Hubert Witczak
Katedra Systemów i Technik
Zarządzania AE w Poznaniu

SYSTEMATYZACJA TEORII ORGANIZACJI I ZARZĄDZANIA

Wstęp

Porządek myślowy, także umysłowy, jest niestety niestały, a bardzo pożądany. Kiedy umysł, jako fragment rzeczywistości, staje naprzeciwko niej – podlega niepokojowi, którego powód wyjaśniają prawa Gödla oraz ustalenia Schrödingera i Heisenberga. Jednym słowem, trapi go przeczucie swoistej impotencji poznawczej, z drugiej strony rozpiera napoleońska wiara w potęgę wrażliwości, intuicji i rozumu.

W rzeczywistości ducha, umysłu, świadomości kłębią się mniej lub bardziej uporządkowane paradygmaty: o niższym lub wyższym poziomie i stopniu zorganizowania. Doskonale zorganizowany umysł, w sensie całości paradygmatów, jest zawsze lepszym narzędziem badawczym, pytanie tylko czy istnieje i na czym polega taka doskonałość.

Paradygmaty są zasilane z dwóch źródeł: badania rzeczywistości leżącej poza umysłem i rzeczywistości własnej umysłu oraz spekulacji. Wszystkie te elementy podlegają zmianom samoistnym i indukowanym i mogą wchodzić w relacje w czasie rzeczywistym, jak i poza nim. W istocie więc wzrost stopnia zorganizowania umysłu jest pozytywnie skorelowany ze wzrostem stopnia adekwatności do praktyki i sprawnością wykorzystania paradygmatów dla czynności poznawczych, weryfikujących, wartościujących i predykcji.

Składnikiem paradygmatów są teorie. Wieść gminna niesie, że nie ma nic bardziej praktycznego niż dobra teoria. W 1961 r. Harold Koontz[1] wprowadził jednak do nauki o organizacji i zarządzaniu pojęcie „management theory jungle", dając wyraz opinii o nieuporządkowaniu w dziedzinie teorii zarządzania.

Moim zdaniem, ta dżungla coraz bardziej zarasta i jest to stan zaniepokojonego umysłu, który pilnie oczekuje porządku teoretycznego, może nawet teorii sys-

[1] H. Koontz, *The Management Theory Jungle*, „Journal of the Academy of Management" 1961, December, s. 174–188.

tematyzacji, nie mówiąc już o metateorii organizacji i zarządzania. Cel tego opracowania jest najprostszy: jest to kolejna próba refleksji nad systematyzacją teorii organizacji i zarządzania, ale tylko w zakresie rekonstrukcji istniejącego stanu rzeczy (systematyzacji i zasad systematyzacji). Chodzi więc bardziej o postawienie problemu i uchwycenie istniejącego porządku (nieporządku) niż jego wyjaśnienie.

1. Dotychczasowe teorie i ich systematyzacje

Nie sposób w krótkim opracowaniu dochować pełnej wierności zasadzie korespondencji, czyli nawiązania do istniejącego dorobku. Dlatego też podtrzymując tezę o „zarastaniu dżungli", posłużę się głównie propozycjami L.J. Krzyżanowskiego[2] (LJK) i Kazimierza Perechudy[3] (KP), sięgając także niekiedy do innych autorów.

LJK dokonuje próby systematyzacji, osadzając ją w szerszym kontekście historycznym i refleksji genetyczno-funkcjonalnej. Jego „propozycja systematyzacji kierunków naukowej refleksji czy raczej podejść do problemów kierowania organizacjami na podstawie kryterium dominującego lub preferowanego aspektu badawczego"[4] składa się z trzech preferowanych aspektów badawczych: inżynieryjno-technicznego i ekonomicznego, psycho-socjologicznego i orientacji wieloaspektowej.

Podejście inżynieryjno-techniczne i ekonomiczne obejmuje „naukowe zarządzanie" Taylora, inżynierię produkcyjną, ekonomikę i organizację przedsiębiorstwa, badania operacyjne i marketingowe, planowanie portfelowe rozwoju wyrobów i technologii i zarządzanie portfelowe.

Podejście psycho-społeczne zajmuje się „miękką" substancją problemów organizacji i zarządzania. LJK wyróżnia tu takie subkierunki czy szkoły naukowe jak: stosunków międzyludzkich, organizacyjnych zachowań się i systemu społecznego. Każda z tych szkół może być detalizowana, na przykład szkoła systemu społecznego wyróżnia: koncepcję organizacji: jako systemu społeczno-technicznego; jako systemu społeczno-politycznego; jako systemu społeczno-kulturowego. LJK wyraża przy tym pogląd, że podejście psycho-socjologiczne stopniowo wtapia się w podejście wieloaspektowe.

Na czele podejścia wieloaspektowego znajduje się Universals of Management, czyli formułowanie ogólnych zasad zarządzania organizacjami przemysłowymi

[2] L.J. Krzyżanowski, *O podstawach kierowania organizacjami inaczej; paradygmaty, metafory, modele, filozofia, metodologia, dylematy, trendy*, WN PWN, Warszawa 1999.

[3] *Zarządzanie przedsiębiorstwem przyszłości. Koncepcje, modele, metody*, (red.) K. Perechuda, AW Placet, Warszawa 2000.

[4] L.J. Krzyżanowski, *O podstawach...*, dz.cyt., s. 107 i dalsze.

i administrowania urzędami (począwszy od H. Fayola). W kolejności idą podejście systemowe (mające swoje wewnętrzne rozgałęzienia), podejście sytuacyjne, koncepcje zarządzania strategicznego, podejście kulturowe, etyka biznesu.

Poza tą systematyzacją LJK podaje: refleksje o podejściu do problemów zarządzania organizacjami, które nazywa „nową falą" w nauce i praktyce zarządzania (sztuka zarządzania po japońsku oraz zasady czy cechy funkcjonowania doskonałego przedsiębiorstwa w ujęciu T.J. Petersa i R.H. Watermana); refleksje nad światem organizacji przez pryzmat metafor jako sposobów myślenia i widzenia; hipotezy co do weryfikacji swojej systematyzacji w toku dalszych badań, na które składają się cztery wizje świata organizacji: mechanistyczna, organizmowa, socjopolityczna i socjokulturowa.

