Józef Boroń

NAUKI O ORGANIZACJI I ZARZĄDZANIU W ANGLOSASKIM OBSZARZE JĘZYKOWYM

Dla uprzedzenia i uniknięcia ewentualnych nieporozumień i wątpliwości jakie mogą powstać w odbiorze artykułu, celowym wydaje się poczynienie na wstępie paru wyjaśniających uwag:

1. Temat może budzić u Czytelników oczekiwanie szerokiego ujęcia zagadnienia. Charakter oraz rozległość i złożoność problemu nie mogą sprostać takim oczekiwaniom. Wypowiedź podporządkowana jest celom tematu zeszytu i dlatego ograniczona została do bardzo syntetycznej charakterystyki oraz oceny dorobku nauk o organizacji i zarządzaniu w krajach angielskiego obszaru językowego, przy czym skupiono większą uwagę na słabościach i niedostatkach niż na osiągnięciach tych nauk.
2. W tytule artykułu użyto świadomie określenia „nauki o orgamizacji i zarządzaniu", tak z uwagi na ogólnie stosowaną w polskiej literaturze konwencję terminologiczną, jak i z uwagi na świadomość nieprzetłumaczalności terminu angielskiego „management" na język polski.

Zatem anglosaska nauka „management" omówiona będzie w artykule tylko pod kątem widzenia pytań zawartych w tytule zeszytu. Nie należy zatem **oczekiwać pełnej i wszechstronnej** analizy oraz oceny naukowej tej dziedziny amerykańskich i angielskich nauk społecznych.

Charakterystyka i ogólna ocena „management"

Literatura angielsko-języczna – choć w pewnym ograniczonym zakresie – jest dostępna w naszym kraju, tak w oryginale jak i tłumaczeniach. Dorobek „management" USA i Anglii jest w naszym kraju znany szerzej z tzw. drugiej ręki. Nie ma prawie żadnej polskiej pracy naukowej, która by nie korzystała z literatury anglojęzycznej, czy nie informowała o jej dorobku. Szczególnie dużo wiedzy z tego zakresu przekazali współcześnie: J. Zieleniewski, J. Kurnal, B. Gliński, A. Koźmiński, W. Gabara, A. Zawiślak i wielu innych. Fakt ten sprzyja tezowemu przedstawieniu myśli mego referatu.

Literatura w języku angielskim jest niezwykle obfita i nie do ogarnięcia w całości przez jedną osobę. Ilość publikacji wzrasta, a obecnie wyróżnić należy fakt

niezwykłego nasilenia, o czym świadczą np. ostatnio w USA nakłady wydawnicze (lata 1984, 1985) kilku prac liczące nawet kilka milionów egzemplarzy[1].

Dorobek anglojęzycznej literatury doczekał się już dość szerokiej oceny, tak rodzimych jej przedstawicieli, jak i przedstawicieli krajów europejskich[2]. Oceny bazują jednak głównie na publikacjach i poglądach uznanych powszechniej czy znanych jako bardziej reprezentatywne, bądź które osiągnęły większy rozgłos. Trudność w dokonaniu naukowo pełnej oceny całego dorobku tkwi w dużej mierze w tym, że w ogromie publikacji nie łatwo oddzielić publikacje naukowe od publikacji nie mających cech i wartości naukowej.

W anglosaskim obszarze językowym wyraźnie rozróżnia się amerykańską i angielską naukę o organizacji i zarządzaniu. Wskazuje się oczywiście na występujące różnice[3]. Różnice te, w wielkiej syntezie i uproszczeniu, scharakteryzować można następująco:

