

Jerzy Kociatkiewicz, Monika Kostera

Zarządzanie humanistyczne : zarys programu

Problemy Zarządzania 11/4, 9-19

2013

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.

Zarządzanie humanistyczne. Zarys programu

Nadestany: 17.06.13 | Zaakceptowany do druku: 10.10.13

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

Nurt zarządzania humanistycznego rozwija się ostatnimi czasy zarówno w Polsce, jak i na świecie. W naszym kraju uzyskał nawet oficjalne uznanie jako odrębna dyscyplina naukowa. Pomimo to w dostępnej literaturze, zwłaszcza w języku polskim, rzadko spotyka się refleksję nad związkami zarządzania i humanistyki oraz nad możliwością i zasadnością rozdzielenia humanistycznego i ekonomicznego podejścia do zarządzania. W celu rozpoczęcia zapełniania owej luki artykuł przedstawia genezę, charakterystykę oraz główne punkty programowe nurtu humanistycznego zarządzania.

Słowa kluczowe: zarządzanie humanistyczne, paradygmaty w naukach społecznych, nadawanie sensu, humanistyka, narratywizm w naukach społecznych, rola nauk zarządzania.

Humanistic management: Agenda outline

Submitted: 17.06.13 | Accepted: 10.10.13

The humanistic turn in management is rapidly developing in the broader international academic context, as well as in Poland, where it even has acquired an official status as a specific academic discipline. However, there is a distinct paucity of published reflections on the links between management and the humanities and the legitimacy of the separation of a humanistic and economic approach to management. The article aims at launching the process of filling this gap by presenting the genesis and proposing characteristics and the main leading principles of humanistic management.

Keywords: humanistic management, paradigms in social sciences, sense-making, humanities, narrative, the role of management science.

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

** **Monika Kostera** – prof. zw. dr hab., Wydział Zarządzania, Uniwersytet Warszawski i Linnaeus University, Szwecja.

1. Nurt humanistyczny w zarządzaniu – geneza i charakterystyka

Dwanaście lat temu, pisząc o powiązaniach między zarządzaniem a naukami humanistycznymi (Kociatkiewicz i Kostera, 2001), ogłosiliśmy sześć krótkich lekcji, do których przyswojenia może być potrzebny dorobek humanistyki. Twierdziliśmy, że teoria organizacji jest nauką o istotach ludzkich, że uczucia stanowią część procesów organizowania, że piękno i brzydota mają istotny udział w ludzkim doświadczeniu oraz że organizacje, a także naukowcy zarówno opowiadają historie, jak i są ich uczestnikami. Lekcją dla naukowców miało być także pisanie w sposób, który nie zniechęca czytelników, oraz świadomość potencjału zmiany rzeczywistości, leżącego w krytycznej refleksji. Stopień przyswojenia tych lekcji był w momencie publikacji zróżnicowany (choć dla wszystkich naszych postulatów można było znaleźć pozytywne przykłady) i zróżnicowanym pozostaje do dziś. Na szczęście nie oznacza to, że nic się od tego czasu nie zmieniło – nurt zarządzania humanistycznego rozwija się zarówno w Polsce, jak i na świecie, a w Polsce uzyskał oficjalne uznanie jako odrębna dyscyplina naukowa. Dlatego uważamy za zasadny powrót do rozważań o związkach zarządzania i humanistyki oraz o możliwości i zasadności rozdzielenia humanistycznego i ekonomicznego podejścia do zarządzania.

Za „ojców założycieli” nauk zarządzania przyjęło się uważać (por. np. Kurnal, 1972; Morgan, 2005) zwłaszcza dwóch spośród ich prekursorów: Maxa Webera (np. 1922/2002) i Fredericka Taylora (np. 1911)¹. Ten pierwszy dał początek nurtowi humanistycznemu, który zaczął się następnie rozwijać szczególnie w ramach uniwersytetów, a drugi – nurtowi ekonomicznemu, reprezentowanemu przede wszystkim przez uczelnie ekonomiczne i szkoły handlowe. Oba nurty nakładały się na siebie, wielokrotnie spotykały intelektualnie i wzajemnie wspierały (m.in. podejście systemowe, np. Ackoff, 2010; szkoła socjologiczna, np. Cyert i March, 1992). Jest to przejaw naturalnego i cennego spotykania się prądów intelektualnych i dorobku pomiędzy podziami, jedną ze szczególnie trwałych cech nauk zarządzania jest bowiem ich interdyscyplinarność (Ackoff, 2010; Koźmiński i Obłój, 1989). Jednak od czasów powstania do chwili obecnej zachowały przy tym swoją odrębność ze względu na odmienne podejmowane w ich ramach obszary tematyczne, a także na różne preferencje metodologiczne.