Z kolei cała książka pod redakcją KP jest wyrazem systematyzacji paradygmatu zarządzania przedsiębiorstwami opartej na założeniu, że dotychczasowe paradygmaty funkcjonowania przedsiębiorstw załamały się, co „oznacza konieczność przejścia do przestrzeni przedsiębiorstw nowej generacji, które wymagają zupełnie innych metod zarządzania"[5].

KP wyróżnia koncepcje zarządzania, które mają najwyższy poziom uogólnienia, wymiar teoretyczny, i należą, z punktu widzenia poziomu abstrakcyjności, do poziomu dedukcyjnego. Na niższym poziomie plasują się tak zwane modele zarządzania, które są bardziej znane i są częściowo zopercjonalizowane, to znaczy znajdują coraz większe zastosowanie w praktyce życia gospodarczego. Wreszcie na najniższym poziomie KP wskazuje na metody zarządzania, które mają najwyższy stopień konkretyzacji. Koncepcje przechodzą poprzez modele w metody zarządzania. Te ostatnie po wyeksploatowaniu, tracą praktycznie znaczenie, ulegają szybkiej dewaluacji, nabierając wymiaru historycznego.

KP twierdzi, że taka konstrukcja jest wyrazem dominującego podejścia dedukcyjnego, ponieważ klasyczne taylorowskie, indukcyjne podejście: od praktyki do teorii, straciło rację bytu.

Na poziomie koncepcji zarządzania znajdują się: systemowa koncepcja organizacji i zarządzania, organizacja fraktalna i przedsiębiorstwo inteligentne.

Do modeli zarządzania zalicza się: organizację wirtualną, zarządzanie zintegrowane, organizację uczącą się, zarządzanie procesami, organizacją sieciową, benchmarking i outsourcing.

Grupa metod zarządzania obejmuje: zarządzanie przez cele, zarządzanie przez motywowanie, zarządzanie przez wyjątki, zarządzanie przez innowacje, zarządzanie przez komunikowanie, zarządzanie przez partycypację, zarządzanie przez konflikt, zarządzanie przez kryzysy, zarządzanie przez delegowanie uprawnień, zarządzanie przez zadania, zarządzanie przez grupy autonomiczne, zarządzanie przez formalizację, zarządzanie przez ryzyko, zarządzanie przez nadzór i kontrolę, zarządzanie przez koła jakości, zarządzanie przez kontroling, zarządzanie

[5] *Zarządzanie...*, (red.) K. Perechuda, dz.cyt., s. 7.

czasem, zarządzanie przez intuicję, zarządzanie przez kulturę, zarządzanie przez układy macierzowe, zarządzanie przez marketing wewnętrzny i zarządzanie przestrzenią organizacyjną.

Przedstawione systematyzacje są daleko niezupełne, jeśli chodzi o zawartość. Nie obejmują one na przykład takich składników, jak zarządzanie przedsięwzięciami (projektami), zarządzanie zmianą, zarządzanie wartością przedsiębiorstwa, zarządzanie przez wartości, system zarządzania znany jako JIT (just in time) czy TQM (total guality management), interfuzja, zarządzanie chaosem (przez paradoksy czy paradoksami), zarządzanie przez instrukcje.

Zarysowany stan rzeczy w dziedzinie systematyzacji teorii organizacji i zarządzania może przyprawić o ból głowy.

Wyrazem niejakiej bezradności badawczej jest stosowanie rozmaitych pojęć dla oznaczenia postępowania badawczego i jego wyników. Znajdujemy tu teorie, modele, szkoły, postawy badawcze, podejścia, doktryny, naukę, nurty, dorobek, kierunki, ujęcia, koncepcje, filozofie, metafory, trendy, metodologie, dziedziny, subkierunki. Przychylam się do zdania LJK, że „...wszelkie owe „teorie" organizacji nie spełniły wymagań, jakie stawia się teoriom w ścisłym, rygorystycznym znaczeniu tego terminu"[6]. Teza ta służy zresztą autorowi do konstruowania własnych filozoficznych założeń organizacji i zarządzania, które stanowią interesujący wkład do rozwoju dyscypliny[7]. Nie mogę jednak zaakceptować poglądu, że termin „teoria" może być użyty na oznaczenie modelowych wizji rzeczywistości organizacyjnej, dla celów ukazania wielości i różnorodności źródeł inspiracji i refleksji naukowej[8]. Niektórzy autorzy, pisząc o teoriach i prawach w naukach społecznych, konstatują, że „Aby dane twierdzenie mogło zostać uznane za prawo musi zostać wyposażone w bardzo mocne dowody empiryczne. Jak dotąd niewiele twierdzeń formułowanych w ramach nauk społecznych osiągnęło taki status"[9]. Z pewnością więc wszystkie te modele, szkoły i in. organizacji i zarządzania powinny być przesiane przez „sito" przyjętej wcześniej i egzekwowanej definicji teorii w znaczeniu ogólnometodologicznym. K.R. Popper[10] pisze: „Przez stopień korraboracji teorii (rozumiał) zwięzłe sprawozdanie oceniające stan (w pewnym czasie t) krytycznej dyskusji nad teorią z uwzględniem sposobu, w jaki rozwiązuje ona swoje problemy, stopnia jej sprawdzalności, surowości testów, które przeszła, oraz sposobu, w jaki przetrwała te sprawdziany".

Poszukiwanie jakiegoś porządku, oprócz omawianych propozycji systematyzacji wskazuje na pełną dowolność zachowań autorów co do zakresu przedmiotowe-

---

[6] L.J. Krzyżanowski, *O podstawach...*, dz.cyt., s. 103.

[7] Tamże, s. 147–228.

[8] Tamże, s. 104.

[9] Ch. Frankfort-Nachmias, D. Nachmias, *Metody badawcze w naukach społecznych*, Wydawnictwo Zysk i Spółka, Poznań 2001, s. 58.

[10] K.R. Popper, *Wiedza efektywna*, WN PWN, Warszawa 1992, s. 31.

go teorii (modeli etc). Można jednak zrekonstruować pewne typy systematyzacji w nauce o organizacji i zarządzaniu według następujących kryteriów .