1. Nauka amerykańska jest znacznie starsza od angielskiej i ogólnie uznawana za najstarszą, jeśli uznaje się W. Taylora za ojca tej nauki. Początki nauki angielskiej określa się na okres po I-wszej wojnie światowej tj. na lata 20-te naszego stulecia.
2. Nauka amerykańska, w przeciwieństwie do angielskiej, nie posiada takiej jak Europa tradycji i przeszłości naukowej – nie posiada własnych starszych dziedzin naukowych.
3. W nauce amerykańskiej dominuje praktycyzm i utylitaryzm. W naukach angielskich natomiast od początku doceniono znaczenie systematyki i uściślenia pojęć, systematyki wyników dociekań – a wiąc aspektów teoretycznych.
4. W nauce angielskiej w rozważaniach nad podstawami i regułami zarządzania – które poprzedzały prace nad objaśnieniem pojęć i ustalenia terminologii – na czoło wysuwano zagadnienie „policy" – polityki.
   Nauka angielska rozumie pod tym pojęciem system myślenia, system poglądów i całość zasad, które zawiera w sobie działalność organizacji. Zawiera ona w tym pojęciu aspekty etyczne kierowania i działania przedsiębiorstw, zagadnienia odpowiedzialności, aspekty organizacyjne, uwarunkowania wewnętrzne i zewnętrzne itd. „policy" uznaje się za zasadniczy czynnik skutecznego zarządzania. Natomiast nauka amerykańska rozumie pod tym pojęciem głównie pe-

---

[1] Zjawiska znane już bardziej powszechnie z polskiego piśmiennictwa naukowego i publikacyjnego. Na ten temat wypowiadał się niedawno prof. A. Koźmiński (por. referat na seminarium Głównej Rady Naukowej TNOiK – listopad 1986 – „Niektóre najnowsze tendencje w nauce Organizacji i zarządzania w USA", maszynopis ss. 18).

[2] Z tego rodzaju opracowań zagranicznych do bardziej znanych i docenianych wypada zaliczyć choćby takich autorów jak: D. M. Gwisziani, Organizacja i zarządzanie, KiW, Warszawa 1976; A. J. Berg, Znaczenie teorii organizacji, w: Naukowa organizacja i kierownictwo, PWN, Warszawa 1971; B. Milner, Sowremiennyje amerikanskije tieorii uprawlenija (z prac radzieckich) czy A. March, A. Simon, Teoria organizacji, PWN, Warszawa 1964 oraz E. F. L. Brech, The Principles and Practices of Management, London 1953 (z literatury anglojęzycznej). Jednak na szczególniejszą uwagę zasługuje książka prof. K. Junckerstorffa pt. „Internationaler Grundriss der wissenschaftlichen Unternehmensführung, Berlin 1964, która zawiera analizę porównawczą dorobku nauk o organizacji i zarządzaniu we współczesnym świecie (w USA, Anglii, Niemczech, Francji, Włoszech, Japonii, Indii oraz w ZSRR).

[3] Szeroką analizę i ocenę tych różnic zawiera opracowanie K. Junckerstorffa – por. K. Junckerstorff, op. cit.

wien rodzaj planów, nastawionych celowo na danie osobnych wskazówek, jak pewne powtarzające się sytuacje mają być traktowane zgodnie z wolą kierownictwa.

5. W angielskiej nauce management poświęca się więcej uwagi problematyce organizacyjnej – strukturom organizacyjnym, organizacji formalnej i nieformalnej; w budowie struktury organizacyjnej poświęca się większą uwagę podziałowi odpowiedzialności a nie tylko podziałowi zadań i czynności – niż ma to miejsce w nauce amerykańskiej.

