł, o naukach o zarządzaniu (co dotyczyć może również nauk o pracy) – powoduje, że wiele nawet podstawowych kategorii, pojęć, prawidłowości ma jeszcze charakter „miękki” – jest różnie formułowanych oraz że zbyt wiele jest elementów nieudowodnionych metodami naukowymi, stwierdzeń niesprawdzonych lub niesprawdzalnych, zbyt wiele subiektywizmu... Bardzo łatwo buduje się nowe teorie..., którym brak dostatecznej weryfikacji, tak, że można je traktować tylko jako hipotezy. Często merytoryczne ubóstwo opracowań maskuje wyszukane słownictwo i pretensjonalny żargon naukowy”. Widoczne są również mody na zajmowanie się określonymi problemami”⁷. Wśród przyczyn, niższego, niż w naukach ścisłych i przyrodniczych stopnia ścisłości, pewności, zasięgu i trwałości twierdzeń w naukach społecznych (co może dotyczyć zarówno nauk o pracy jak i nauk o zarządzaniu, można wymienić):

1. Obiekty badań zmieniają się z upływem czasu na skutek zmiany warunków (homo faber, praca, organizacje),
2. Obiekty są bardzo zróżnicowane, zindywidualizowane, zależą od poziomu rozwoju technicznego i społeczno-gospodarczego – w konsekwencji mniejszy zakres ważności twierdzeń naukowych dyscyplin.
3. W odróżnieniu od nauk ścisłych i przyrodniczych, gdzie przeważają problemy wymierne ilościowo, w badaniach muszą być brane pod uwagę w dużym stopniu także czynniki o charakterze jakościowym, wynikające z tego, że mamy do czynienia z ludźmi i ich postawami.
4. Czynnikiem, który w poważnym stopniu różnicuje kryteria oceny twierdzeń jest odmienność kulturowa narodów i społeczeństw. Możemy przyjąć, że zarówno dla nauk o pracy jak i nauk o zarządzaniu sprawdza się schemat twierdzenia ergologicznego podany przez J. Zieleniewskiego: „jeżeli w okolicznościach o podmiot działający p zachowa się w sposób z , to zgodnie ze znanymi prawidłowościami „naturalnego” rozwoju wydarzeń n spowoduje stan s rzeczy r pod względem w ”⁸. Schematy te bardzo łatwo przekształcić w postać dyrektywy działania.
5. Określone koncepcje, nurty, kierunki badawcze, metody i techniki są różnie oceniane w zależności od okresu historii.
6. Na realizowane w praktyce sposoby i twierdzenia mają wpływ ideologie społeczno-gospodarcze.
7. Twierdzenia mogą być tylko w bardzo ograniczonym zakresie weryfikowane na podstawie powtarzalnych eksperymentów⁹.

Przedstawiciele obu grup nauk (nauk o pracy i nauk o zarządzaniu) z zadowoleniem odnotowują fakt, już prawie powszechnie używanych w Polsce, określeń z uwzględnieniem

⁶ W. Kieżun, *Elementy socjalistycznej nauki organizacji i zarządzania*, KiW, Warszawa 1978, s. 33.

⁷ S. Sudoł, *Zarządzanie jako dyscyplina naukowa*, [w:] W. Kieżun (red.), *Krytycznie i twórczo o zarządzaniu*, Warszawa 2011, s. 112.

⁸ J. Zieleniewski, *op. cit.*, s. 89.

⁹ S. Sudoł, *op. cit.*, s. 112-113.

liczby mnogiej: nauki z pracy i nauki o zarządzaniu. Prof. Z. Wiatrowski w referacie „Wieloprotymowy i integracyjny wymiar współczesnych nauk o pracy” pisze: „Już pod koniec XX wieku kategoria nazewnicza i pojęciowa „nauki o pracy” zaczęła wyraźnie dominować w różnych konstelacjach działaniowych”¹⁰.

Prof. S. Sudoł informując o umieszczeniu **nauk o zarządzaniu** w oficjalnej klasyfikacji nauk, podkreślał, m. innymi: „Można wyrazić zadowolenie, że obecnie już prawie powszechnie używamy w Polsce określenia „nauki o zarządzaniu”... Mam nadzieję, że dokonana korekta nazwy dyscypliny będzie miała charakter trwały”¹¹. Liczba mnoga, użyta w określeniu tych dyscyplin eksponuje „wielość źródeł i nurtów oraz ich obecne duże wewnętrzne różnicowanie”.

Efektom obu grup nauk jest „społecznie użyteczna wiedza w postaci ustalonych prawidłowości życia gospodarczego lub społecznego i teorii, które tłumaczą określoną dziedzinę rzeczywistości i/lub – dostarczając projekty do zastosowania – pomagają tę rzeczywistość racjonalizować”¹². Przydatność poszczególnych nauk dla praktyki wyznacza możliwość łatwego o i bezbłędno przekształcania ich twierdzeń w wytyczne działania¹³.