1. Kryterium budowy i funkcjonowania organizacji i procesu zarządzania. Zaliczam tu na przykład takie kategorie, jak: organizacja – maszyna; organizacja – organizm (w tym organizacja kod genetyczny); organizacja – gra; organizacja – system; organizacja – proces; organizacja – sieć; organizacja – fraktal; organizacja – metafora; organizacja wirtualna.

2. Kryterium zachowania się organizacji i zachowania się w procesie zarządzania. Dostrzegam tu organizację uczącą się i organizację inteligentną jako swego rodzaju antropomorfizacje; zarządzanie strategiczne, taktyczne i operacyjne; podejście sytuacyjne.

3. Kryterium istoty i zakresu przedmiotu organizacji i zarządzania. Można tu wymienić organizację pracy, inżynierię produkcyjną, badania operacyjne, zarządzanie funkcjami przedsiębiorstwa (marketingiem, finansami, i in.), zarządzanie wartością przedsiębiorstwa.

4. Kryterium czynników organizacji i zarządzania. Znajdujemy tu: zarządzanie przez wartości; zarządzanie przez cele, zarządzanie przez wyjątki, zarządzanie przez instrukcje, zarządzanie przez postawę kierowniczą; zarządzanie przez motywowanie; zarządzanie przez nadzór i kontrolowanie, i in.

5. Kryterium wielowymiarowe – organizacja i zarządzanie jako całość. Jak sądzę zarządzanie chaosem czy zarządzanie paradoksami mogą znaleźć tu swoje miejsce.

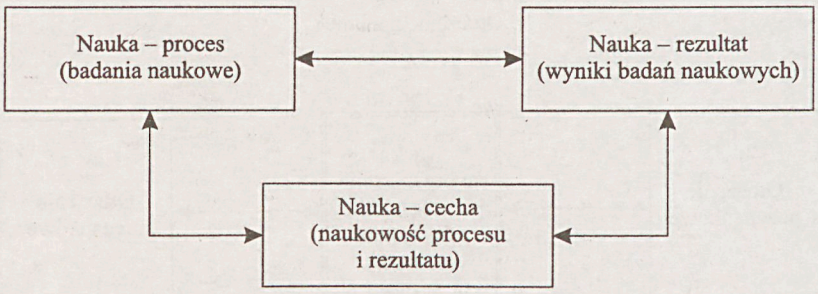
W istocie, w procesie rekonstrukcji wyłaniają się najrozmaitsze możliwe typologie teorii organizacji i zarządzania. Przyczyną tego stanu są nie tylko natura samego zakresu rzeczowego, zakresu przedmiotowego; stosowane postawy i metodologia, czy prawo „impotencji", o którym wzmiankowałem wcześniej. Sądzę, że dochodzi do tego także niedoskonałość teorii, czy nawet paradygmatu systematyzacji, przez co indywidualne wysiłki są najczęściej swoiste, oparte na specyficznych podstawach i postawach.

2. Refleksja o podstawach systematyzacji

Trawestując twierdzenie J. Zieleniewskiego, wyróżniającego trzy znaczenia terminu „organizacja"[11] , podobnie możemy potraktować termin „nauka". „Nauka" w znaczeniu rzeczowym skupiałaby w sobie rezultaty „nauki" w znaczeniu czynnościowym (nauka rozumiana jako badania naukowe). Wreszcie dana całość może być rozpatrywana jako taka, której przypisujemy cechę naukowości.

Nauka nie dokonuje się samoistnie, zatem musimy do niej wprowadzić składnik aktywny – podmiot nauki. Podmiot ten z uniwersum, czyli otaczającego go

[11] J. Zieleniewski, *Organizacja i zarządzanie*, PWN, Warszawa 1965, s. 265 i dalsze.



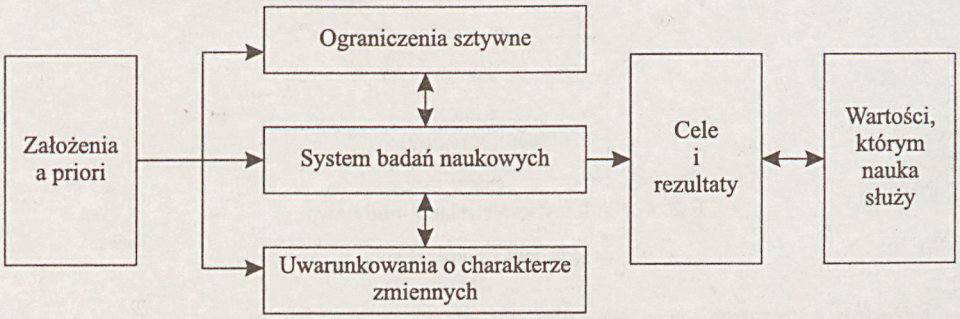
Rys. 1. Trzy znaczenia terminu „nauka"

Źródło : opracowanie własne.

wszechświata (którego ten podmiot jest składnikiem), wypreparowuje część, którą nazywa nauką. Takie postawienie rodzi natychmiast co najmniej trzy problemy, co do których podmiot musi się opowiedzieć, rozwiązać je – czyli podjąć decyzję. To określa jego postawę badawczą:

- Co to jest „nauka"?
- Dlaczego „nauka"?
- Co leży poza „nauką" w otaczającym wszechświecie?

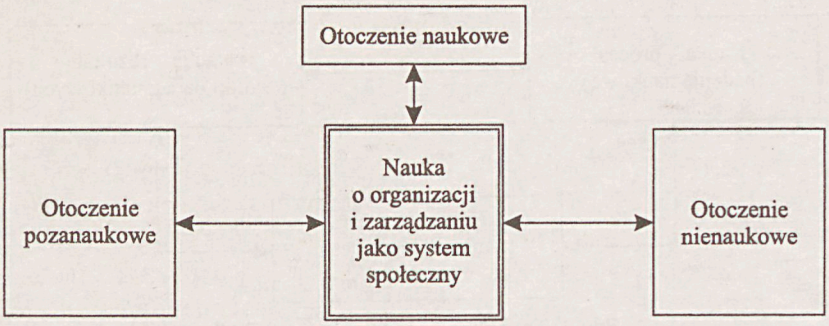
W konsekwencji to co składa się na wszechświat (system nauki + otoczenie systemu nauki) zyskuje swój kontekst podmiotowy (szerzej – społeczny). Pokazuje on w istocie, że system nauki nie może być ograniczony do badań naukowych i ich bezpośredniego rezultatu.