Wzrost zainteresowania perspektywą humanistyczną rozpoczęty został na świecie już jakiś czas temu (przegląd, zob. np. Gagliardi i Czarniawska, 2006; Kostera, 2010). W Polsce, zwłaszcza ostatnimi laty, zaobserwować można kolosalny przyrost publikacji z tego nurtu, aczkolwiek nie jest on bynajmniej zjawiskiem nowym. Można zaliczyć doń m.in. następujące pozycje: Koźmiński (1977), Czarniawska (1983), Czarniawska i in. (1985), Konecki (1992), Kostera (1996), Kwiatkowski (2000), Glinka (2008), Jemielniak (2008), Postuła (2010), Sławecki (2010), Nierenberg (2011), Suł-

kowski (2012), Kołodziej-Durnaś (2012), Batko (2013), Zawadzki (2013), Gaweł (2013). Głównym ośrodkiem humanistycznych badań zarządzania jest Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego, co jawi się jako zrozumiałe, ponieważ jest to jedyny ośrodek akademicki w naszym kraju mający uprawnienia do nadawania stopni i tytułów w zakresie nauk zarządzania w dziedzinie nauk humanistycznych. Przyczyn wzrostu zainteresowania tym nurtem w ostatnich czasach upatrywać można w zbieżności z narastaniem i intensyfikowaniem się pewnych fundamentalnych pytań i problemów badawczych, których nurt ekonomiczny nie podejmuje, a których dotyczą humanistyczne obszary badawcze, takie jak te wymienione dalej, podejmujące szeroko pojętą tematykę doświadczenia i losu ludzkiego w organizacjach. Tabela 1 charakteryzuje oba nurty ze względu na podstawowe cechy, które je różnią, jak i łączą.

Wyszczególnienie	Nurt humanistyczny	Nurt ekonomiczny
Główni prekursorzy	Adam Smith (filozofia moralna) Max Weber Elton Mayo	Adam Smith (ekonomia) Frederick Taylor Henri Fayol
Paradygmaty	Radykalno-humanistyczny Interpretatywny	Funkcjonalistyczny Radykalno-strukturalistyczny
Metodologia	Jakościowe Studium przypadku	Ilościowe Studium przypadku
Przedmiot badań	Organizacje (i zarządzanie) z perspektywy ludzkiej	Organizacje (i zarządzanie) z perspektywy efektywnościowej
Cel badań	Zwiększenie dobrobytu ludzi w organizacjach Poznanie organizacji i mechanizmów zarządzania z perspektywy człowieka	Zwiększenie efektywności organizacji i zarządzania Poznanie organizacji i mechanizmów zarządzania z perspektywy zasad rynkowych

Tab. 1. Nurty humanistyczny i ekonomiczny w naukach zarządzania. Źródło: opracowanie własne.

Badania podejmowane w ramach obu nurtów opierają się często na odmiennych podstawach paradygmatycznych. Gibson Burrell i Gareth Morgan (1979) wyróżniają w naukach społecznych cztery główne paradygmaty, w zależności od fundamentalnych przekonań co do natury nauki (wymiar obiektywność-subiektywność) i natury społeczeństwa (wymiar regulacja-radykalna zmiana). Te cztery podstawowe paradygmaty: funkcyjalistyczny, interpretatywny, radykalny humanistyczny i radykalny strukturalistyczny grupują różne szkoły i kierunki badawcze, które podzielają wspólne założenia ontologiczne i epistemologiczne. Paradygmat funkcyjalistyczny oparty jest na założeniu, że społeczeństwo istnieje obiektywnie, jako byt konkretny i realny. Funkcjonalisci poszukują ukrytych niekiedy, ale istniejących realnie motywów i przyczyn zjawisk społecznych, ważnych z punktu widzenia fundamentalnych konsekwencji ogólnospołecznych. Zgodnie z tym paradygma-

tem nauka powinna dążyć do obiektywizmu i wolności od wartościowania. Paradygmat interpretatywny zakłada względność rzeczywistości społecznej. Rzeczywistość społeczna nie ma charakteru konkretnego, lecz jest tworem intersubiektywnym uczestników. Zadaniem badacza jest zrozumienie i interpretacja zjawisk społecznych. Paradygmat radykalnego humanizmu, podobnie jak paradygmat interpretatywny, opiera się na przekonaniu, że społeczeństwo nie jest bytem absolutnym i obiektywnym, jednak odmiennie widzi rolę nauki. Nauka powinna oferować ludziom pomoc, jak żyć lepiej, jak być szczęśliwym, jak dostosować struktury społeczne do ludzkich potrzeb. Badania nie poprzestają zatem na wyjaśnieniu i interpretacji, ale mają też cel praktyczny. Wreszcie, paradygmat radykalnego strukturalizmu, podobnie jak funkcjonalizm, zakłada istnienie konkretnej (materialnej) rzeczywistości społecznej, którą można zbadać i opisać. Jednakże, podobnie jak radykalny humanizm, opiera się na założeniu, że rola nauki polega na przełamaniu opresyjnego charakteru zjawisk społecznych. Zadaniem nauki jest identyfikacja wzorców i mechanizmów, często ukrytych, w celu wskazania dróg do osiągnięcia pożądanego celu, np. postępu lub wyzwolenia.