Nauki o pracy i nauki o zarządzaniu, odwołują się często do tych samych prekursorów i klasyków, bazują na tych samych tzw. fundamentalnych prawach: Prawo podziału (Adam Smith), Prawo koncentracji (Friderick W. Taylor), Prawo harmonii (Karol Adamiecki). Do prekursorów naukowego badania pracy, organizacji i zarządzania odnieść można – przede wszystkim – A. Smitha, R. Owena, Ch. Babbage’a. Adam Smith (1723-1790) w pracy „Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów” (1776), pisał: „Wielki wzrost produkcji, który w wypadku zastosowania podziału pracy może być osiągnięty przez tę samą liczbę ludzi, zawdzięczamy trzem różnym okolicznościom: po pierwsze, zwiększeniu sprawności każdego robotnika; po drugie, ograniczeniu strat czasu powstających przy przechodzeniu od jednego rodzaju pracy do drugiego; i wreszcie po trzecie, wynalezieniu wielkiej liczby maszyn, które ułatwiają i skracają pracę, pozwalając jednemu człowiekowi na wykonywanie zadań spełnianych przez wielu ludzi”. Robert Owen (1771-1858) po raz pierwszy wprowadził współzawodnictwo pracy oparte na naturalnej skłonności człowieka do rywalizacji z innymi i uważał, że robotnicy z danego terenu powinni łączyć się w organizacje związkowe bądź spółdzielcze i w ich ramach rozdysponowywać między siebie owoce swej pracy¹⁴. Charles Babbage (1792-1871) w pracy „Economy of Machinery and Manufacture” (1832) przedstawił w sposób naukowy zasadę podziału pracy.

Nowe podejście do procesów pracy rozpoczęte przez F. Taylora, K. Adamieckiego i ich kontynuatorów, pozwoliło na wyłonienie wielu kierunków myślenia rozpatrujących różne dziedziny ludzkiego działania ze względu na jego sprawność, czyli wielu nauk ergologicznych (z grek. *ergon* – dzieło, a także działanie). W działaniach ludzkich praca (wytwarzanie,

¹⁰ Referat przedstawiony podczas III Międzynarodowego Kongresu Profesjonalnego, 22-23 czerwca 2015, w Zielonej Górze: Wieloprotymowy i integracyjny wymiar współczesnych nauk o pracy”, Zielona Góra 2015.

¹¹ Wystąpienie na seminarium Krytycznej Teorii Organizacji, organizowanego w Akademii Leona Koźmińskiego – S. Sudoł, *op. cit.*, s. 111.

¹² Por. S. Sudoł, *op. cit.*, 111.

¹³ J. Zieleniewski, *op. cit.*, s. 89.

¹⁴ A. Chrisidu-Budnik, J. Korczak, A. Pakuła, J. Supernat, *Nauki organizacji i zarządzania*, Wrocław 2005, s. 34.

produkcja) obok zdobywania wiedzy, walki, relaksu, zajmuje miejsce szczególne. Najwcześniejszym rozwiniętym działem badania pracy było badanie czasu i ruchów elementarnych (time and motion study).

F.W. Taylor (1856-1915) oprócz badań czysto inżynierskich (metody obróbki metali, działanie pasów transmisyjnych itp.) prowadził badania także w zakresie naukowej organizacji pracy (sposoby wynagradzania, mierzenie czasu pracy itp.)¹⁵. I ta druga część aktywności, pozwoliła mu sformułować m. innymi takie zasady jak:

- badanie i precyzyjne ustalanie sposobu wykonania i czasu trwania każdej operacji produkcyjnej oraz
- upowszechnianie przez szkolenie wśród wszystkich robotników wzorcowych sposobów wykonania i nagradzania tych, którzy je stosują; oraz wydać w 1903 roku pierwszą na świecie pracę z zakresu organizacji pracy i zarządzania. W pracy „Zarządzanie warsztatem wytwórczym” (1903) pisał: „Dla każdej pracy istnieje najkrótszy czas, w którym może ją wykonywać najlepszy robotnik. Czas ten można nazwać „czasem najszybszym” albo „wzorcowym”¹⁶. F. Taylor był także, twórcą nowego systemu pracy w zakładzie produkcyjnym, opartego na dokładnej analizie przebiegu pracy, eliminacji zbędnych czynności, ustaleniu norm pracy na podstawie badań chronometrycznych i wprowadzeniu akordu progresywnego.

