Kazimierz Zimniewicz

PRZYCZYNEK DO DYSKUSJI O NAUCE O ORGANIZACJI I ZARZĄDZANIU

1. Wstęp

Co jakiś czas na łamach czasopiśmiennictwa odżywa dyskusja o statusie nauki o organizacji i zarządzaniu. W niniejszym artykule podjęto na nowo tę dyskusję, wprowadzając pewne nowe wątki. Przede wszystkim zauważono, że zainteresowanie organizacją i zarządzaniem w okresie rewolucji przemysłowej nie było przypadkowe, ale wynikało z faktu, iż organizację i zarządzanie uznano za czynnik, który pozwala przedsiębiorstwu osiągać przewagę konkurencyjną.

Dalej w tym artykule dodano swoje drobne uwagi na temat statusu nauki o organizacji i zarządzaniu, a przede wszystkim zwrócono uwagę na to, że jest to nauka społeczna. Z faktu społecznego charakteru nauki o organizacji i zarządzaniu wynikają określone konsekwencje, nie zawsze uświadomione przez badaczy.

W końcowej części starano się objaśnić związki nauki o organizacji i zarządzaniu z praktyką odpowiedzi na pytanie, jakie wypływają z tego konsekwencje.

2. Czynniki generujące potrzebę wiedzy o organizacji i zarządzaniu

Z rozważań zawartych w literaturze wynika, że momentem decydującym o rozwoju naukowej wiedzy z zakresu organizacji i zarządzania była rewolucja przemysłowa z przełomu XVIII i XIX wieku. Powstaje pytanie, dlaczego akurat wtedy ujawniło się zapotrzebowanie na tę wiedzę? Aby odpowiedzieć na to pytanie warto, raz jeszcze przypomnieć, iż rewolucja przemysłowa przyniosła za-

sadnicze przekształcenia: wypierała stary ustrój feudalny i utrwaliła nowy – nazwany później kapitalizmem. Historyk gospodarczy, J. Skodlewski, charakteryzuje ten ustrój następująco: „Podstawą ustroju kapitalistycznego w jego pierwszym etapie rozwoju (1750–1870) stanowił liberalizm. Wprowadzono wówczas formalną równość praw cywilnych i wolność osobistą. W gospodarce dopuszczono swobodę podejmowania działalności ekonomicznej i wolną konkurencję. Szczególną rolę w tym systemie odgrywał kapitał i produkcja nastawiona na uzyskanie jak największego zysku. Prawa popytu i podaży kształtowały przepływ towarów, kapitału i siły roboczej. Liberalizacji doczekała się również międzynarodowa wymiana handlowa. Podstawą nowej struktury społecznej były dwie przeciwstawne klasy: posiadaczy środków produkcji (burżuazji) i pracowników najemnych „proletariatu"[1].

Warto zwrócić uwagę na swobodę podejmowania działalności ekonomicznej i wolną konkurencję jako podstawowe cechy kapitalizmu. Wydaje się, iż są to dwa główne czynniki (wzajemnie ze sobą sprzężone), które spowodowały zapotrzebowanie na wiedzę o zarządzaniu. Jest chyba rzeczą oczywistą, że konkurencja zmuszała przedsiębiorstwa do „bycia lepszym", do wyprzedzania swoich rywali, do osiągnięcia wyższej wydajności, do szukania dróg oszczędności, do poszukiwania nowych technik i technologii, a wszystko po to, aby osiągnąć wyższą efektywność ekonomiczną. Przedsiębiorstwa, które nie rozumiały istoty konkurencji, szybko traciły na znaczeniu lub schodziły ze sceny gospodarczej.

W warunkach rywalizacji ekonomicznej okazało się, iż bardzo atrakcyjnym czynnikiem zwiększającym konkurencyjność przedsiębiorstwa może być organizacja. Stąd, być może w sposób intuicyjny, zaczęto dostrzegać w organizacji i zarządzaniu ważny czynnik wzrostu konkurencyjności przedsiębiorstwa albo, mówiąc innymi słowy, przewagi konkurencyjnej. Wydaje się, iż potrzeba zwiększania swojej siły konkurencyjnej było podstawową przyczyną zainteresowania się przez praktyków organizacją i zarządzaniem. To z kolei wyzwoliło impulsy do badań naukowych w tym zakresie.

Ze studiów literaturowych wynika, że autorzy zajmujący się badaniem uwarunkowań powstania nauki o organizacji i zarządzaniu pomijają kontekst ekonomiczny rozwoju tej nauki. L. Krzyżanowski np. pisze, że „Głównym czynnikiem sprawczym wszelkiego rozwoju i postępu są potrzeby ludzkie. Dążenie do maksymalizacji zaspokojenia tych potrzeb prowadzi do kolejnych zasadniczych, jakościowych zmian w siłach wytwórczych społeczeństwa"[2]. Tymczasem właśnie na gruncie nauk ekonomicznych organizacja doczekała się nobilitacji. Adolf Marshall –

[1] J. Skodlarski, *Zarys historii gospodarczej Polski do 1939 roku*, Warszawa – Łódź 1999, s. 140.