Nurt humanistyczny preferuje dwa nieobiektywistyczne paradygmaty (humanistyczny, interpretatywny), natomiast nurt ekonomiczny opiera się na paradygmatach obiektywistycznych (funkcjonalistyczny, strukturalistyczny). Wiąże się to nie tylko z tradycjami badawczymi, ale też z samą podejmowaną tematyką – nurt humanistyczny zainteresowany jest wszelkimi zjawiskami i wzorcami z punktu widzenia człowieka i jego miejsca w organizacjach. Naturalna jest zatem preferencja dla paradygmatów stawiających człowieka w centrum, akcentujących jego status ontologiczny jako aktora obdarzonego sprawczością i odpowiedzialnością. Nurt ekonomiczny natomiast zainteresowany jest badaniem abstrakcyjnych zjawisk i prawidłowości, oderwanych od perspektywy ludzkiego doświadczenia i subiektywności. Zrozumiała jest zatem skłonność badaczy do opierania swoich badań na paradygmatach zakładających zarówno istnienie, jak i istotność w sensie przedmiotu badań takich obiektywnych tworów.

Z preferencjami paradygmatycznymi wiąże się także preferencja dla pewnego typu metodologii (więcej na ten temat: Burrell i Morgan, 1979; Kostera, 2003). Badacze wywodzący się z paradygmatów nieobiektywistycznych, a więc humaniści, bardzo często skłaniają się ku metodom jakościowym, umożliwiającym badanie rozwoju zjawisk w czasie (zob. np. Kostera, 2008). Typowe metody tego rodzaju to m.in.: etnografia, teoria ugruntowana, krytyczna analiza kultury, etnometodologia. Badacze obiektywistyczni, czyli nurt ekonomiczny, na ogół preferują formułowanie teorii o zasięgu ogólnym, opisujących stan rzeczy, co umożliwiają im metody ilościowe, przede wszystkim metody statystyczne, ale także modelowanie matematyczne. Oba nurty mają obszar wspólny w postaci rozmaitych odmian studium przypadku (Yin, 2003), umożliwiających opis zarówno dynamiki, jak i stanu zjawiska, z tym że w ograniczonym do przypadku zakresie. Studium przypadku może zawierać elementy zarówno jakościowe, jak i ilościowe, może obejmować jedną organizację, kilka bądź

pewną zdefiniowaną przez badacza zbiorowość. W obu nurtach badania za pomocą studium przypadku podejmowane są szczególnie chętnie dla celów doradczych, z tym że nurt humanistyczny preferuje doradztwo typu *action research*, mające na celu edukację i poprawienie losu uczestników organizacji (zob. np. Chrostowski i Kostera, 2011), a nurt ekonomiczny związany jest z konsultingiem proefektywnościowym (zob. np. Kubr, 1996). Te odmienne typy doradztwa wynikają z różnych celów badawczych w ramach dwóch nurtów – nurt humanistyczny zorientowany jest na pomoc człowiekowi, poprawę jego losu, a nurt ekonomiczny na poprawę wskaźników efektywnościowych funkcjonowania organizacji. Wspólny jest dla obu nurtów cel poznawczy – zrozumienie i opis organizacji i zarządzania, z tym że dla humanistów i dla ekonomistów przyjęty punkt widzenia jest inny – ludzki albo efektywnościowy (na ogół jest to w obecnych czasach równoznaczne z rynkowym).

2. Nurt humanistyczny – program badawczy

Nurt humanistyczny zarządzania opisać można również nie w opozycji do podejścia ekonomicznego, ale jako spójny wewnętrznie program badawczy mający na celu poznanie i poprawę losu człowieka w świecie organizacji. Na pierwszy plan wtedy wysuwa się potrzeba zrozumienia osobistego doświadczenia uczestników organizacji – doświadczenia, którego próby sprowadzenia wyłącznie do okrojonego, wyrazistego i uniwersalnego przekazu nie mogą zakończyć się powodzeniem. Takie zapędy nie tylko wzbudzają znużenie i zniechęcenie uczestników organizacji (Kunda i Van Maanen, 1989), ale również przeszkadzają im w odczuwaniu różnorodności, spontaniczności i kreatywności, czyli wartości niezmiernie istotnych dla osobistego szczęścia (Kociatkiewicz i Kostera, 2010).