H.L. Gantt (1861-1919), który był asystentem F. Taylora, w podejściu naukowym do badania i normowania pracy wyróżniał trzy etapy: rozłożenie czynności na elementy, oddzielne zbadanie tych elementów, synteza, czyli zebranie wyników badań¹⁷. F.B. Gilbreth (1868-1924) prekursor metod badania pracy, który założył Laboratorium Psychotechniki i Badania Ruchów, w 1911 roku sformułował pierwsze zasady ekonomii ruchów roboczych.

Karol Adamiecki (1866-1933) twórca harmonogramów (jego imienia), również w roku 1903¹⁸ w Towarzystwie Technicznym w Jekaterynosławiu wygłosił odczyt p.t. „O zasadach organizacji pracy zbiorowej”, w którym przedstawił analityczno-doświadczalną metodę organizowania prac zespołowych (metoda harmonizacji, metoda wykreślna planowania pracy zespołowej). W 1908 roku w pracy p.t. „Metoda wykreślna organizowania pracy zbiorowej w walcowniach” prezentowanej na posiedzeniu Stowarzyszenia Techników w Warszawie wyróżniał dwa główne zadania organizatorskie:

Pierwsze zadanie – „urządzając jakąś fabrykację czy przedsiębiorstwo, należy ustawić takie mechanizmy i aparaty, wybrać takie czynniki gospodarcze, aby w ogóle każdy organ” (...), dał się „regulować automatycznie odpowiednio do produkcji”.

¹⁵ Z. Martyniak, *Prekursorzy Nauki organizacji i zarządzania*, PWE, Warszawa 1989, s. 16.

¹⁶ F. Taylor, *Zarządzanie warsztatem wytwórczym*, Księgarnia W. Wilak w Poznaniu, s. 25.

¹⁷ Z. Martyniak, *op. cit.*, s. 31.

¹⁸ W referacie wygłoszonym w lipcu 1924 roku na I Międzynarodowym Kongresie Naukowej Organizacji w Pradze pisał: „W marcu 1903 roku F.W. Taylor wygłosił po raz pierwszy swoje zasady i metody, stwierdzające myśl zasadniczą, że zagadnienie organizacji pracy może i powinno być rozwiązywane na podstawach ściśle naukowych, a nie jak dotąd, pozostawiane jedynie intuicji. Dziwnym zbiegiem okoliczności, w lutym tegoż roku, w odczycie, jaki wygłosiłem w Towarzystwie Technicznym w Jekaterynosławiu, wypowiedziałem tę samą myśl i przedstawiłem w głównych zarysach metodę organizacji zbiorowej” – Karol Adamiecki, *O nauce organizacji, Wybór pism*, TNOiK, PWE, Warszawa 1985, s. 144.

Drugie zadanie – „prowadzenie przedsiębiorstwa (...), aby „fabrykacja szła jak najintensywniej, przy jak najmniejszej stracie czasu”¹⁹.

W okresie II Rzeczypospolitej K. Adamiecki jako profesor Politechniki Warszawskiej zorganizował i kierował Katedrą Zasad Organizacji Pracy i Przedsiębiorstw Przemysłowych oraz wprowadził dwa przedmioty nauczania: „Zasady organizacji pracy” i „Organizacja przedsiębiorstw przemysłowych”.

Na I Polskim Zjeździe Naukowej Organizacji Pracy w 1924 roku, w przemówieniu inauguracyjnym, K. Adamiecki wypowiedział znaczące i dzisiaj znamienne słowa: „jakkolwiek posiadamy wielkie bogactwa leżące w ziemi i mamy pomyślne warunki rozwoju, jednak wszelkie te bogactwa nie dadzą nam podstawy bytu jako narodowi samodzielnemu, jeżeli nie sięgniemy do najważniejszego źródła – do pracy wydajnej i dobrze zorganizowanej”²⁰. Zaproszona przez K. Adamieckiego, jako pierwsza osoba do honorowego Prezydium Zjazdu, J. Joteyko wygłosiła referat p.t. Znaczenie psychotechniki przy wyborze zawodu. Doświadczenia Czechów i sukces utworzenia Masarykowej Akademii Pracy²¹, przyspieszyły moment powołania Instytutu Naukowej Organizacji, którego paragraf pierwszy Statutu głosił:

„Instytut Naukowej Organizacji jest instytucją naukową użyteczności publicznej, której celem jest szerzenie, popieranie i rozwój naukowej organizacji, mającej za zadanie wskazywanie najlepszych metod do osiągnięcia najwyższej sprawności w wykorzystaniu materiałów, mechanizmów i urządzeń, energii przyrody, czasu i pracy ludzkiej”²². K. Adamiecki od początku powstania (1925) do końca swego życia kierował Instytutem Naukowej Organizacji, który prowadził także ożywioną działalność popularyzatorską, edukacyjną (organizowane przez cały rok wykłady zamknięte w cyklach od 40 do 80 godzin z problematyki ogólnych zasad organizacji oraz zastosowań do poszczególnych zakresów pracy i produkcji) i wydawniczą (kilkanaście znaczących dzieł z naukowej organizacji). Instytut wydawał regularnie 3 czasopisma: „Przegląd Organizacji (miesięcznik), „Organizacja Pracy w Rolnictwie” (dwumiesięcznik), i „Organizacja Gospodarstwa Domowego” (miesięcznik). Wśród 2 honorowych członków Instytutu byli prof. Henry Le Chatelier i prof. Ignacy Mościcki. W dowód uznania dla osiągnięć K. Adamieckiego, który również w 1925 roku przyczynił się do założenia Międzynarodowego Komitetu Naukowej Organizacji powołanego w Brukseli i był jego wiceprezesem, V Międzynarodowy Kongres Naukowej Organizacji w Amsterdamie przyznał mu najwyższe wyróżnienia naukowe „Plaque d’Or”. Prof. H. Le. Chatelier w kwietniu 1935 roku napisał: „Należy postawić Adamieckiego zaraz po Taylorze, jako jednego z twórców nauki organizacji”.

Polska uczona Józefa Franciszka Joteyko (1866-1928)²³, która w 1912 roku utworzyła w Brukseli Międzynarodowy Fakultet Pedagogii, była rzecznikiem i krytycznym propagatorem idei Taylora w Europie, którego krytykowano wówczas m. innymi: za „stosowanie

¹⁹ K. Adamiecki, *Metoda wykreślona organizowania pracy zbiorowej w walcowniach*, [w]: Karol Adamiecki, *O nauce organizacji, Wybór pism*, TNOiK, PWE, Warszawa 1985, s. 68-69.

²⁰ Z. Martyniak, *op. cit.*, s. 46.

²¹ Prezydent Masaryk, otrzymawszy od emigrantów czeskich w Ameryce milion koron powołuje w 1920 roku Masarykową Akademię Pracy, która jako pierwsza tego typu instytucja w Europie zajmuje się, głównie zagadnieniami z dziedziny naukowej organizacji pracy.

²² Karol Adamiecki, *op. cit.*, s. 266.

²³ Lekarz, fizjolog, psycholog.

względem pracy ludzkiej tego samego ujęcia jak dla pracy mechanicznej”. W wydanej w Paryżu, w 1917 roku monografii „Nauka o pracy i jej organizacji” (*La science du travail et son organisation*) pisała o jego koncepcjach: „wielkie powodzenie tego systemu na polu wydajności pracy należy nawet zawdzięczać udziałowi czynnika psychofizjologicznego, a zatem nie można twierdzić, że Taylor potraktował pracę ludzką jak zwykłą pracę mechaniczną”²⁴. W latach 190-1907 opublikowała 88 artykułów i sprawozdań (głównie z fizjologii). Od 1901 roku prowadziła wykłady z psychologii eksperymentalnej, od 1906 roku do 1914 roku wykłady z psychologii pedagogicznej na seminariach nauczycielskich w Mons i Charleroi. Po odzyskaniu niepodległości J. Joteyko wróciła do kraju w 1919 roku i została profesorem i kierownikiem Zakładu psychologii Państwowego Instytutu Pedagogicznego. W roku 1922, jako przewodnicząca Oddziału Psychologicznego Komisji Pedagogicznej Ministerstwa Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego, przygotowała spis problemów pozostających do rozwiązania w Polsce. Wśród nich znalazł się między innymi postulat doboru zawodowego na podstawie uzdolnień oraz opracowania dla polskich szkół testów wiadomości. W 1926 roku stała na czele Towarzystwa Psychotechnicznego w Warszawie, które jest wydawcą czasopiisma „Psychotechnika” (kwartalnik)²⁵.

Ważnym badaczem i teoretykiem zajmującym się procesami pracy był członek Instytutu Naukowej Organizacji, współzałożyciel i wiceprezes Stowarzyszenia Inżynierów Polskich, prof. Zygmunt Rytel (1880-1947). Stosunkowo dużo uwagi poświęcił sprawności i skuteczności działania, porządkował aparat pojęciowy dla tej dyscypliny (zdefiniował pojęcie działalności, funkcji, kierownictwa, i skuteczności oraz wprowadził pojęcie wydajności pracy) oraz stał się twierdzenia z podejścia przemysłowego uogólniać nadając im walor uniwersalności, tzn. odnieść do wszelkiego rodzaju działania²⁶.