Rys. 2. Społeczny kontekst nauki

Źródło: opracowanie własne.

Wypreparowanie nauki przez badaczy nie może być całkowicie losowe i na zasadzie tabula rasa, gdyż byłoby pozanaukowe lub nienaukowe, czyli wewnętrznie sprzeczne. Zatem system badań naukowych i jego rezultaty mogą być opisane, objaśnione, tylko jeśli określone zostaną wartości i cele, do których nauka zmierza; założenia a priori dotyczące nauki – ale podjęte przed postępowaniem badawczym (jak chociażby definicja nauki); stosunek do ograniczeń sztywnych dla nauki (są

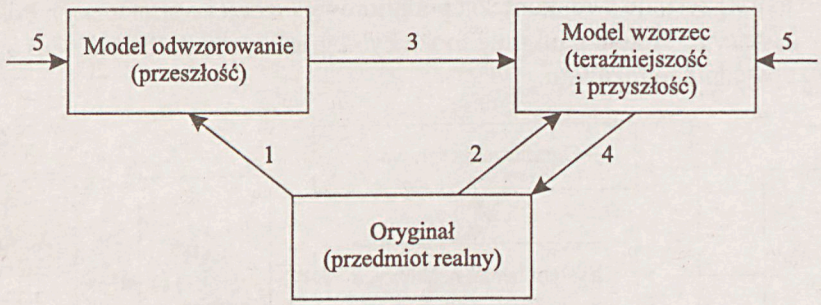


Rys. 3. Interspołeczny kontekst nauki o organizacji i zarządzaniu

Źródło: opracowanie własne.

czy ich nie ma, ewentualnie jaką posiadają treść), które zakreślają bezwzględne pole manewru w badaniach naukowych.

Tak rozumiana nauka o organizacji i zarządzaniu, jako społeczny system, uwikłana jest w oddziaływania interspołeczne ze składnikami pozanaukowymi i nienaukowymi otoczenia. Poza nauką znajduje się obszar na przykład aktywności przedsiębiorstw, zaś w otoczeniu nienaukowym funkcjonują przeczucia (intuicje), mity i in., przy czym oczywiście przedmiot nauki może być dowolny.



Rys. 4. Nauka w kategoriach modelowania

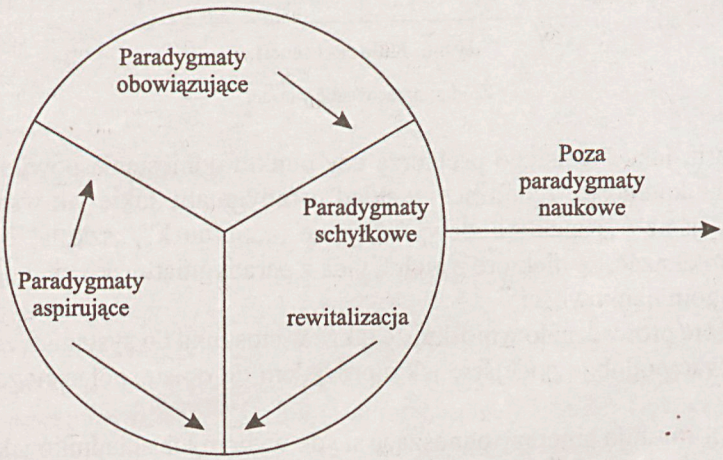
Źródło: opracowanie własne.

Przedmiotem postępowania naukowego (1, 2, 3, 4) są oryginał i modele. Oryginał jest realnie istniejącym obiektem rzeczywistości posiadającym jakąś historię. Badania naukowe 1 polegają na stworzeniu modelu – odwzorowania, reprezentującego istniejący oryginał. Badania naukowe 2 i 3 polegają na zbudowaniu modelu – wzorca, który ma reprezentować oczekiwany oryginał (składniki, relacje, cechy, etc.). Badania naukowe 4 dostarczają zasad kształtowania oryginału w kierunku zgodnym z modelem. Natomiast postępowanie 5 obrazuje wpływ na modele czynności pozanaukowych i nienaukowych (np. spekulacji). Dla prawomocności badań i ich wyników potrzebne są jeszcze badania weryfikujące i oceniające,

wartościujące (aksojologiczne), które można stosować odnośnie do wszystkich poprzednich badań i ich wyników.

Na tym tle nauka społeczna jawi się jako aktywność silnie związana z kontekstem oraz cecha stopniowalna procesów i ich rezultatów. Kontekst uczula nas na to, że nauka wyrasta zawsze z jakiegoś gruntu podmiotowo-społecznego, zatem kluczowe jest ujawnienie i wyjaśnienie tego gruntu. Inaczej proces i wyniki nauki nie mogą być dobrze zrozumiane, interpretowane i weryfikowane. Epigoni lub interpretatorzy mogą zrobić najwyżej to samo co odbiorcy dzieła sztuki: dochodzić „co i dlaczego autor miał na myśli" lub tworzyć wyjaśnienia i interpretacje zasadzające się na ich własnych, precyzyjnie podawanych założeniach. O stopniu naukowości mówimy między innymi dlatego, że proces i jego wyniki mogą mniej lub bardziej spełnić rygory naukowości, opisane przez takie cechy jak: pewność metody i wyników, obiektywizm, powtarzalność, logiczność i in.[12].