Humanistyczni badacze zarządzania powinni być zawsze świadomi ograniczonego zasięgu opisywanych przez siebie praw i prawd, zwracać uwagę na zjawiska niezwykłe, jednostkowe i niepowtarzalne, indywidualne reakcje i lokalne oceny. To one bowiem mają największą wartość poznawczą, dając wgląd w specyfikę badanych procesów i organizacji. Należy również pamiętać, że otaczający nas i znany z bezpośredniego doświadczenia oraz z badań świat organizacji, tak jak każdy inny świat ludzki, został stworzony przez ludzi i, nie będąc produktem niepoznanych i niezwykłych praw Natury, może zostać również przez ludzi *przetworzony* (Davis, 2008, s. 161).

Co więcej, wszelka interakcja społeczna, a więc również wszelkie działania na polu organizacji i zarządzania, związana jest z aktywnym nadawaniem sensu (*sensemaking*, zob. np. Weick, 1995) otaczającym nas zjawiskom, a zrozumienie procesów organizacyjnych musi wymagać poznania sieci symbolicznych znaczeń (Czarniawska, 1992) przypisywanych owym procesom przez ich uczestników i przez obserwatorów. Znaczenia takie, albo definicje wykonawcze, zawsze pozostają osadzone w szerszym kontekście kulturowym, a w komunikacji przybierają nieodmiennie postać narracji

(Bruner, 1985). Dlatego też suche opisy zjawisk i struktur organizacyjnych umożliwiają jedynie bardzo częściowe zrozumienie konkretnych organizacji, których pełniejsze poznanie wymaga zrozumienia ich historii, opowieści współdzielonych przez ich uczestników oraz wzorców zachowań i ideałów kierujących różnymi aktorami organizacyjnymi. Nie powinno więc dziwić, że badania Burkharda Sieversa (2006) sugerują, że do wyjaśnienia współczesnych działań koncernu Volkswagen konieczna jest znajomość początków firmy w nazistowskich Niemczech i świadomość ciężaru organizacyjnej przeszłości niesionego również przez obecnych jej pracowników. Podobnie dla Yiannisa Gabriela (1999) powtarzane przez pracowników opowiadki rzucają więcej światła na działalność badanych przez niego przedsiębiorstw niż analiza planu strategicznego czy struktury firmy.

Używanie kontekstu kulturowego i schematów narracyjnych do zrozumienia stanowi ważną część historii nauk społecznych o korzeniach humanistycznych. Przykłady można by mnożyć w nieskończoność, tu wspomniemy wyłącznie o kilku w celu zarysowania istotności nurtu humanistycznego. I tak, Sigmunt Freud czerpał garściami z tradycji literackiej w swych pracach psychologicznych, mitologiczne i literackie postaci z antycznej Grecji posłużyły mu jako pierwowzory, inspiracje i ilustracje dla wielu opisywanych przezeń mechanizmów psychologicznych, a bardziej współczesne opowiadanie „Piaskun” E.T.A. Hoffmanna pomogło mu opisać pojęcie niesamowitości. Poezja Baudelaire’a stanowiła dla Waltera Benjamina (2006) punkt wyjścia dla analizy życia w nowoczesnym mieście, a wspomniany już wcześniej Max Weber (1905/1994) uznawał istotne dla danej kultury teksty religijne za kluczowe do wyjaśnienia zjawisk socjologicznych, takich jak relacje władzy czy ustrój kapitalistyczny. W polskiej socjologii, Stanisław Ossowski (1967/2000) za przedmiot swojej analizy przyjmował pamiętniki osób rzeczywistych, jak i postaci literackie, a przy opisie obserwowanych zjawisk sięgał również do poezji w celu przedstawienia najbardziej wyrazistego ich obrazu. Twórczość Zygmunta Baumana opisana została przez wąsko pojmującego ideę nauk społecznych komentatora (Hviid Jacobsen i Poder, 2008) jako łącząca wręcz aspekty socjologii i literatury pięknej.

Ścisłe rozumiane nauki o zarządzaniu również od dawna odwołują się do literatury i narracji kulturowych. Już w *Zasadach naukowego zarządzania*, opowiadającego się skądinąd za ekonomicznym podejściem do zarządzania Fredericka Taylora, znaleźć możemy argumentację wyrażoną nie tylko suchym wywodem, ale również – a może przede wszystkim – poprzez fikcyjny (a przynajmniej beletrystycznie przedstawiony) dialog pomiędzy autorem (reprezentującym naukowe podejście) a robotnikiem (Schmidtem). Studia przypadku (a więc niosące istotne przesłania opowieści) od początków formalnej edukacji kierowniczej używane były jako istotna metoda nauczania zarządzania, ciesząc się również nieustającą popularnością jako metoda badawcza (Flyvbjerg, 2011). Karl Weick (1969) w przełomowej (aczkolwiek wcióż nie przetłumaczonej na język polski) *Psychologii społecznej*

organizowania do wyjaśnienia procesów organizacyjnych wykorzystał dokładnie splecioną mieszankę literatury naukowej, eksperymentów naukowych i anegdot, beletrystyki, poezji, a nawet historyjek obrazkowych.