Innym klasykiem organizacji okresu międzywojennego, przedstawicielem humanizacji pracy był Stanisław Bieńkowski (1882-1959), który w 1912 roku na Zjeździe prawników i Ekonomistów Polskich wygłosił referat na temat psychologii i fizjologii pracy. Pierwszy w Polsce zajął się psychotechniką, jako narzędziem właściwego doboru ludzi na określone stanowiska i opracował pierwszy syntetyczny zarys nauki o pracy którą nazwał ergologią²⁷. Rozważania podejmowane w ramach określonej grupy nauk, grupy dyscyplin czy dyscypliny naukowej powinny być wyraźnie określone ich charakterem. Dotyczy to zarówno treści, metod prowadzenia badań, czasopiśmiennictwa, pionierów, prekursorów itp. W znaczeniu funkcjonalnym przez naukę rozumiemy „pewien kompleks czynności badawczych i pomocniczych”²⁸.

W naukach ergologicznych, interesujących się działalnością człowieka (*homo faber*) ważny segment zajmuje kompleks nauk o pracy. T. Pszczołowski w skład nauk o pracy zaliczał²⁹: psychologię pracy, socjologię pracy, pedagogikę (dydaktykę nauczania pracy), fizjolo-

²⁴ J. Joteyko, *Znużenie*, Książnica Atlas, Warszawa 1932, s. 203, cyt. ca: Z. Martyniak, s. 166.

²⁵ K. Adamiecki, *Krótki zarys historii rozwoju naukowej organizacji w Polsce na tle jej rozwoju w innych krajach*, [w:] Karol Adamiecki, *op. cit.*, s. 245-272.

²⁶ A. Sajkiewicz, *Ekonomika i organizacja pracy*, Warszawa 1978, s. 16.

²⁷ M. Fic, D. Fic, *Organizacja i zarządzanie, Klasyki organizacji, Wybór tekstów*, Zielona Góra 1983, s. 113; A. Sajkiewicz, *op. cit.*, s. 16.

²⁸ T. Kotarbiński, *Elementy teorii poznania logiki formalnej i metodologii nauk*, PWN, Warszawa 1986, s. 291.

²⁹ T. Pszczołowski, *Zasady sprawnego działania, Sygnały*, Warszawa 1967, s. 205-206.

gię pracy. Przedmiotem zainteresowania prakseologii jest indywidualne i zespołowe działanie człowieka, nauk o zarządzaniu (organizacji) – kooperacja pozytywna i negatywna, a nauk o pracy działanie indywidualne i zespołowe.

W systematyzacji nauk ergologicznych z trzema szczeblami abstrakcji: najwyższy, wyższy i niższy – J. Zieleniewski, na wyższym szczeblu grupującym dyscypliny według okoliczności badanych, a dotyczących wszystkich przedmiotów badania wyróżnia³⁰: ergonomię, teorię motywacji, naukę o systemach płac, teorię decydowania, naukę o wypadkach przy pracy, metodologię badania i normowania pracy, naukę o czynnikach wydajności pracy, fizjologię pracy, psychologię pracy, psychometrię, socjologię pracy, ekonomikę pracy, dydaktykę pracy.

Nauki o pracy – według niego – „obejmują prawdopodobnie więcej niż 90% twierdzeń ergologicznych”³¹. Na najwyższym szczeblu abstrakcji, wierzchołek otwiera prakseologia, niżej, ogólna teoria organizacji, teoria czynu, teoria organizacji zespołów ludzkich, teoria organizacji i zarządzania, a na niższym szczeblu abstrakcji rozmieszczono „dyscypliny różniące się przedmiotem badania rozpatrywanym ze względu na wszelkie okoliczności, które stanowiły kryterium wyróżniające poszczególne dyscypliny średniego szczebla” (ekonomika i organizacja przedsiębiorstwa: przemysłowego, rolnego, leśnego, handlowego, transportowego, nauka o organizacji badań naukowych i szkolnictwa, nauka o organizacji służby zdrowia, nauka o organizacji administracji państwowej, itd.³². Podstawę piramidy stanowią „rzeczy”, czyli fragmenty „naszego rzeczywistości istniejącego ludzkiego świata, który jest przedmiotem wiedzy naukowej” – są to różne rodzaje instytucji czyli zespołów ludzi, rozpatrywanych zawsze łącznie ze wszystkimi zasobami, którymi ludzie ci posługują się w swym działaniu”³³.

Aktualnie nauki o zarządzaniu lokowane są w grupie nauk ekonomicznych i humanistycznych. Wśród uczonych, funkcjonują różne poglądy na ten temat: niektórzy zalecają powrót do łączenia z trzema grupami (techniczne, humanistyczne, ekonomiczne), inni proponują odniesienie tylko do nauk ekonomicznych³⁴.

Charakter dyscypliny naukowej, jej odrębność wyznaczają³⁵:

1. Przedmiot badań, czyli zakres rzeczywistości objęty badaniem.
2. Kryteria dyscypliny, tzn. punkty spojrzenia, czyli względ badania (z jakiego względu dany przedmiot jest analizowany).
3. Metoda formułowania twierdzeń.
4. Typ badania.