Nic też dziwnego że w latach sześćdziesiątych ubiegłego wieku pojawiło się i zadomowiło w nauce pojęcie paradygmatu[13]. Pojęcie to wyrasta nie tylko z przyczyny jaką jest historycznie uwarunkowany mechanizm rozwoju nauki, ale również z kontekstu podmiotowego i potrzeby weryfikacji naukowości. Stąd też, nie dyskutując szerzej samego zagadnienia paradygmatu, wyróżnię paradygmaty aspirujące, paradygmaty obowiązujące i paradygmaty schyłkowe, inspirując się, przez analogię, schematem cyklu życia. Zatem na obszarze danej nauki społecznej może egzystować równocześnie wiele paradygmatów o różnym statusie, przy



Rys. 5. Cykl życia paradygmatów w naukach społecznych

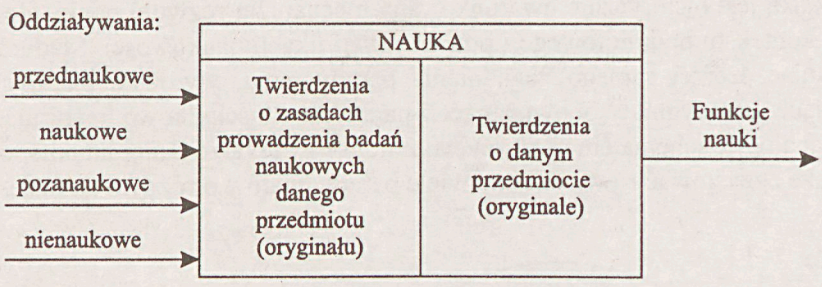
Źródło: opracowanie własne.

[12] Zob. w sprawie naukowości: Ch. Frankfort-Nachmias, D. Nachmias, *Metody...*, dz.cyt., s. 17 i dalsze.

[13] Por. L.J. Krzyżanowski, *O podstawach...*, dz.cyt., s. 57 i dalsze.

czym nawet ustalenie paradygmatu obowiązującego wymagać może odrębnych zabiegów metodologicznych i organizacyjnych, o ile wspólnot uczonych wyznających odmienne lub niezbieżne paradygmaty jest kilka.

Paradygmat naukowy jest kategorią metodologiczną, ale jego treści nawiązują zarówno do badań naukowych jak i ich wyników. Wyraża on istniejące w danym miejscu i czasie przekonania naukowe co do samych badań i ich wyników. Rdzeniem tak rozumianego paradygmatu są, w moim przekonaniu, teorie. „Teorie naukowe, w przeciwieństwie do prac filozofów, są abstrakcjami odzwierciedlającym określone aspekty świata empirycznego, mówią one, jak i dlaczego zaszło dane zjawisko empiryczne, a nie co być powinno"[14]. Teorie zatem mogą mieć funkcję postulatywną czy predykcyjną, ale same nie mogą być ani postulatywne ani predyktywne. Teorie naukowe nie są każdym rodzajem konceptualizacji: są to twierdzenia dotyczące oryginału wypracowane przy pomocy badań naukowych; twierdzenia wyrastające z określonego gruntu, kontekstu społecznego, i wreszcie, co kluczowe – twierdzenia dowiedzione, których najwyższą formą są prawa[15]. Na tle



Rys. 6. Kontekst teorii

Źródło: opracowanie własne.

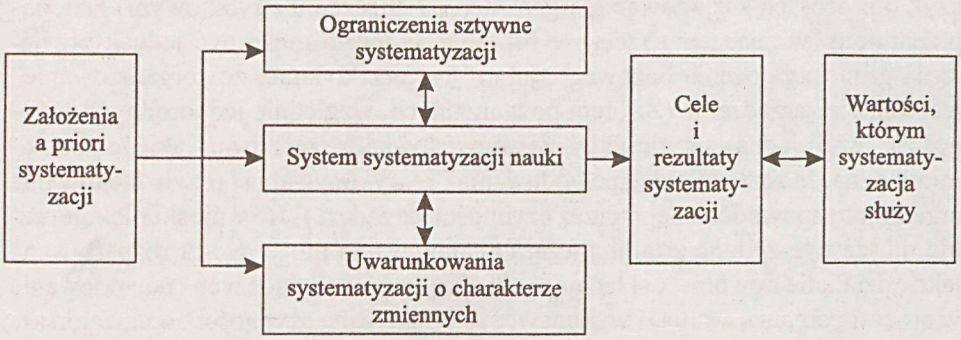
pojęcia teorii, jako swoistego probierza czy punktu odniesienia powinny zostać opisane inne kategorie wchodzące w skład paradygmatu, takie jak wspomniane wyżej „podejście", „aspekty budowy", „ujęcie", „kierunek", „szkoła" i in. Może się przy tym okazać, że niektóre z nich wyjdą z paradygmatu jako nie odpowiadające wymogom naukowości.

Wywody te prowadzą do wniosku, że także w stosunku do systematyzacji można zastosować podobne podejście jakie przyjąłem do opisu społecznego kontekstu nauki.

Poniżej formułuję hipotezy odnoszące się do wybranych składników kontekstu systematyzacji nauki.

[14] Ch. Frankfort-Nachmias, D. Nachmias, *Metody...*, dz.cyt., s. 53.

[15] Jest to stan idealny. Podzielam pogląd, że „każda teoria fizyczna jest zawsze prowizoryczna, pozostaje tylko hipotezą; nigdy nie można jej udowodnić". S.W. Hawking, *Krótka historia czasu*, Wydawnictwo ALFA, Warszawa 1990.



Rys. 7. Kontekst systematyzacji nauki

Źródło: opracowanie własne.

Zupełnie fundamentalną kwestią jest więc rozstrzygnięcie, co jest dziedziną nauki o organizacji i zarządzaniu w sensie rzeczowym, przedmiotowym i czasoprzestrzennym. Z przedmiotowego (kategorialnego) punktu widzenia termin „organizacja" ma trzy znaczenia (rzeczowe, czynnościowe i atrybutowe), natomiast termin „zarządzanie" ma tylko znaczenie czynnościowe.

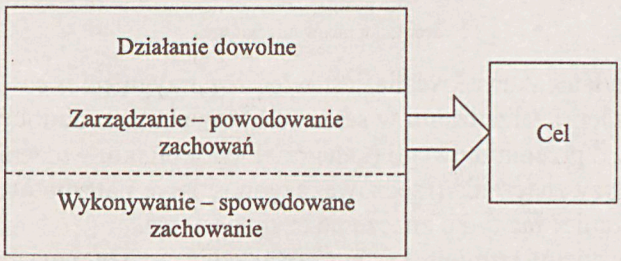
Nawet jeśli użyjemy terminu „system zarządzania" to mamy na myśli „system" procesu nazywanego zarządzaniem. Nauka o zarządzaniu to nauka o powodowaniu, aby jakieś przedmioty zachowywały się zgodnie z celami i wolą podmiotu zarządzającego. Częścią tak rozumianej nauki może być „nauka o organizowaniu",