Bardziej systematyczna refleksja metodologiczna nad użyciem narracji pojawiła się w naukach o zarządzaniu później, rozwijając się od lat 90. ubiegłego wieku. Przekonywające uzasadnienie znaczenia fikcji literackich w poznaniu mechanizmów zarządzania, zarówno historycznie, jak i współcześnie, dostarczyli Barbara Czarniawska-Joerges i Pierre Guillet de Monthoux (1994) w książce zbierającej analizy znanych dzieł literackich pod kątem problematyki zarządzania. Nelson Phillips (1995) wykazał różne korzyści z używania źródeł zarówno narracyjnych, jak i nienarracyjnych, fikcyjnych i niefikcyjnych w badaniach organizacji, a Antonio Strati (1999) traktuje estetykę nie tylko jako składnik doświadczenia organizacyjnego, ale również jako kategorię poznawczą, której nie powinno zabraknąć w analizie procesów zarządzania.

Jeszcze bardziej współcześnie Barbara Czarniawska i Carl Rhodes (2006) postulują istnienie silnych fabuł (*strong plots*), schematów narracyjnych bliskich uczestnikom kultury bądź organizacji, służących nie tylko interpretacji przeżywanego doświadczenia, ale również wyznaczaniu planów i strukturyzacji przyszłych celów. Monika Kostera (2010) pisze o archetypach –uniwersalnych (przynajmniej w ramach badanych społeczności) wzorcach zachowań, zdolnych inspirować i motywować procesy organizowania i osobistego oraz organizacyjnego rozwoju, ale także, w zdegenerowanej, uproszczonej formie stereotypów, przeszkadzać w poznaniu i akceptacji nowych sytuacji, osób, i środowisk. Zarówno archetypy, jak i silne fabuły można odnaleźć w pracach sięgających do mitologii jako struktury interpretacyjnej w badaniach organizacji (np. Bowles, 1989; Kostera, 2008), jednak skoncentrowanie się na mitach wnosi jeszcze dodatkowy element potrzebny do zrozumienia pełni doświadczenia organizacyjnego: pokazuje jak sfera sacrum, doświadczenie odświętności, wzniosłości i wyższych aspiracji dotyka wszelkich aspektów życia społecznego, w tym także, a może przede wszystkim, uczestnictwa w najbardziej nawet z pozoru banalnych organizacjach.

Inną formą istotnych dla badań zarządzania opowieści są utopie, stanowiąc przypadek o tyle ciekawy, że jeszcze niedawno mogło się wydawać, że współczesne czasy nie sprzyjają utopijnemu myśleniu, a wypracowane już projekty utopii służyć mogą jedynie refleksji historycznej. Daniel Bell (1960) ogłosił koniec ideologii, Jean-François Lyotard (1979/1997) upadek wielkich narracji, a Francis Fukuyama (1992/1996) wręcz koniec historii. Nie dziwiło więc, że zmierzch utopii wieszczył Herbert Marcuse (1967), a kilkanaście lat później Leszek Kołakowski (1983/2011), choć z pewnym smutkiem, raportował zanik myślenia utopijnego. Jednak w ciągu ostatnich kilku lat zauważyć można rosnące rozczarowanie pozorną niewzruszonością dominujących porządków organizacyjnych, społecznych i politycznych. Protestujący przeciwko polityce rządu i Unii Europejskiej ruch oburzonych w Hiszpanii, powiązane z nim ruchy *Occupy* sprzeciwiające się na całym świecie wpisa-

nym we współczesne systemy gospodarczopolityczne niesprawiedliwościom społecznym, seria protestów, rewolucji i konfliktów zbrojnych na Bliskim Wschodzie zwana Arabską wiosną – to wszystko nowe, masowe ruchy inspirowane wizjami radykalnych zmian społecznych o utopijskim zabarwieniu.