³⁰ „Każda zaś dyscyplina niższego szczebla ogólności zawiera wszystkie twierdzenia wszystkich dyscyplin najwyższego i średniego szczebla (choć nie musi ich oczywiście twórczo rozwijać) i wzbogaca je o twierdzenia dotyczące wyłącznie jej tylko właściwego przedmiotu badania” – podkreślał J. Zieleniewski – J. Zieleniewski, *op. cit.*, s. 65.

³¹ J. Zieleniewski, *op. cit.*, s. 58.

³² *Ibidem*, s. 65.

³³ *Ibidem*, s. 58.

³⁴ Pogląd ten podzielają prof. prof. S. Sudół – „umieszczenie nauk o zarządzaniu jako dyscypliny w dziedzinie nauk humanistycznych to rozwiązanie dziwaczne... i należy wnioskować o ich usunięcie z nauk humanistycznych” – S. Sudół, *op. cit.*, s. 120, Wł. Siwiński – „całkowicie zgadzam się z rozważaniami prof. Sudóła i też uważam, że nauki o zarządzaniu należą do grupy nauk humanistycznych, a nie humanistycznych” – W. Siwiński, *Zarządzanie jako dyscyplina naukowa*, [w:] W. Kieżun (red.), *op. cit.*, s. 135.

³⁵ Por. J. Homplewicz, *Teoria organizacji i kierownictwa*, UŚ, Katowice 1979, s. 15; W. Kieżun, *Prakseologiczna teoria organizacji i zarządzania*, [w:] W. Kieżun (red.), *op. cit.*, s. 64.,

5. Forma twierdzeń.
6. Prekursorzy, klasycy i literatura przedmiotu.
7. Czasopiśmiennictwo (własne czasopisma fachowe i naukowe).
8. Instytucje naukowe i stowarzyszenia zawodowe.

Nauki o pracy jak i nauki o zarządzaniu powstałe na bazie wspólnych koncepcji tych samych prekursorów i klasyków korzystają z dorobku różnych nauk (humanistycznych, technicznych, ekonomicznych), z wieloma są spokrewnione, przyczyniają się do powstania nowych. „Nauki – jak pisał T. Pszczołowski – nie są systemami zamkniętymi (...) To, co dzieje się w jednej nauce, ma wpływ na drugą, a poza tym to, co dzieje się w rzeczywistości, oddziałuje pośrednio i bezpośrednio na zawartość owych nauk”³⁶.

W warunkach globalizacji, nowych technologii informacyjnych, pojawiania się organizacji wiedzy i organizacji wirtualnych z pracownikami wiedzy i możliwością e-pracy, nauki o pracy i nauki o zarządzaniu winny przezwyciężyć zaznaczający się izolacjonizm”, pomiędzy ich poszczególnymi dyscyplinami. Warto wrócić do definicji J. Zieleniewskiego, dla którego dyscyplina naukowa to „część nauki, jaką na danym szczeblu jej rozwoju, w danym miejscu i czasie może jeszcze pracownik nauki skutecznie opanować w zakresie twórczych badań i dydaktyki”³⁷.

Przykładem może być rozwijana w naukach o pracy nowa dyscyplina „profesjologia”, już z własnym czasopiśmiennictwem, instytucjami i klasykami.

W tabeli 1 przedstawiono kryteria definicji nauk dla wybranych dyscyplin. Najwyższy poziom uogólnienia reprezentuje ogólna teoria systemów, wyjaśniająca na wysokim poziomie abstrakcji mechanizmy funkcjonowania systemów. Prakseologia zajmuje się sprawnością każdego działania ludzkiego (indywiduum, grupy), nauki o zarządzaniu koncentrują się na sprawności zespołów ludzkich w organizacjach (instytucjach), a nauki o pracy interesują się homo faber, zarówno w odosobnieniu, jak i w organizacji. Nowa dyscyplina naukowa, rozwijana w ramach nauk o pracy w środowisku zielonogórskim, profesjologia, reprezentuje w tabeli 1 najniższy stopień uogólnienia.

Tab. 1. Charakterystyka profesjologii na tle innych nauk

Kryteria	Dyscyplina naukowa			
	Ogólna teoria systemów	Prakseologia	Nauki o zarządzaniu	Profesjologia
Przedmiot badania	System systemów	Działania ludzi	Organizacja zespołów ludzkich	
Wzgląd badania	Funkcjonowanie	Sprawność	Sprawność	Sprawność
Metoda formułowania twierdzeń	Głównie dedukcja	Indukcja i dedukcja	Sprawność	Sprawność
Typ badań	Konstatacyjne	Głównie prospektywne	Prospektywne	Prospektywne
Forma twierdzeń	Twierdzenia metodologiczne	Twierdzenia metodologiczne i dyrektywy praktyczne	Twierdzenia metodologiczne i dyrektywy praktyczne	Twierdzenia metodologiczne i dyrektywy praktyczne

³⁶ T. Pszczołowski, *Dylematy sprawnego działania*, WP, Warszawa 1982, s. 259.