[2] L. Krzyżanowski, *O podstawach kierowania organizacjami inaczej*, Warszawa 1999, s. 98.

znany przedstawiciel szkoły neoklasycznej (anglo-amerykańskiej) „...widząc związek preferencji konsumenta również z czynnikiem podażowym (kosztowym), wyprowadza koszty produkcji jako wielkości współokreślające wartość i cenę. Przez koszt produkcji rozumie on tzw. koszt realny, tzn. wysiłek (ofiara pracy), za który należy się zapłata i oczekiwanie (ofiara rezygnacji z bieżącej konsumpcji), za który przysługuje dochód (procent). Do kosztu realnego nie włącza trzeciego czynnika – ziemi, gdyż nie występuje tu element wysiłku i oczekiwania. Marshall wprowadza natomiast nowy czynnik produkcji – organizację, którego wynagrodzeniem jest zysk przedsiębiorcy"[3].

Podsumowując można powiedzieć, że pierwotnym impulsem, który spowodował zainteresowanie się badaniami naukowymi z zakresu organizacji i zarządzania, było powstanie nowego ustroju – kapitalizmu, a wraz z nim rywalizacji ekonomicznej. Ta rywalizacja odbywała się również na polu techniki i technologii. Spowodowała ona powstanie wielu nowych instrumentów i narzędzi pracy. To z kolei umożliwiło dalszy rozwój podziału pracy, standaryzacji i specjalizacji produkcji (taśma montażowa). Powyższym procesom towarzyszyły takie zjawiska, jak: wzrost skali i koncentracji produkcji, nieustanne doskonalenie wyrobów, wzrost złożoności procesów wytwórczych. W wyniku złożoności procesów wytwórczych rodziła się potrzeba synchronizacji, koordynacji i integracji działań. Mówiąc inaczej, rodziło się zapotrzebowanie na opanowanie różnorodnych działań zachodzących w przedsiębiorstwie. Chodziło bowiem o to, aby w sposób doskonalszy osiągnąć realizację postawionych celów, a przede wszystkim wyższego zysku.

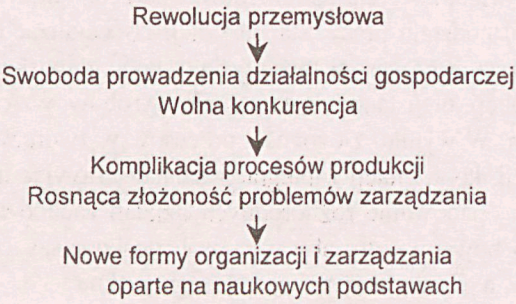
Jak już wspominano, na pierwszym etapie rozwoju kapitalizmu synchronizacja działań, ich integracja i koordynacja, odbywa się spontanicznie. Niektórzy twórcy dużych przedsiębiorstw posługują się intuicją i zdrowym rozsądkiem. Typowym przykładem takiego podejścia był H. Ford. W przypadku rozproszonego kapitału akcyjnego kierowanie przedsiębiorstwami powierza się ludziom, którzy są gotowi do sprawowania funkcji kierowniczych za odpowiednim wynagrodzeniem[4]. W społecznym podziale pracy pojawia się nowy zawód – kierownika, menedżera.

Wobec wzrostu złożoności problemów, z którymi styka się menedżer, rośnie zapotrzebowanie na wiedzę o organizacji i zarządzaniu. Wiedza ta, oparta początkowo na doświadczeniu i zdrowym rozsądku, okaże się już wkrótce niewystarczająca. I oto w Europie i równolegle w Stanach Zjednoczonych Ameryki pojawiają się pierwsze próby naukowych badań w postaci szkół, „teorii" czy podejść. Teraz naukowa wiedza staje się ważnym czynnikiem osiągania przewagi konkurencyjnej i wzrostu efektywności przedsiębiorstwa. Wzrasta więc popyt na tę wiedzę, a to z kolei wyzwala potrzebę dalszych badań.

[3] Z. Romanow, *Historia myśli ekonomicznej w zarysie*, Poznań 1997, s. 113.
[4] L. Krzyżanowski, *O podstawach kierowania organizacjami inaczej*, s. 101.

3. Ewolucja poglądów na temat statusu nauki o organizacji i zarządzaniu

Nie tylko w Polsce, a także w innych krajach co jakiś czas odbywa się dyskusja na temat statusu nauki o organizacji i zarządzaniu. Według niektórych poglądów organizacja i zarządzanie jest sztuką, a nie nauką. Dyskusje takie są prowadzone w Niemczech i Stanach Zjednoczonych Ameryki. W Stanach dyskusja na ten temat rozwinęła się pod wpływem wypowiedzi jednego z najbardziej prominentnych autorów z dziedziny zarządzania, a mianowicie P. Druckera. Wyraził on przekonanie, że organizacja i zarządzanie nie będzie nauką w tradycyjnym tego słowa znaczeniu, a raczej przeważać w niej będzie pierwiastek sztuki, który ułatwia menedżerom wypełnianie zadań[5].



Rysunek 1. Czynniki generujące wzrost zainteresowania organizacją w ujęciu przyczynowo-skutkowym

Źródło: K. Zimniewicz, *Teoria organizacji i zarządzania. Zarys problematyki*, Poznań 1981, s. 20

Jakże odmienny pogląd reprezentuje Gulick, autor funkcjonalnych założeń w zarządzaniu. Jego zdaniem, kumulująca się od dawna wiedza o zarządzaniu daje prawo do wyrażania sądu, że organizacja i zarządzanie ma status nauki. W związku z tym twierdzenia formułowane na jej gruncie mają charakter uniwersalny i obowiązują we wszystkich organizacjach i we wszystkich krajach[6].