Wyszczególnienie	**Organizacja**	**Zarządzanie**
Organizacja	Organizacja innych przedmiotów niż zarządzanie	Organizacja zarządzania
Zarządzanie	Zarządzanie organizacjami	Zarządzanie innymi przedmiotami niż organizacje

Rys. 8. Związki między „organizacją" i „zarządzaniem" (dziedzina organizacji i zarządzania)

Źródło: opracowanie własne.

czyli o procesach kształtowania organizacji (w znaczeniu atrybutowym) jakiegoś przedmiotu (w znaczeniu rzeczowym). Taka hipoteza może być jednak przyjęta na gruncie założenia bazowego, jakim jest przekonanie, że „organizowanie" jest funkcją zarządzania (zbiorem powtarzalnych, względnie jednorodnych czynności). Jeżeli jednak przyjmiemy, że „powodowanie" zachowań jakiegoś przedmiotu oznacza rozróżnienie „powodowania" i „wykonywania" (czyli zachowania przedmiotu spowodowanego przez czynności zarządcze) – to wnioski niekoniecznie muszą być zgodne z tą hipotezą. Organizowanie może być tu rozpatrywane jako „działanie dowolne", składające się z czynności zarządczych (powodowanie w procesie organizowania) i wykonawczych (faktyczne czynności organizatorskie spowodowane przez czynności zarządcze w ramach organizowania).



Rys. 9. Struktura czynnościowa dowolnego działania

Źródło: opracowanie własne.

Takie rozważania można by ciągnąć dalej, na przykład powiązać funkcje zarządzania (planowanie, organizowanie, motywowanie, kontrolowanie) z realizowaniem w cykl działania zorganizowanego. Niewątpliwe jest jednak, że system systematyzacji nauki powinien się zasadzać na założeniach dotyczących tak przedmiotu systematyzacji (dziedzina nauki o organizacji i zarządzaniu), jak i odnoszących się do samej systematyzacji.

Dowolne działanie cechujące się zorganizowaniem				
powodowanie zachowań				realizowanie
Planowanie	Organizowanie	Motywowanie	Kontrolowanie	Wykonywanie

Rys. 10. Struktura funkcjonalna cyklu działania zorganizowanego

Źródło: opracowanie własne.

Moim zdaniem, ważnym założeniem, co do którego trudno zgłosić wątpliwość, jest rozróżnienie hipotezy (twierdzenie próbne, nieudowodnione, o charakterze spekulacji) i tezy (twierdzenie udowodnione po przeprowadzeniu postępowania naukowego). Jeśli tak, to teoria naukowa jest twierdzeniem lub spójnym zbiorem twierdzeń mających status tez, a wszystkim innym twierdzeniom należy odmówić waloru teorii. Zatem to, co nazywamy „dorobkiem teoretycznym" obejmuje wyłącznie tezy i jest najsilniejszym składnikiem paradygmatu. Wszystkie idee, pomysły, wizje, koncepcje, modele i metafory mogą odegrać pozytywną rolę w kreowaniu rozwoju nauki o organizacji i zarządzaniu, ale zaliczanie ich do „dorobku teoretycznego" jest, na zasadzie przyjętego wyżej założenia, niedopuszczalne.

Jedną z grup pojęciowych, używanych w systematyzacji, tworzą takie terminy jak „postawa badawcza", „ujęcie", „podejście". Proponuję, aby za zasadę rekonstrukcji tych terminów do poziomu „kategorii systematyzacji" przyjąć punkt widzenia badacza, wzgląd badawczy, przez pryzmat którego prowadzi on badania i formułuje ich rezultaty. Gotowość badacza do traktowania przedmiotu badań jako systemu prowadzi do podejścia czy ujęcia systemowego, z kolei mówienie o „organizacji inteligentnej" oznacza postawę antropomorficzną.

Inną grupą pojęciową można objąć takie terminy, jak metodologia, metoda, technika, aspekt badawczy. Tutaj dość oczywistą zasadą rekonstruującą te terminy jest sposób prowadzenia badań i opisywania ich wyników. Jednak kiedy używamy takich terminów jak „metoda zarządzania" czy „metodologia organizowania", to opisujemy i wyjaśniamy przedmiot badań, formułujemy więc twierdzenia o przedmiocie badań lub jego składnikach. Dziedziną teorii może tu być sama metodologia badań naukowych na obszarze organizacji i zarządzania, jak i metodologia procesów organizowania i zarządzania.

Zanim jakiś konstrukt uzyska status teorii, przechodzi przez stadium idei, pomysłu, wizji, koncepcji, metafory, modelu. Wszystkie one są rodzajami twierdzeń o danym przedmiocie. Po pierwsze, twierdzeń mniej lub bardziej rozwiniętych w sensie treściwości i uzasadnionych (idea, pomysł, wizja, koncepcja), po drugie pozostających w określonym stosunku do oryginału (metafora – transpozycja twierdzeń o oryginale w innych terminach, niż przyjęte w paradygmacie; model – konstrukt reprezentujący oryginał, najczęściej w sposób uproszczony, według przyjętej formuły). Systemowa koncepcja organizacji i zarządzania ma właśnie status „koncepcji", czyli zbioru stosunkowo rozwiniętych twierdzeń. Jeśli zastosować przyjęte wcześniej kryterium „teoretyczności" (teoria jako zbiór udowodnionych twierdzeń), pytania takie nie są wcale bezzasadne. Użycie terminu „koncepcja" teorii organizacji i zarządzania w odniesieniu do systemowej koncepcji wskazuje wyłącznie na jej esencjalny charakter (treściowy), natomiast posługiwanie się wyrażeniem „podejście systemowe do organizacji i zarządzania" wskazuje na postawę badawczą, obejmującą założenia badawcze, ograniczenia badawcze

oraz kontekst teleologiczny (wartości i cele , do których zmierza podejście systemowe). Możemy, rzecz jasna, dyskutować o „wyższości" podejścia nad koncepcją. Sądzę jednak, że należy zmierzać do konkluzji porządkujących, dlatego proponuję powyższe rozróżnienie „podejścia" i „koncepcji", nie wyczerpując zagadnienia desygnatów i relacji terminologicznych.