³⁷ J. Zieleniewski, *op. cit.*, s. 48.

Prekursorzy, klasycy i literatura	L. v Bertalanffy, K. Boulding, A. Rapoport, R. Gerald	T. Kotarbiński, T. Pszczołowski, W. Kieżun, W. Gasparski	K. Adamiecki, F. Taylor,	K.M. Czarnecki, B. Pietrulewicz, Z. Wiatrowski
Czasopiśmiennictwo	General Systems	Prakseologia	Przegląd Organizacji, Leadership, Organizacja i kierowanie	Problemy Profesjologii
Instytucje naukowe i stowarzyszenia zawodowe	Society for General Systems Theory, Polskie Towarzystwo Systemowe	Towarzystwo Naukowe Prakseologii, Zakład Prakseologii PAN	Instytut Naukowej Organizacji, Komitet Organizacji i Zarządzania PAN,	Polskie Towarzystwo Profesjologiczne, Instytut Bezpieczeństwa i Nauk o pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie W. Kieżun, *Prakseologiczna teoria organizacji i zarządzania*, [w:] W. Kieżun (red.), *op. cit.*, s. 66.

Warto zastanowić się, mając na uwadze wkład polskiej nauki w naukach ergologicznych, czy nie jest błędem, że nie korzystamy z własnych doświadczeń. Wspólnym elementem wyróżniającym te dwie grupy nauk jest konsekwentne nawiązywanie do naukowego dorobku obejmującego analizę zasad sprawnego działania, czyli dobrej roboty. W latach 1956-1989 – podkreśla W. Kieżun – mimo praktycznego upowszechniania modelu ekstensywno-ilościowego było także miejsce dla modelu intensywno-jakościowego, m. innymi w ramach promocji idei dobrej roboty³⁸. W okresie tym³⁹, rozwijanie wiedzy prakseologicznej jako obowiązkowego wykładu w wyższych uczelniach – musiało jego zdaniem – oddziaływać pozytywnie na stopniowe wykształcenie się świadomości rangi prakseologicznego podejścia⁴⁰.

We wstępie książki „Hasło dobrej roboty”, zawierającej „wielotematyczny zbiór artykułów i rozpraw prakseologicznych” T. Pszczołowski cytuje słowa Profesora Kotarbińskiego: „Czy mogłem przypuszczać – zwierzał mi się że „Traktat o dobrej robocie” będzie „wdrożony do produkcji”, że pojawi się w Polsce DORO (DObra ROбота)? Bo przecież mamy DORO obok „Saratowskiej metody bezbrakowej produkcji” uprawianej w Związku Radzieckim i „zero defects” – pochodzącej ze Stanów Zjednoczonych”⁴¹. W prakseologii, czyli ogólnej teorii sprawnego działania – pisał T. Kotarbiński w 1955 roku – „chodzi o technikę dobrej roboty jako takiej, o wskazania i przestrogi ważne dla wszelkiego działania pragnącego być jak najbardziej skutecznym”⁴².

Dzisiaj, w warunkach globalizacji, rozwijając poszczególne dyscypliny nauk ergologicznych (w tym w ramach nauk o pracy i nauk o zarządzaniu), uwzględniać należy wpływ wyznaczników narodowych i ponadnarodowych, aspektów rynków nie tylko lokalnych, regionalnych ale również globalnych, specyfikę funkcjonowania zespołów międzynarodowych (nauki o pracy), problemy zarządzania międzykulturowego (nauki o zarządzaniu).

³⁸ W. Kieżun, *Prakseologiczna teoria organizacji i z zarządzania*, *op. cit.*, s. 82.

³⁹ W 1983 roku pojawia się *Traktat o złej robocie* Krystyny Daszkiewicz, który miał demaskować ludzi złej roboty: *Traktat o złej robocie*, KiW, Warszawa 1984, s. 5.

⁴⁰ W. Kieżun, *op. cit.*, s. 82.

⁴¹ T. Kotarbiński, *Hasło dobrej roboty*, WP, Warszawa 1984, s. 8.

⁴² T. Kotarbiński, *Traktat o dobrej robocie*, Ossolineum, 1973, s. 7.