Dyskusja na temat statusu organizacji i zarządzania powinna skupić się na wyjaśnieniu samego pojęcia nauki. Przyznać trzeba, że w miarę upływu czasu odnotowuje się w tym zakresie zmiany poglądów. Staehle przytacza interesującą opinię jednego z autorów amerykańskich, a mianowicie Wortmana, według któ-

[5] W. H. Staehle, *Management. Eine verhaltenswissenschattliche Einführung München* 1980, s. 46.

[6] Ibidem.

rego zarządzanie (management) zalicza się do nauk realnych, a jej zadaniem jest opis, wyjaśnienie i prognozowanie. Wortman uważa, że wypowiedzi naukowe muszą spełniać kilka istotnych wymagań, aby otrzymały status naukowości. Oto one:

- możliwość intersubiektywnego przebadania (ma to na celu oddzielenie naukowych sądów na temat zarządzania od wypowiedzi trywialnych, popularnonaukowych i zwykłej szarlatanerii),
- niezawodność (pozwala to na oddzielenie potwierdzonych teorii i hipotez od „zasad" i przypuszczeń nie mających charakteru naukowego),
- jednoznaczność i precyzja,
- ustrukturyzowanie, pozwalające na klasyfikację i wprowadzenie modeli do opisu rzeczywistości, zasięg.

Nie wszystkie wypowiedzi naukowe spełniają w równej mierze powyższe wymagania i dlatego Wortman wyróżnia cztery stopnie, które charakteryzują rozwój naukowy (dojrzałość) określonych dyscyplin. Najniższy stopień, to opis sporządzony na podstawie obserwacji pojedynczych zjawisk. Na drugim stopniu znajduje się dyscyplina, która zdolna jest do formułowania praw empirycznych. Na trzecim stopniu tworzy się już teorie pierwszego rzędu. Jest to zbiór hipotez wyprowadzonych z badań empirycznych. Natomiast na ostatnim stopniu powstają teorie drugiego rzędu, czyli teorie ogólne, odnoszące się np. do całego fenomenu zarządzania. Wortman był zdania, że w ówczesnych czasach (1960 r.) tylko nieliczne przyczynki z socjologii, psychologii, antropologii i nauki o gospodarce spełniły wymagania pierwszego względnie drugiego stopnia dojrzałości naukowej. Nauka o organizacji i zarządzaniu znajdowała się więc na niskim poziomie rozwoju[7]. W ciągu następnych dwudziestu lat niewiele się zmieniło w tym zakresie.

W XX wieku nastąpił, rozwój nauk, różniących się między sobą metodami badawczymi, formułowaniem twierdzeń i wieloma innymi cechami. Mimo tej dużej różnorodności nauk wielokrotnie podkreślano, iż uznanie jakiejś dyscypliny za dyscyplinę naukową może nastąpić tylko wtedy, gdy spełnia ona trzy warunki, a mianowicie:

- ma jednoznacznie określony przedmiot badań,
- wykazuje się zdolnością formułowania ogólniejszych praw,
- posiada własną metodykę działania.

Gribbius i Hunt uważają, że przedmiotem badań nauki o organizacji i zarządzaniu jest wewnątrz- i międzyorganizacyjna koordynacja skierowana na osiąganie celów, że ma ona zdolność do formułowania ogólniejszych praw, np. w zakresie zarządzania, motywacji oraz kształtowania struktur i dysponuje wła-

[7] Ibidem, s. 48.

sną metodyką postępowania, np. w odniesieniu do badań empirycznych[8]. Zatem według tych autorów organizacja i zarządzanie jest samodzielną dyscypliną naukową. Ale były również głosy przeciwne. Na przykład Carlisle twierdził, że organizacja i zarządzanie nie ma jeszcze odpowiedniej bazy, aby można ją było uznać za odrębną dyscyplinę naukową[9].

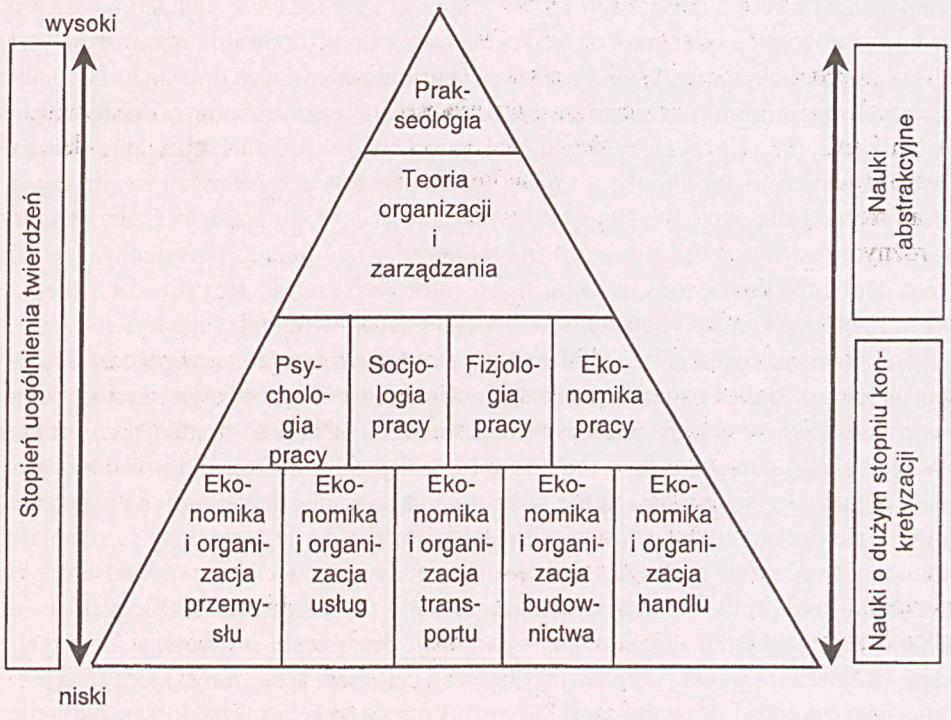
W Polsce lat sześćdziesiątych, kiedy z organizacji i zarządzania zdjęto anatemę nauki burżuazyjnej, podjęto wysiłki mające na celu określić przedmiot badań, względy badawcze, metody badania organizacji i zarządzania. Rozważania na ten temat znajdują się w pracach Zieleniewskiego, Pszczołowskiego, Kurnala, a później Koźmińskiego, Krzyżanowskiego i innych autorów. Pszczołowski tak pisze: „Teoria organizacji, dział prakseologii, którego przedmiotem badań i dociekań są współdziałanie i walka w obrębie zespołów ludzkich tworzących organizację, i warunki sprawności ich funkcjonowania"[10]. W innym miejscu autor ten zauważa, że teoria organizacji i zarządzania należy do dyscyplin ergologicznych, a więc do dyscyplin zajmujących się różnymi dziedzinami ludzkiego działania, w szczególności zaś pracą, dziedzinami, które mają na względzie sprawność tego działania[11].