Wyrazistą rolę w organizacji i zarządzaniu odgrywają „szkoły" i „doktryny". Proponuję przyjąć tu tradycyjną interpretację, nawiązującą do roli mistrza, propagatorów i dydaktyki, gdzie aktywność badawcza jest zogniskowana wokół tezy (tez), której próbuje się przypisać, z takich, czy innych względów, status co najmniej czynnika istotnego na gruncie organizacji i zarządzania. Szkoła systemowa zamierzała początkowo, co deklarował sam L.von Bertalanffy, stworzyć supernaukę na podstawie pojęcia „system".

Mam nadzieję, że staje się już jasne do czego zmierzam w tej części wywodu: zastosowanie kategorii systematyzyjących teorie organizacji i zarządzania powinno uwzględnić punkt ciężkości systematyzacji. Uwypuklając postawę badawczą, posłużymy się „podejściem systemowym"; kładąc nacisk na treści najlepiej wyrazić je przez „koncepcę systemową", zaś wskazując na rozpraszanie wiedzy i jej instytucjonalizację – wygodniej mówić o „szkole systemowej". Podobnie można się odnieść do „trendów", „nurtów", „orientacji", „kierunków". Rdzeniem tych pojęć jest zbieżność celów, problematyki, drogi badawczej. „Nurt systemowy" obejmuje zatem odmiany uprawiania organizacji i zarządzania z zastosowaniem kategorii systemu, posiadające wspólną oś badawczą, co nie wyklucza, że takich nurtów (osi) może być więcej.

W końcu najbardziej ogólnym terminem jest „nauka organizacji i zarządzania", posiadająca swoiste cele, dziedzinę, system badań, rezultaty tych badań, założenia a priori i ograniczenia. Nauka, rozumiana jako badania naukowe (działanie) może być także rozpatrywana na zasadach, które przedstawia rys. 9 – zarządzanie nauką (badaniami naukowymi) i wykonywanie nauki.

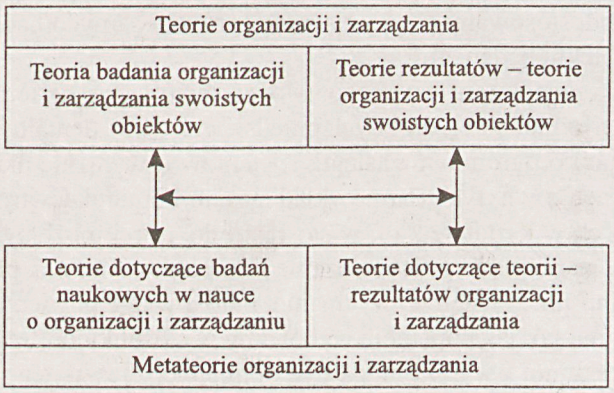
3. Porządek teorii

Stan pożądany to świat jednoznacznie poznany (opisany i wyjaśniony za pomocą nie budzących wątpliwości zasad postępowania badawczego – epistemologii), ukształtowany (przewidziany, zaprojektowany), zweryfikowany (prawda, fałsz w sensie indukcyjnym i dedukcyjnym) i wywartościowany (aksjologia). Wszystkie te funkcje, z wyjątkiem niekiedy ostatniej, składają się na rolę nauki. Taką jednoznaczność mogłyby zapewnić teorie, rozumiane jako udowodnione twierdzenia, najlepiej prawa.

W naukach społecznych, w tym w organizacji i zarządzaniu, jest to jednak stan nieosiągalny w znakomitej większości wypadków.

W tej sytuacji „naukowość" jawi się jako cecha, którą można przypisać postępowaniu badawczemu i jego rezultatom, wymiarując jej nasilenie (stopień) na przykład w skali od 0 (postępowanie badawcze i jego rezultat są nienaukowe) do 1 (postępowanie badawcze i jego rezultat są zupełnie naukowe). Między tymi skrajnościami mamy kontinuum pośrednich „stopni naukowości" (na drodze od 0 do 1) lub „stopni nienaukowości" (na drodze od 1 do 0). Pojawia się zatem pytanie, czy postępowanie i jego rezultaty mogą być „częściowo naukowe/nienaukowe", tak jak jajko – częściowo nieświeże?

Przedmiotem każdej teorii organizacji i zarządzania może być dowolny fragment rzeczywistości, w tym samo postępowanie badawcze i jego rezultaty. Pierwszą grupę teorii, grupę podstawową, stanowią te, które dotyczą swoistego badania organizacji i zarządzania oraz jego rezultatów – czyli teorie organizacji i zarządzania swoistych obiektów. Do drugiej grupy zaliczam natomiast metateorie organizacji i zarządzania. Ich przedmiotem są teorie badań naukowych w organizacji i zarządzaniu oraz teorie teorii organizacji i zarządzania.



Rys. 11. Teorie i metateorie organizacji i zarządzania

Źródło: opracowanie własne.

Pytanie o stopień naukowości w organizacji i zarządzaniu należy zatem do dziedziny metateorii organizacji i zarzadzania, która jest częścią ogólnej teorii badań naukowych. Natykamy się tu na wiele trudności nie znajdujących zadowalającego wyjaśnienia, w tym następujące.

1. Integralność związku między badaniem i jego rezultatem. W istocie, na przykład teoria socjogramu (metoda stosowana w socjologii organizacji) może być udowodniona nie tylko przez wykazanie jej statusu naukowości w sensie metodologicznym (logiczność metody, jej racjonalność, obiektywność, powtarzalność, i in.), ale przede wszystkim w sensie rezultatowym – opis relacji w grupie na poziomie teorii relacji (rezultat w formie udowodnionej tezy potwierdza teorię dotyczącą metody).