Również w naukach społecznych i humanistycznych utopie powracają do głównego nurtu (np. Jameson, 2005; Moylan i Baccolini, 2007). W naukach o organizacji René ten Bos (2000) wiązał pojawiające się w zarządzaniu mody od Taylorizmu po reengineering właśnie z myśleniem utopijskim, postulując widoczną obecność tego ostatniego przez całą historię zarządzania. Można zaryzykować jeszcze dalej idące twierdzenie, że wszelkie modele postulujące nowe, a mające powszechnie obowiązywać techniki zarządzania należy zaliczyć do nurtu utopii: nieodmiennie bazują one na wyobrażeniu przyszłości wolnej od nękających nas uciążliwości, dostępną dzięki proponowanej rekonstrukcji współczesnych relacji społecznych. Jak dotąd historia nie była zbyt łaskawa dla prób przekształcania gospodarki dzięki nowym metodom zarządzania, ale – jak zauważał już we wspomnianym wcześniej wykładzie Leszek Kołakowski – nierealizowalność utopii nie jest wystarczającym argumentem dla jej wygaszenia, bowiem „niekwestionowana dominacja ducha sceptycyzmu skazałaby nas na beznadziejną stagnację, marazm, który byle wypadek łatwo zmienić mógłby w katastroficzny chaos” (Kołakowski, 1983, s. 247).

3. Rola humanistycznych nauk zarządzania

Powyższe rozważania zakreślają, przynajmniej po części, zakres zainteresowań i podejść badawczych istotnych dla humanistycznego nurtu w naukach o zarządzaniu, pozostawiają jednak otwartą kwestię, kto i w jaki sposób korzystać ma z pracy naukowej w tej dziedzinie. Uważamy, że można wyróżnić cztery podstawowe sfery efektów takiej działalności naukowej, nie przyznając jednocześnie pierwszeństwa żadnej z nich. Po pierwsze, rolę naukowca jest zwiększanie zrozumienia otaczającego nas świata i wyławianie problemów dotyczących współczesne organizacje i ich uczestników. Warto podkreślić, że samopoznanie i wiedza o rzeczywistości, w której żyjemy, uważana jest za wartość samą w sobie co najmniej od czasów Sokratesa i nie widzimy powodów, by od tej wartości odchodzić w obecnym, coraz bardziej skomplikowanym i trudnym do zrozumienia świecie organizacji. Wiedza służy identyfikacji stojących naprzeciw nas wyzwań, ale nie można jej wartości redukować wyłącznie do tej funkcji. Drugim, powiązaniem zadaniem, jest wyjaśnianie procesów historycznych, budowanie sensu – Donald McCloskey (1985) w przekonujący sposób argumentował za taką właśnie, wyjaśniającą rolę ekonomii; Karl Weick (np. 1995) wielokrotnie pisał o racjonalności jako procesie retrospektywnym w organizacjach. Zjawiska społeczne mają charakter nieodmiennie dynamiczny, ale poznać tę dynamikę mamy możliwość jedynie patrząc w przeszłość. Po trzecie, badania i rosnące zasoby wiedzy pozwalają na znajdowanie rozwiązań dla zidentyfikowanych

już problemów, czy to w warstwie teoretycznej czy poprzez projekty doradcze w bezpośrednim dialogu z dotkniętymi owymi problemami aktorami społecznymi (Whyte, 1991). Po czwarte, istotną sferę działalności naukowej stanowi kształcenie studentów. Uniwersytety powstały jako instytucje służące edukacji i takimi instytucjami, przez prawie tysiącletnią już swoją historię, pozostają. Nauczanie na poziomie uniwersyteckim różni się od szkolnictwa na niższych poziomach bezpośrednimi powiązaniem z działalnością badawczą, kontaktem nie tylko z wynikami badań, ale również z debatami i kontrowersjami, którymi żyje społeczność naukowa. Jednocześnie, choć konkretne kursy nakierowane mogą być na przyswojenie konkretnego wycinka wiedzy bądź zdobycie umiejętności rozwiązania konkretnych problemów, edukacja uniwersytecka rozumiana być musi jako proces całościowy, mający znaczenie i skutki społeczne, a nie tylko indywidualne. Celem kształcenia studentów zarządzania nie może być jedynie przysposobienie do zawodu kierownika, ale także rozwój świadomego uczestnictwa w zmieniającej się rzeczywistości społecznej, rozwój, którego beneficjentem będzie cała społeczność i uczestnicy przeróżnych organizacji, z którymi absolwent zwiąże się po ukończeniu studiów (Collini, 2012; Nussbaum, 2012).

Chcielibyśmy podkreślić, że od żadnych badań, żadnego tekstu ani nawet żadnego naukowca nie można wymagać zajmowania się wszystkimi tymi aspektami jednocześnie, chociaż istnienie i rozwój ich wszystkich konieczny jest dla funkcjonowania humanistycznych nauk o zarządzaniu jako samodzielnej gałęzi wiedzy. Dlatego ważna jest również sieć powiązań i kontaktów, publikacji i konferencji, umożliwiająca współdzielenie nabywanej wiedzy i, tym samym, rozwój dyscypliny.