Zieleniewski, analizując miejsce teorii organizacji i zarządzania wśród dyscyplin erdologicznych, przyznał tej nauce wysoki stopień uogólnienia – ustępujący tylko prakseologii (rys. 2). Większa szczegółowość występuje wśród tych dyscyplin, które interesują się pewnymi wąskimi zagadnieniami, takimi jak: motywacja, decydowanie, wypadki przy pracy itd. Niższy stopień uogólnienia (większą konkretyzację) reprezentują z kolei te dyscypliny, które koncentrują swe rozważania na dziedzinach praktycznego działania. Należą do nich, zdaniem Zieleniewskigo, np. nauka o organizacji przedsiębiorstw, ekonomika i organizacja przemysłu, handlu i in[12].

Według Zieleniewskiego teoria organizacji i zarządzania na ówczesnym etapie rozwoju (1970) nie była teorią jednolitą, w pełni skrystalizowaną. Stanowiła ona raczej zbiór różnych teorii rozwijanych wokół rozmaitych pojęć, do których należą np. zachowanie ludzi, interakcje czy stosunki między ludźmi. W pierwszym wypadku można mówić o psychologizującej teorii organizacji, w drugim o socjologizujacej. Teorie organizacji mogą być rozwijane wokół innych pojęć – punktów centralnych, jak np. wokół pojęcia integracji, procesu produkcyjnego, łączności, rozwiązywania problemów lub/i decydowania[13]. Zie-

[8] Ibidem.
[9] Ibidem, s. 49.
[10] T. Pszczołowski, *Mała encyklopedia prakseologii i teorii organizacji*, Wrocław – Warszawa – Kraków – Gdańsk 1978, s. 246.
[11] Ibidem, s. 65.
[12] J. Zieleniewski, *O problemach organizacji*, Warszawa 1970, s. 18.
[13] Ibidem, s.11.

leniewski natomiast za punkt centralny swojej teorii przyjmuje pojecie organizacji, widząc istotę organizacji we współprzyczynianiu się części do powodzenia całości. Uważał on, że teoria organizacji jest nauką interdyscyplinarną i dlatego wykorzystuje ona materiał do swych uogólnień z wielu innych nauk, takich jak wspominana już psychologia i socjologia. Czerpie ona również z badań i metod badawczych fizjologii, ekonomiki, matematyki, biologii i in. Elementem łączącym wszystkie te dyscypliny jest ten sam przedmiot badań, tj. zespoły ludzkie ze względu na sprawność funkcjonowania, sprawność ich pracy.



Rysunek 2. Miejsce teorii organizacji wśród dyscyplin empirycznych według Zieleniewskiego

Źródło: J. Zieleniewski, *O problemach organizacji,* Warszawa 1970, s. 20

Z kolei Kurnal uważa, że teoria organizacji i zarządzania jest nazwą dyscypliny naukowej, „która obecnie (1970–1980) w Polsce obejmuje dwie podstawowe grupy problemów: 1) tworzenie i powstawanie organizacji działań ludzi; 2) funkcjonowanie i rozwój organizacji tych działań. Zadaniem teorii organizacji i zarządzania jest naukowe opracowanie, na podstawie doświadczeń praktycznych z różnych dziedzin zorganizowanej działalności człowieka, ogólnych zasad działalności organizatorskiej (pierwsza grupa problemowa) i działalności organizacyjnej (druga grupa pro-

blemowa)[14]. Autor ten wymienia szczegółowe problemy, którymi zajmuje się teoria organizacji i zarządzania w obu grupach problemowych oraz wyodrębnia, jako pomocnicze narzędzia organizowania i zarządzania, techniki organizatorskie i techniki kierowania ludźmi. Za podstawowe przesłanki wyodrębniania teorii organizacji i zarządzania z nauk humanistycznych i społecznych w Polsce Kurnal przyjął istnienie własnego dorobku historycznego w tej dziedzinie, dobrą znajomość teoretycznych i praktycznych osiągnięć w dziedzinie organizacji i zarządzania w krajach zachodnich oraz wzrastające zapotrzebowanie praktyki na wiedzę z tego zakresu.