2. Charakter przedmiotu badań i „krzywa goniącego psa". W odróżnieniu od organizmów, zbiory (systemy) społeczne posiadają charakter zbiorów rozmytych (niepełna określoność granic; zmienność elementów zbioru, ich własności i relacji między nimi; zmienność zachowań w wypadku systemów działających). W związku z tym badacz może: albo przyjąć założenia „utrwalające" niejako charakter badanego zbioru; albo jest zmuszony przyjmować twierdzenia dotyczące założeń, w ramach których jego twierdzenia – jak dowodzi – są udowodnione; albo jest skazany na nieustające badania ciągle to „nowych" (w sensie omawianych wyżej cech zbiorów rozmytych) przedmiotów swojego zainteresowania, jakkolwiek w sensie kategorialnym i instytucjonalnym mogą to być „stare" przedmioty. Nawet Kościół katolicki zmienił się w ciągu dwóch tysięcy lat, i nie jest już takim samym Kościołem, mimo że jest wciąż tym samym Kościołem. Dołączywszy do tego zmienność czasoprzestrzeni, w której funkcjonują obiekty będące przedmiotem badań oraz rozłączność czasoprzestrzeni badań (miejsce i czas prowadzenia badań) i czasoprzestrzeni obiektu, badacz znajduje się, przez analogię, w sytuacji psa, który goni uciekającego zająca (obiekt badany). Powoduje to w sposób naturalny, potrzebę dostosowania i korygowanie zarówno samych badań, jak i teorii dotyczących obiektu badanego.

3. Złożoność przedmiotu badanego. Można mieć teorię na temat stanowiska pracy i gospodarki globalnej; drobnych przedsięwzięć incydentalnych i wielowiekowych instytucji o ogromnym zasięgu; systemów o wyraźnie określonych granicach i granicach rozmytych (na przyklad system komunikacyjny). Przypomina on swoisty worek w kształcie kuli, w stosunku do której możemy wykonać rozmaite operacje, na przykład poprowadzenie linii po powierzchni, przecinanie, poprowadzenie linii przez wnętrze, wycinanie, punktowanie powierzchni i wnętrza. W zależności od tego, jaką operację wykonamy w stosunku do fragmentu lub całości kuli – przedmiot i wyniki mogą być odmienne. Zresztą tego typu postępowanie także nie jest nośne w sensie merytorycznym, najpierw bowiem musielibyśmy określić desygnaty pojęcia „kula" – uniwersum jako całość, przedsiębiorstwo jako całość, organizacja jako całość i in. Przy takim podejściu zarządzanie i organizacja inwestycjami w przedsiębiorstwie oznaczałyby odmienny fragment kuli w stosunku do organizacji i zarządzania inwestycjami w instytucji non profit. Problem polega również na tym, że wymiar rzeczowy (przedsiębiorstwo, instytucja non profit) jest jednym z wymiarów, jakie możemy przypisać obiektom (rzeczy i oddziaływania, jak chce w swojej „dualistycznej teorii bytu" LKJ[16]), przy czym na przykład neoinstytucjonalne teorie przedsiębiorstwa za elementarny składnik rzeczywistości gospodarczej (rzecz) oznaczają nie przedsiębiorstwo lecz transakcję[17]. Z kolei zakres przedmiotowy pojęcia „organizacja" może być objaśnia-

[16] L.J. Krzyżanowski, *O podstawach...*, dz.cyt., s. 169.

[17] Por. T. Gruszecki, *Współczesne teorie przedsiębiorstwa*, WN PWN, Warszawa 2002, s. 203 i dalsze.

ny przez klasyczne wymiary, takie jak przyjmowane w podejściu astońskim. Stąd wypreparowanie fragmentu „kuli", ze swej natury wielowymiarowej, oznacza za każdym razem prezentację i dyskusję o swoistej opisowo i eksplikacyjnie części. Teorii może być więc „n", co do zakresu rzeczowego obiektów realnych (empirycznych), będących w polu badania, jak również można mieć wiele koncepcji (teorii) w sensie przedmiotowym (organizacji i zarzadzania) opisujących, wyjaśniających itd. dany obiekt. W naturalny sposób pojawia się zatem swoista inflacja koncepcji (teorii) w dziedzinie organizacji i zarządzania. Stawiam hipotezę o jej nieuchronności i wynikającej stąd potrzebie porządkowania (systematyzacji) teorii.

Takim stwierdzeniom mogą towarzyszyć ambiwalentne odczucia badacza, na przykład zdeprymowania i rozczarowania skutecznością badań albo zadowolenia z powodu pewności zajęcia w przyszłości. Moim zdaniem potwierdzają one konieczność i przydatność systematyzacji teorii organizacji i zarządzania. Porządek teorii nie jest formalną układanką, prokurowaną z braku lepszego zajęcia czy ku jałowemu utrudzeniu studentów. Taka systematyzacja powinna być częścią systematyzacji (teorii systematyzacji) w nauce o organizacji i zarządzaniu. Dotykam tu różnych innych zagadnień, jak choćby wzmiankowanej wcześniej naukowości. Weryfikacji mogą być poddane twierdzenia, że teoriami są tylko tezy udowodnione, czy tezy mówiące, że jedynym kryterium naukowości są twierdzenia mające status teorii.

Na tym tle wracam do pomysłu o oddzieleniu teorii organizacji od teorii zarządzania, zasadzającego się na definicjach „organizacji" i „zarządzania". W dziedzinie organizacji podstawowa systematyzacja mogłaby obejmować:

- teorie organizowania (teorie procesu kształtowania organizacji),
- teorie organizacji w znaczeniu rzeczowym (teorie organizacji przedsiębiorstw, organizacji non profit, itp.),
- teorie organizacji w znaczeniu atrybutowym (teorie organizacji jako cechy dowolnego obiektu empirycznego).

W dziedzinie zarządzania moglibyśmy wyróżnić teorie procesu zarządzania (teorie powodowania czyichś zachowań, począwszy od woli i celów oraz sprawstwa) i teorie systemów zarządzania, systemów traktowanych jako wyspecjalizowane obiekty zarządzające.

Ten pomysł jest, zgodnie z założeniami tego tekstu, tylko merytoryczną hipotezą systematyzacji. Będzie on podlegał ocenie, a więc wartościowaniu, co niektórzy uważają za zajęcie pozanaukowe...

Summary

SYSTEMATIZATION OF ORGANIZATION AND MANAGEMENT THEORIES

In 1961 Harold Koontz introduced in organization and management science (OMS) rule „management theory jungle", because of theoretical disorder. This text is next trial reflection OM theory systematization. There is a need to complete systematization theory in OMS, including theory of systematization theory. It will increase organizational level and efficiency of the paradigm. The point to start with could be assuming basic definitions as "organization", "management", "theory" and clearly defined scientificness criteria as well. Specific inflation of OM concepts is unavoidable, although some of them can achieve status of theory – proved hypotheses.