Przypisy

- ¹ Wszelako oba nurty mogą się szczycić wspólnym intelektualnym protoplastą – Adamem Smithem, który był przede wszystkim filozofem moralnym, lecz także pionierem współczesnych nauk ekonomicznych. W swoich pismach podejmował wątki zarówno takie, które określiłibyśmy jako typowo humanistyczne (1759/2010, teoria uczuć moralnych, charakterystyka człowieka jako istoty z natury kalkulującej, ale także moralnej, nieoczekującej wzajemności, skłonnej do hojności, współczucia i przyjaźni), jak i efektywnościowe (1776/1997, przede wszystkim społeczny podział pracy, a także założenie, że to ekonomiczna natura człowieka jest motorem napędowym mechanizmów rynkowych), przedstawiając przy tym zarys funkcjonowania współczesnego mu zarządzania.

Bibliografia

- Ackoff, R.L. (2010). *Systems thinking for curious managers*. Axminster: Triarchy Press.
- Batko, R. (2013). *Golem, Awatar, Midas, Złoty Cielec: Organizacja publiczna w płynnej nowoczesności*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie SEDNO.
- Bell, D. (1960). *The end of ideology: On the exhaustion of political ideas in the fifties*. Glencoe: Free Press.
- Benjamin, W. (2006). *The writer of modern life. Essays on Charles Baudelaire*. Cambridge: Harvard University Press.

- Bos, R. ten (2000). *Fashion and utopia in management thinking*. Amsterdam: John Benjamins.
- Bowles, M.L. (1989). Myth, meaning and work organization. *Organization Studies*, 10 (3), 405–421.
- Burrell, G. i Morgan, G. (1979). *Sociological paradigms and organizational analysis*. Londyn: Heinemann.
- Chrostowski, A. i Kostera, M. (2011). Etnografia jako narzędzie diagnostyczne w procesie doradztwa naukowego. *Problemy Zarządzania*, 9 (2), 30–50.
- Collini, S. (2012). *What are universities for?* Londyn: Penguin.
- Cyert, R.M. i March, J.G. (1992). *A behavioural theory of the firm*. Malden: Wiley-Blackwell.
- Czarniawska, B. (1983). *Proces zarządzania: Studium percepcji kierowników przedsiębiorstw*. Warszawa: PWN.
- Czarniawska, B., Nocuń, A.W. i Szmagałski J. (1985). *Kierowanie w kulturze: Perspektywa sukcesu*. Warszawa: COK.
- Czarniawska, B. i Rhodes C. (2006). Strong plots: Popular culture in management practice and theory. W: P. Gagliardi i B. Czarniawska (red.), *Management education and humanities* (s. 195–218). Cheltenham: Edward Elgar.
- Czarniawska-Joerges, B. (1992). *Exploring complex organizations: A cultural perspective*. Newbury Park: Sage.
- Czarniawska-Joerges, B. i de Monthoux, P.G. (red.). (1994). *Good novels, better management: Reading organizational realities*. Chur: Harwood.
- Davis, M. (2008). Bauman on globalization: The human consequences of a liquid world. W: M. Hviid Jacobsen i P. Poder (red.), *The sociology of Zygmunt Bauman: Challenges and Critique* (s. 137–153). Aldershot: Ashgate.
- Durnaś-Kołodziej, A. (2012). *Kultura organizacji – idea i instrumentalizacja*. Szczecin: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego.
- Feyerabend, P.K. (1999). *Conquest of abundance: A tale of abstraction versus the richness of being*. Chicago: University of Chicago Press.
- Flyvbjerg, B. (2011). Case Study. W: N.K. Denzin i Y.S. Lincoln (red.), *The Sage Handbook of Qualitative Research, 4th Edition* (s. 301–316). Thousand Oaks: Sage.
- Fukuyama, F. (1992/1996). *Koniec historii*. Poznań: Zysk.
- Gabriel, Y. (2000). *Storytelling in organizations: Facts, fictions, and fantasies*. Oxford: Oxford University Press.
- Gagliardi, P. i Czarniawska B. (red.). (2006). *Management and humanities*. Londyn: Edward Elgar.
- Gawel, Ł. (red.). (2013). *Zarządzanie: Kultura, media, dziedzictwo*. Kraków: Attyka.
- Glinka, B. (2008). *Kulturowe uwarunkowania przedsiębiorczości w Polsce*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Hviid Jacobsen, M. i Poder, P. (2008). Introduction – The sociology of Zygmunt Bauman: Challenges and critique. W: M. Hviid Jacobsen i P. Poder (red.), *The sociology of Zygmunt Bauman: Challenges and Critique* (s. 1–15). Aldershot: Ashgate.
- Jameson, F. (2005). *Archaeologies of the future: The desire called utopia and other science fictions*. Nowy Jork: Verso.
- Jemielniak, D. (2008). *Praca oparta na wiedzy: Praca w przedsiębiorstwach wiedzy na przykładzie organizacji high-tech*. Warszawa: WAIiP.
- Kociatkiewicz, J. i Kostera, M. (2001). Art and organizing: Lessons for organization theory from the humanities. *Master of Business Administration*, 50 (3), 24–28.
- Kociatkiewicz, J. i Kostera, M. (2010). Experiencing the Shadow: Organizational exclusion and denial within Experience Economy. *Organization*, 17 (2), 257–282.
- Koźakowski, L. (1983/2011). The death of utopia reconsidered. W: S.M. McMurrin (red.), *The Tanner lectures on human values* (vol. 4). Cambridge: Cambridge University Press.