W wydanym w roku 1993 *Małym słowniku menedżera* K. Bolesta- Kukułka zauważa, iż „Teoria organizacji i zarządzania to 1) zbiór wszelkich teoretycznych ustaleń i uogólnień odnoszących się do budowy i funkcjonowania organizacji oraz zasad zarządzania nimi, 2) spektrum szkół i nurtów badawczych opisujących i analizujących organizację i procesy zarządzania nimi z różnych pozycji ontologicznych i metodologicznych". Według tej autorki teoria organizacji i zarządzania wykorzystuje metodę indukcji do uogólnienia faktów pozyskanych empirycznie oraz metodą dedukcji, wyciągając wnioski dotyczące organizacji i zarządzania z różnych teorii szerszego zasięgu (metodologii – ogólnej teorii systemów, teorii gier, teorii działania, prakseologii, teorii informacji, teorii decyzji). Te wnioski są potrzebne do wyjaśnienia zjawisk występujących w organizacjach[15].

Z nowszych poglądów (1994) można przytoczyć jeszcze opinię Koźmińskiego, który przedmiot badań organizacji i zarządzania widzi w organizacjach społecznych, czyli w takich, w których uczestnikami są ludzie – jednostki i grupy. W ujęciu tego autora nauka o organizacji i zarządzaniu ma szeroki przedmiot badań, ponieważ zajmuje się ona nie tylko organizacjami nastawionymi na osiąganie zysku, ale też organizacjami nonprofit. Koźmiński idzie jeszcze dalej i uważa, że nauka o organizacji i zarządzaniu zajmuje się również sieciami, w skład których wchodzą konkurujące i współpracujące ze sobą przedsiębiorstwa. Sieci takie są charakterystyczne dla współczesnej cywilizacji. Koźmiński jest zdania, że względem badawczym nauki o organizacji i zarządzaniu jest sprawność, którą interpretuje jako zdolność do stabilizacji i rozwoju organizacji, a także do zaspokojenia potrzeb klienta. Nauka o organizacji i zarządzaniu sprawdza w praktyce rezultaty pomysłów proponowanych przez naukę. A więc metodą badawczą byłby tu eksperyment. Natomiast związki nauki z praktyką odbywały się przez doradztwo, projektowanie i szkolenie[16].

I wreszcie poglądy Krzyżanowskiego. Studiując książki i opracowania tego autora zauważyć można ewolucję poglądów w zakresie nazwy dyscypliny.

---

[14] J. Kurnal, *Teoria organizacji i zarządzania*. w: *Encyklopedia organizacji i zarządzania*, Warszawa 1981, s. 541–542.

[15] K. Bolesta-Kukułka, *Mały słownik menedżera*, Warszawa 1993, s. 122–123.

[16] A. K. Koźmiński, Zarządzanie: praktyka i teoria, „Organizacja i Kierowanie" 1994, nr 4.

W roku 1985 ukazała się jego książka pt., *Podstawy nauki zarządzania*, w roku 1992 wydał *Podstawy nauk o organizacji i zarządzaniu*, a w roku 1999 r. *O podstawach kierowania organizacjami*[17]. Można przypuszczać, że autor uznał, że tytuł „nauka zarządzania" nie brzmi zbyt sympatycznie dla ucha, a oprócz tego występuje tu liczba pojedyncza, dlatego w następnym wydaniu (poszerzonym) zmienił tytuł na „nauki o organizacji i zarządzaniu", z czego wynikałoby, ze nauk o organizacji i zarządzaniu jest kilka. Wydaje się, że najzgrabniejszy jest tytuł ostatniej książki Krzyżanowskiego: *O podstawach kierowania organizacjami.* Można mieć nadzieję, że nazwa „nauka o kierowaniu organizacjami" znajdzie prawo obywatelstwa w literaturze (choć sam autor mówi w liczbie mnogiej „nauki", np. s. 132).

Krzyżanowski analizując tożsamość nauk o kierowaniu organizacjami zauważa, „...że w zasadzie wszystkie organizacje, które są przedmiotem badań nauk o kierowaniu organizacjami, ponieważ we wszystkich działają ludzie, są jednocześnie przedmiotem zainteresowań nauk humanistycznych i społecznych, lub inaczej określając, nauk o człowieku, strukturze społecznej, cywilizacji i kulturze, w tym m.in.: psychologii indywidualnej i społecznej, socjologii, nauk ekonomicznych, politycznych i prawnych, niekiedy też historycznych, a ostatnio, podobnie jak w starożytności, coraz częściej filozofii"[18]. Z faktu, że zorganizowane działania są przedmiotem zainteresowań wielu innych dziedzin i dyscyplin naukowych, Krzyżanowski wyciąga wniosek, że wiedza i praktyczna działalność zwana kierowaniem przekracza granice oddzielające różne nauki i dyscypliny naukowe. W zarządzaniu organizacjami czerpie się więc z dorobku metodologicznego i teoretycznego innych nauk. To przekraczanie granic, a więc, zdaniem autora, podejście transdyscyplinarne, jest wyznacznikiem tożsamości nauki o kierowaniu i zarządzaniu[19]. Krzyżanowski wskazuje wstępnie, że cechą charakterystyczną tej nauki jest również wieloaspektowość, wynikająca z faktu, że funkcjonowanie organizacji jest uwarunkowane przez wielość rozmaitych czynników socjologicznych, psychologicznych, politycznych, prawnych, przyrodniczych, technicznych i innych. Jest to ważne stwierdzenie, które w sposób bezpośredni rzutuje na poszukiwanie instrumentów rozwiązywania rozmaitych problemów pojawiających się w działalności menedżerskiej.