Wydaje się, że tak długo jak polski inżynier czy menedżer będzie kończył studia bez zapisów w suplemencie o kursach dyscyplin nauk o pracy i nauk o zarządzaniu (a także ekonomii), tak długo myśl polska nauka i gospodarka będą zbyt wolno zbliżać się do poziomów przodujących państw. A przecież sto lat temu to Polacy przodowali w rozwoju naukowej organizacji pracy na świecie⁴³.

Bibliografia

- Adamiecki A., *Metoda wykreślna organizowania pracy zbiorowej w walcowniach*, [w]: Karol Adamiecki, *O nauce organizacji*, Wybór pism, TNOiK, PWE, Warszawa 1985.
- Adamiecki A., *Krótki zarys historii rozwoju naukowej organizacji w Polsce na tle jej rozwoju w innych krajach*, [w:] K. Adamiecki, *O nauce organizacji*, Wybór pism, TNOiK, PWE, Warszawa 1985.
- Chrisidu-Budnik A., Korczak J., Pakuła A., Supernat J., *Nauki organizacji i zarządzania*, Wrocław 2005.
- Daszkiewicz K., *Traktat o złej robocie*, wyd. drugie, KiW, Warszawa 1984.
- Fic M., Fic D., *Organizacja i zarządzanie, Klasycy organizacji, Wybór tekstów*, Zielona Góra 1983.
- Heidrich Z., *Droga życiowa*, [w]: K. Adamiecki, *O nauce organizacji*, Wybór pism, TNOiK, PWE, Warszawa 1985.
- Homplewicz J., *Teoria organizacji i kierownictwa*, UŚ, Katowice 1979.
- Joteyko J., *Znużenie*, Książnica Atlas, Warszawa 1932.
- Kieżun W., *Podstawy organizacji i zarządzania*, KiW, Warszawa 1977.
- Kieżun W., *Prakseologiczna teoria organizacji i zarządzania*, [w:] W. Kieżun (red.), *Krytycznie i twórczo o zarządzaniu*, Warszawa 2011.
- Kieżun W., *Elementy socjalistycznej nauki organizacji i zarządzania*, KiW, Warszawa 1978.
- Kostecki M.J., Mreła K., *Człowiek w świecie organizacji*, MAW, Warszawa 1979.
- Kotarbiński T., *Elementy teorii poznania logiki formalnej i metodologii nauk*, PWN, Warszawa 1986.
- Kotarbiński T., *Hasło dobrej roboty*, WP, Warszawa 1984.
- Kotarbiński T., *Traktat o dobrej robocie*, Ossolineum, 1973.
- Kurnał J. (red.), *Teoria organizacji i zarządzania*, PWE, Warszawa 1981.
- Marks K., *Kapitał*, KiW, Warszawa 1951.
- Martyniak Z., *Prekursorzy Nauki organizacji i zarządzania*, PWE, Warszawa 1989.
- Pszczółowski T., *Dylematy sprawnego działania*, WP, Warszawa 1982.
- Pszczółowski T., *Zasady sprawnego działania, Sygnały*, Warszawa 1967.
- Sajkiewicz A., *Ekonomika i organizacja pracy*, Warszawa 1978.
- Siwiński W., *Zarządzanie jako dyscyplina naukowa*, [w:] W. Kieżun (red.), *Krytycznie i twórczo o zarządzaniu*, Warszawa 2011.
- Sudoł S., *Zarządzanie jako dyscyplina naukowa*, [w:] W. Kieżun (red.), *Krytycznie i twórczo o zarządzaniu*, Warszawa 2011.
- Taylor F. W., *Zarządzanie warsztatem wytwórczym*, Księgarnia W. Wilak w Poznaniu, 1947.
- Zieleniewski J., *Organizacja i zarządzanie*, PWN, Warszawa 1981.

⁴³ Na pierwszym Międzynarodowym Kongresie Naukowej Organizacji, który odbył się w Pradze w 1924 roku, inż. S. Spacek, członek Masarykowej Akademii Pracy, udowodnił, że K. Adamiecki wyprzedził w głoszeniu zasad naukowej organizacji pracy F. Taylora, a dr inż. E. Zimmmer, b. prezes Masarykowej Akademii Pracy, wyraził zadowolenie, że „zgromadzenie uznało fakt dotąd nie znany, że profesor Adamiecki ogłosił przed Taylorem zasady harmonicznej pracy i był właściwym twórcą nauki organizacji pracy”. Odtąd nazywano Adamieckiego w Czechosłowacji „poprzednikiem Taylora” – Z. Heidrich, *Droga życiowa*, [w:] K. Adamiecki, *op. cit.*, s. 27. „Gdyby – jak pisze we *Wprowadzeniu* do Zbioru prac K. Adamieckiego, Z. Heidrich – wypowiedział się w innym, powszechniej znanym, języku jemu przypadłby tytuł „ojca naukowej organizacji” – Z. Heidrich, *op. cit.*, s. 13.