Można wymienić tych różnic o wiele więcej. Dla artykułu nie jest to jednak niezbędne. Wymienione różnice wystarczają choćby w minimalnym stopniu na stwierdzenie, że nauka management angielska i amerykańska, mają wiele wspólnych i zgodnych cech, lecz mają jednak różnice, które uzasadniają ich wyodrębnienie. Z kolei zasadność uznawania ich odrębności zbieżna jest z poglądami o istnieniu narodowych nauk organizacji i zarządzania – jak niemieckiej, francuskiej, włoskiej, japońskiej, czy polskiej, radzieckiej i innych krajów[4]. Dominuje raczej powszechny pogląd, iż w angielskiej i amerykańskiej nauce nie dopracowano się dotychczas pełnej, ogólnej teorii organizacji i zarządzania. Odczuciu takiej potrzeby daje się wyraz w publikacjach jak i dyskusjach na międzynarodowych kongresach (np. na wielkim kongresie miądzynarodowym w San Francisco w początkach lat sześćdziesiątych)[5]. W naukach tych – jak nigdzie indziej – w dorobku publikacyjnym poważną część stanowią wypowiedzi praktyczne wielkich managerów, ujawniających wskazania oparte na własnych doświadczeniach.

Rozmiar i charakter dorobku publikacyjnego, wykształcenie niezwykłego zakresu szkolenia, prawie wszechobecność nauki management w kształceniu akademickim, istnienie przedsiębiorstw konsultacyjno-projektanckich, upoważniają do wnioskowania, iż nauki organizacji i zarządzania mają w tych krajach mocną pozycję wśród nauk społecznych i uznawane są one za bezpośrednio użyteczne dla praktyki gospodarczej. Praktycyzm, techniczne aspekty dominują nad nurtem teoriopoznawczym. Wielkie osiągnięcia gospodarki USA przypisuje się w znacznej mierze roli nauk organizacji i zarządzania[6].

Amerykańska i angielska nauka mają – jak już wspomniano – wiele wspólnych cech. Te wspólne cechy dotyczą tak osiągnięć jak i słabości – tak blasków jak i cieni. Z uwagi na większe, światowe znaczenie nauki amerykańskiej, na niej skupimy swą główną uwagę, tak w charakterystyce jak i ocenie.

Współczesną amerykańską naukę o organizacji i zarządzaniu scharakteryzować można następującymi cechami:

1. Dorobek teoretyczny jest stosunkowo skromny – dominuje natomiast wiedza praktyczna;

---

[4] Zagadnienie to precyzuje i analizuje dość wszechstronnie K. Junckerstorff, op. cit. Uważa on, że jedną z istotnych przyczyn kształtowania się narodowych nauk o organizacji i zarządzaniu były odmienne wewnętrzne wymagania ekonomiki poszczególnych krajów.

[5] Poglądy na brak i potrzebę dopracowania się ogólnej teorii organizacji i zarządzania są dość powszechne w całej światowej literaturze naukowej, a nie tylko w nauce amerykańskiej.

[6] Pogląd dość powszechnie znany. P. Drucker, uznając naukę management jako naukę stosowaną i jej wielką rolę we wzroście gospodarczym USA, określił ją jako „medycynę amerykańskich organizacji gospodarczych".