Jednak omawiając cechy, przy pomocy których wyodrębnia się poszczególne dyscypliny, Krzyżanowski wymienia za Zieleniewskim i Kieżunem: zakres rzeczywistości, jaki bierze pod uwagę dana dyscyplina, wzgląd badawczy, sto-

[17] L. Krzyżanowski, *Podstawy nauki zarządzania*, Warszawa 1985, tegoż, Podstawy nauki o organizacji i zarządzaniu, Warszawa 1992; oraz *O podstawach kierowania organizacjami inaczej*, Warszawa 1999.

[18] L. Krzyżanowski, *O podstawach kierowania organizacjami inaczej*, op.cit., s. 54.

[19] Ibidem, s. 55.

sowane metody, formę twierdzeń itd[20]. Są to więc cechy, które podają inni autorzy, o czym wspominano już na poprzednich stronach.

Jeśli chodzi o strukturę nauk o kierowaniu organizacjami, to Krzyżanowski przedstawia ją w swej książce na rysunku 7 (s. 137). Jest ona dość skomplikowana, natomiast z punktu widzenia niniejszego opracowania jest rzeczą ważną, że autor ten wyodrębnił pojemną dyscyplinę naukową i dydaktyczną „... pod nazwą metody i techniki organizatorskie i kierownicze. Wyrosła ona na gruncie, z jednej strony, klasycznych metod badania i organizowania pracy i technik organizatorskich, z drugiej zaś strony teorii i metodologii podejmowania decyzji (kierowniczych) oraz heurystycznych i ilościowych (kwantytatywnych) metod rozwiązywania zagadnień"[21].

Z dokonanego przeglądu wynika, że wśród badaczy nie ma zgodności co do statusu naukowego organizacji i zarządzania. Niejednokrotnie wskazuje się na niski stopień dojrzałości naukowej tej dyscypliny. Rozmazany jest też przedmiot badań – wskazuje się na korzystanie z dorobku teoretycznego i metodycznego innych dyscyplin. W strukturze nauki o organizacji i zarządzaniu wyodrębnia się subdyscyplinę zajmującą się metodami i technikami organizatorskimi i kierowniczymi.

4. Organizacja i zarządzanie jako nauka społeczna

Tytuł niniejszego podrozdziału jest oczywisty. Nikt nie ma co do tego wątpliwości, że organizacja i zarządzanie jest nauką społeczną. Z tego faktu płyną określone konsekwencje. Mianowicie, można postawić pytanie, czy jest uzasadnione, aby naukom społecznym stawiać takie same wymogi, które obowiązują przy formułowaniu praw w naukach przyrodniczych. Od dawna istnieje spór na gruncie innych nauk społecznych, czy zaliczać je do grupy nauk nomologicznych (nomotetycznych), a więc takich, które mają wykrywać prawa, czy też do nauk idiograficznych, a więc takich, które ograniczają się do opisu faktów. Jeśli chodzi o prawa naukowe, to w naukach przyrodniczych sformułowano kryteria, którym prawa te muszą odpowiadać. Są to uniwersalność – albo bezwyjątkowość, ścisłość i niebanalność[22].

Bezwyjątkowość prawa oznacza, że twierdzenia naukowe muszą sprawdzać się w każdym miejscu i w każdym czasie. Odnosząc to kryterium do nauki o organizacji i zarządzaniu widać, że nie jest ono możliwe do spełnienia. Po pierwsze dlatego,

[20] Tamże, s. 129.
[21] Tamże, s. 135.
[22] Z. Czerwiński, *Czy ekonomia jest nauką*? „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" 1996, z.1, s. 61–62.

że nauka o organizacji i zarządzaniu narodziła się w konkretnym miejscu (Europa Zachodnia i Ameryka) i czasie – przełom XVIII i XIX wieku. Gdyby więc na gruncie nauki o organizacji i zarządzaniu sformułowano jakieś prawa, to nie miałyby one zasięgu uniwersalnego, nie obowiązywałyby w każdym zaułku ziemi. Ale również te prawa nie mogłyby obowiązywać wstecz, ponieważ wtedy istniały zupełnie odmienne stosunki społeczne (niewolnictwo, feudalizm).

W naukach o organizacji i zarządzaniu nie sprawdza się również kolejne kryterium – ścisłość prawa naukowego, która nie pozwala na dowolną interpretację. Tę ścisłość można wyrazić w formie matematycznej. Próby takie podejmowano w organizacji i zarządzaniu, ale w odniesieniu do bardzo prostych problemów o charakterze deterministycznym. A wiadomo, że problemów takich nie ma. Jak ująć w formule matematycznej zachowanie człowieka, zespołu, funkcjonowanie organizacji? Zatem na gruncie nauk o organizacji i zarządzaniu również to kryterium nie podlega spełnieniu.

Wreszcie niebanalność prawa naukowego. Czerwiński zauważa, że oznacza to, że powinno ono wykraczać ponad to „... co jest powszechnie wiadome, i co mieści się w granicach wiedzy potocznej"[23]. Wydaje się, iż można za tym autorem powiedzieć (ale nie w odniesieniu do nauki o organizacji i zarządzaniu), że w organizacji i zarządzaniu również występuje tendencja do wypowiadania prawd słusznych, ale niestety banalnych, mimo że w pierwszej chwili odnosi się wrażenie głębokiej wiedzy[24].