- Konecki, K.T. (1992). *Nowi pracownicy a kultura organizacyjna: Studium folkloru fabrycznego*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Kostera, M. (2003). *Antropologia organizacji: Metodologia badań terenowych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kostera, M. (red.). (2008). *Organizational Olympians: Heroes and heroines of organizational myths*. Basingstoke: Palgrave.
- Kostera, M. (2010). *Organizacje i archetypy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Koźmiński, A.K. (1977). *Technokraci i humaniści: Dwa spojrzenia na ludzką pracę*. Warszawa: Iskry.
- Koźmiński, A.K. i Obłój, K. (1989). *Zarys teorii równowagi organizacyjnej*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Kubr, M. (red.). (1996). *Management consulting: A guide to the profession*. Geneva: International Labour Office.
- Kurnal, J. (red.). (1972). *Twórcy naukowych podstaw organizacji*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Kwiatkowski, S. (2000). *Przedsiębiorczość intelektualna: Bogactwo z wiedzy*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Liotard, J.-F. (1979/1997). *Kondycja ponowoczesna*. Warszawa: Aletheia.
- Marcuse, H. (1967). *Das Ende der Utopie*. Berlin: Verlag v. Maikowski.
- McCloskey, D.N. (1985). *The rhetoric of economics*. Madison: University of Wisconsin Press.
- Morgan, G. (2005). *Obrazy organizacji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Moylan, T. i Baccolini, R. (red.). (2007). *Utopia method vision: The use value of social dreaming*. Oxford: Peter Lang.
- Nierenberg, B. (2011). *Zarządzanie mediami*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Nussbaum, M. (2012). *Not for profit: Why democracy needs the humanities*. Princeton: Princeton University Press.
- Ossowski, S. (1967/2000). *Z zagadnień psychologii społecznej*. Warszawa: PWN.
- Phillips, N. (1995). Telling organizational tales: On the role of narrative fiction in the study of organizations. *Organization Studies*, 16 (4), 625–649.
- Postuła, A. (2010). *Organizacje i informatycy*. Warszawa: WAiP.
- Sievers, B. (2006). The psychotic organization: A socio-analytic perspective. *Ephemera*, 6 (2), 104–120.
- Sławecki, B. (2010). *Zatrudnianie po znajomości*. Warszawa: Beck.
- Smith, A. (1759/2010). *The theory of moral sentiments*. Londyn: Penguin.
- Smith, A. (1776/1997). *The wealth of nations. Books I-III*. Londyn: Penguin.
- Strati, A. (1999). *Organization and aesthetics*. Thousand Oaks: Sage.
- Sułkowski, Ł. (2012). *Kulturowe procesy zarządzania*. Warszawa: Difin.
- Taylor, F.W. (1911). *Principles of scientific management*. Nowy Jork: Harper & Brothers.
- Van Maanen, J. i Kunda, G. (1989). 'Real feelings': emotional expression and organizational culture. W: L.L. Cummings i B.M. Staw (red.), *Research in organizational behavior* (vol. 11, s. 43–103). Greenwich: JAI Press.
- Weber, M. (1905/1994). *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*. Lublin: TEST.
- Weber, M. (1922/2002). *Gospodarka i społeczeństwo: Zarys socjologii rozumiejącej*. Warszawa: PWN.
- Weick, K.E. (1969). *The social psychology of organizing*. Reading: Addison-Wesley.
- Weick, K.E. (1995). *Sensemaking in organizations*. Thousand Oaks: Sage.
- Whyte, W.F. (1991). *Participatory Action Research*. Newbury Park: Sage.
- Yin, R.K. (2003). *Case Study Research: Design and methods*. Newbury Park: Sage.
- Zawadzki, M. (2013). *Kultura organizacyjna w perspektywie nurtu krytycznego w naukach o zarządzaniu*. Warszawa: Poltext.