Z dotychczasowych rozważań wynika, że nauka o organizacji i zarządzaniu nie jest nauką nomotetyczną, a więc taką, która pretenduje do formułowania praw naukowych. Skoro tak, to jest wyłącznie nauką idiograficzną, opisującą fakty i formułującą pewne zalecenia. Wydaje się, że w dyskusji o tożsamości nauki o organizacji i zarządzaniu trzeba te kwestie mieć przed oczami. Z pewnością nauka o organizacji i zarządzaniu jest nauką – ma swoje pole zainteresowań: organizację i zarządzanie, ma swój wzgląd badawczy: sprawność funkcjonowania zespołów, czerpie z dorobku innych nauk i jest przydatna dla praktyki. Wydaje się, iż związki nauki o organizacji i zarządzaniu z praktyką działania wymagają odrębnego potraktowania.

5. Związki z praktyką

K. Bleicher w jednej ze swoich najnowszych książek przypomina, iż jądrem ekonomicznego myślenia i działania jest osiąganie możliwie największych ko-

[23] Ibidem, s. 63.
[24] Ibidem.

rzyści z ograniczonych zasobów. Natomiast zarządzanie polega na takim kształtowaniu procesów, aby zapewnić przedsiębiorstwu przetrwanie i rozwój. Ponieważ w otoczeniu przedsiębiorstwa pojawiają się nieustanne zagrożenia i szanse, dlatego to pierwsze trzeba odpowiednio likwidować, a drugie wykorzystywać. Ograniczanie zagrożeń i czerpanie z szans nowych impulsów do działania zależy z kolei od jakości zarządzania[25]. Zaś jakość zarządzania doskonali się nieustannie poprzez ścisłe związki teorii i praktyki zarządzania.

Mówiąc o związkach nauki o organizacji i zarządzania z praktyką, nie można nie zauważyć silnego sprzężenia zwrotnego między tymi dziedzinami. Nauka bowiem, opierając się na empiriach, ustala pewne zasady czy reguły postępowania, które stają się wytycznymi, obowiązującymi w praktyce. Mówiąc innymi słowy, praktyka powinna dostarczyć nauce materiał, na podstawie którego dokonuje ona uogólnień na pewnym szczeblu abstrakcji. Zaś obowiązkiem nauki jest dostarczyć praktyce wytycznych, zasad, reguł, standardów, które w sumie tworzą pewne wzorce postępowania. Sprzężenie zwrotne powinno doprowadzić do tego, aby między tymi dziedzinami nie rozwierała się luka. Jest to niekorzystne zarówno dla nauki, jak również praktyki. Ambicją nauki winno być dążenie do tego, aby nie było takiej sytuacji, w której okazałoby się, iż praktyka funkcjonuje bez wiedzy naukowej – podstaw teoretycznych i metodycznych. Dlatego bardzo ważną rzeczą jest popularyzacja tej wiedzy, rozwój doradztwa, szkoleń (na różnych poziomach) i projektowania w dziedzinie organizacji i zarządzania.

Zieleniewski, objaśniając przydatność nauki o organizacji i zarządzaniu dla praktyki, zauważył, że dostarcza ona praktykowi wykazu zagadnień, które powinno się rozstrzygnąć przed przystąpieniem do działania, a następnie skontrolować efekty tego działania. Przydatność nauki o organizacji i zarządzaniu upatrywał on także w tym, że ułatwia ona podejmowanie decyzji w tym sensie, iż nauka nakazuje badanie i projektowanie wariantów działania w zależności od różnych okoliczności. Wreszcie znajomość nauki o organizacji i zarządzaniu ułatwia praktykowi dostrzeżenie i zrozumienie zjawisk zachodzących w otoczeniu przedsiębiorstwa, jak i w jego wnętrzu[26].

Mówiąc o związkach nauki o organizacji i zarządzaniu z praktyką, wypada jeszcze zwrócić uwagę na znaną wypowiedź P. Druckera o tym, że nauka o organizacji i zarządzaniu to medycyna organizacji gospodarczych. Ten autor również wskazuje na ścisłe związki między obu dziedzinami. Według definicji encyklopedycznej medycyna to z jednej strony nauka o zdrowiu i chorobie człowieka, a z drugiej umiejętność (sztuka) zapobiegania chorobom i leczenia

[25] K. Bleicher, *Das Konzept Integriertes Management*, Frankfurt, New York 1996, s. 581.

[26] J. Zieleniewski, *Organizacja i zarządzanie*, Warszawa 1969, s. 244–247.

chorób[27]. Medycyna sporządza zatem, opierając się na naukowym rozpoznaniu – diagnozę stanu zdrowia, by następnie, wykorzystując konkretne narzędzia, przywrócić chorego do zdrowia. Analogia między medycyną a nauką o organizacji i zarządzaniu nasuwa się sama. Badając organizację gospodarczą, trzeba sporządzić diagnozę, aby na tej podstawie określić kondycję przedsiębiorstwa i zalecić określone środki do utrzymania tej kondycji lub zalecić środki do rozwoju przedsiębiorstwa.

Nauka o organizacji i zarządzaniu dostarcza więc wskazówek w zakresie przetrwania i rozwoju organizacji, a także w zakresie jej budowy. Najczęściej przybierają one postać zasad organizacyjnych. Na przykład Bleicher wymienia cztery grupy tych zasad: zasadę gospodarności, zasadę zachowania (stabilności, płynności i kontynuacji), zasadę dzielenia całości (zasady wydzielenia zadań – rzeczowego, personalnego, przestrzennego, czasowego), zasadę przejrzystości (prostoty i jasności).

Z kolei T. Ścibor-Rylska przedstawia kilka innych zasad organizowania. Oto one:

- planowanie, dokładne, przewidujące różne warianty zależne od zmiennych warunków;
- upowszechnienie informacji;
- specjalizacja, podział pracy, ścisłe określenie zakresów działania;
- ustanowienie silnej, hierarchicznej władzy wykonawczej;
- integracja, zespolenie się części, przyciąganie się, życzliwość, miłość;
- harmonia w strukturze i działaniu;
- zapewnienie energii, materiałów i ewentualnie „zbytu";
- oszczędność materii, energii, informacji;
- szybkość działania (oszczędność czasu).

W innym miejscu ta sama autorka przedstawia zasady organizacji. Oto one:

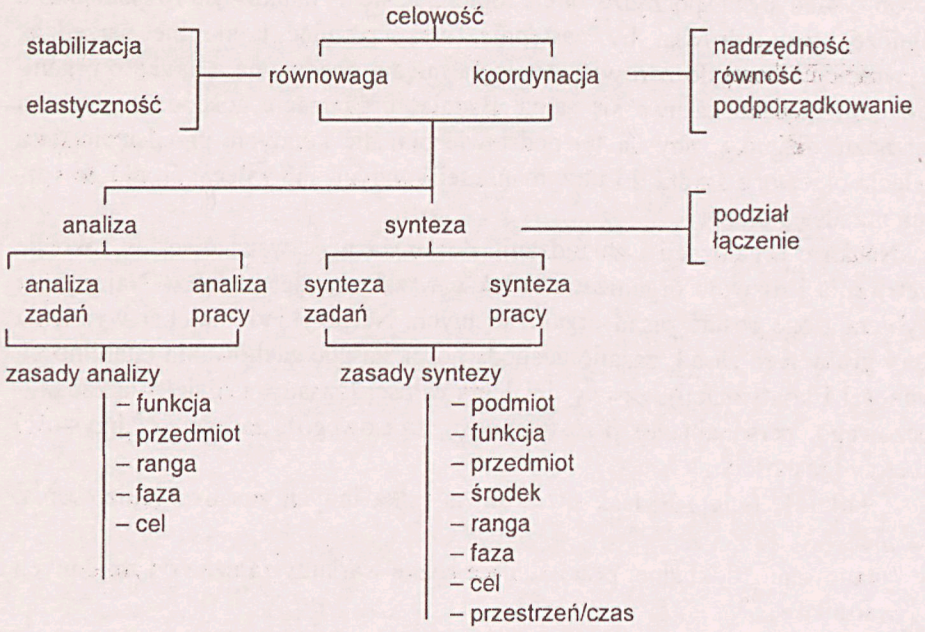
- informacja wewnętrzna i zdolność przyjmowania informacji z zewnątrz układu;
- względna izolacja, homeostaza;
- wrażliwość i komunikacja, zdolność do działania;
- podział pracy, specjalizacja, ześrodkowanie i hierarchiczność;
- kontrola, sprzężenie zwrotne, koordynacja;
- specyficzna energetyka orgu[28].

Interesujący „zestaw" zasad organizacji sporządził E. Kosiol (rys. 3).

---

[27] *Encyklopedia powszechna*, t. 3, PWN, Warszawa 1975, s. 74.

[28] T. Ścibor-Rylska, *Porządek i organizacja w przyrodzie*, Warszawa 1974, s. 63.



Rysunek 3. Zasady organizacji według E. Kosiola

Źródło: A. Rüffner, *Prinzipien der Organisation*, w: *Handwörterbuch der Organisation*, Stuttgart 1973, s. 1338

Podsumowując wywody przedstawione w tym artykule, można powiedzieć, iż głównym czynnikiem sprawczym badań z zakresu organizacji i zarządzania była praktyka. W miarę upływu czasu coraz wyraźniej zarysowywał się przedmiot i wzgląd badawczy nauki o organizacji i zarządzaniu. Dyskusja na ten temat nie jest jeszcze zamknięta. Jedno wydaje się pewne, a mianowicie to, że nauka o organizacji i zarządzaniu jako nauka społeczna nie może formułować praw w takim sensie jak nauki przyrodnicze. Wynika to z odmienności obiektu badawczego. Dlatego nauka o organizacji i zarządzaniu posługuje się wytycznymi nazywanymi „zasadami organizacji i zarządzania". Bogactwo tych zasad wskazuje na bogactwo i różnorodność problemów, z którymi spotyka się menedżer w swojej pracy. Nauka o organizacji i zarządzaniu stoi więc blisko praktyki i służy praktyce przede wszystkim w zrozumieniu organizacji i zarządzania.

Kazimierz Zimniewicz

SOME POINTS FOR DISCUSSION ON THE SCIENCE OF ORGANISATION AND MANAGEMENT

Summary

The article states that the research on organisation and management, which started during the industrial revolution, was caused, among others, by the fact that certain factors of competitive advantage were noticed within an organisation. Moreover, the aim, scope of research and the method of organisational and managerial science were discussed. The science of organisation and management was recognised as a social one with all the consequences of this statement.

BIBLIOTEKA AE W Poznaniu