2. Badania i poszukiwania poszły w tak licznych kierunkach – przy zastosowaniu wysoce zróżnicowanych metod, przy daleko idącej dowolności tworzenia i stosowania terminów oraz pojęć – że wytworzył się chaos. Wiele poglądów teoretycznych i wskazań praktycznych są sobie przeciwstawne. Ma miejsce zwalczanie się kierunków. Stan ten określił Harold Koontz jako „dżunglę organizacji";
3. Zjawiska składające się na „dżunglę organizacji" wywołują dezorientację zewnętrzną i wewnętrzną. Wzbudziła się nieufność managerów do nauki. Występujące w USA negatywne zjawiska jak np. wysoka skala upadłości (bankructwa) przedsiębiorstw, trudności gospodarcze, ujawniający się w gospodarce paradoks spadku stopy wzrostu społecznej wydajności pracy przy wysokim poziomie techniki (tempo wzrostu wydajności pracy spadło z 3% rocznie w latach 1950-65 do 0,6% w latach 1973-81)[7] częściowo obciąża nimi opinia społeczna samą naukę o organizacji i zarządzaniu (management);
4. Osiągnięcia gospodarcze Japonii przewyższające osiągnięcia amerykańskie, wywołały szersze zainteresowanie japońskimi metodami zarządzania. Podjęto badania porównawcze uwzględniając w nich, w nieznanym dotychczas stopniu, uwarunkowania kulturowe i inne kreatywne, społeczne czynniki organizacji i zarządzania;
5. Osiągnięcia Japonii a także innych krajów jak np. RFN, uraziły dumę nauki amerykańskiej, podważyły cały szereg jej tez, poglądów, uogólnień. Powoduje to w nauce podejmowanie szerszych prób wyjścia z chaosu. Z tą sytuacją, w znacznej mierze, wiązać można P. Druckera nowoczesną filozofię zarządzania i filozofie zarządzania innych autorów amerykańskich, nasilające się **poglądy o potrzebie dokonania większej syntezy naukowej,** eksponowanie i publiczne rozpowszechnianie wyróżniających się osiągnięć czołowych managerów i szukanie nowych recept na wysoką sprawność funkcjonowania amerykańskich przedsiębiorstw. Wśród najświeższych opracowań zwracają uwagę poglądy o szczególnym znaczeniu przywództwa, osobowości przywódczej managera i dużym znaczeniu sztuki managerskiej. Poglądy te określić można jako rzeczy znane znacznie wcześniej. Jest to w pewnym sensie stary towar w nowym opakowaniu. Świeżo ujawnione i propagowane poglądy określa się, w pewnych kręgach europejskich, jako nawrót do cech zarządzania w kapitaliźmie okresu początkowego (prace Petersa i Watermana, praca Ochiego, pamiętniki prezesa Chrysler Corporation Lee Iacoca).
6. Nauka amerykańska sama nosi pewne cechy buzinesu. Sposób jej finansowania, jej egzystencja jest tak dalece uzależniona od praktyki gospodarczej, że jest ona jej szczególnie powolna. Stara się ta nauka dać możliwie dużo tego co daje w większości krótkotrwałe efekty praktyczne. Nie sprzyja to równocześnie intensywniejszym wysiłkom w rozwoju prac teoretycznych.
7. Podniesione uprzednio zwalczanie się różnych kierunków, a w tym szczególnie kierunków matematyczno-informatycznych i kierunków jakościowych, humanistycznych, wskazuje w tej chwili, w najnowszych publikacjach, na przewagę

---

[7] Por. M. Perczyński, Czwarta rewolucja, w: Życie Gospodarcze, nr 43 z dn. 26.10.1986 r., s. 9.

czy zwycięstwo tych ostatnich. Z najświeższych relacji i ocen, w tym i prof. A. Koźmińskiego, wynika, że najnowsze, opublikowane prace są zaskakująco odmatematyzowane;

8. W amerykańskiej nauce znacząco mniejszą uwagę przypisuje się organizacji. Organizację traktuje się zasadniczo jako instrument zarządzania, a samo pojęcie organizacji odnosi się prawie wyłącznie do organizacji gospodarczej. Jest to niewątpliwie nadmierne zawężanie pojęcia i pociąga to za sobą znaczne konsekwencje poznawcze. Nie zmieniają tej oceny występujące niewątpliwie nieliczne prace nad organizacjami pozagospodarczymi, jak i prace traktujące o teorii organizacji jak np. A. Simon i G. March i inni.

Wymienione cechy, charakteryzujące amerykańską naukę nie są oczywiście pełne i wyczerpujące. Z konieczności przedstawiono je w wielkim skrócie i uproszczeniu rezygnując świadomie ze szczegółowego przedstawienia teoretycznie wartościowych osiągnięć. Cechy te uznawane są dość powszechnie i uznać je można za wysoce prawdziwe, obiektywne i nie wymagające dowodzenia prawdy. Polska literatura ustosunkowuje się znikomie do cieni i słabości nauki amerykańskiej. W zasadzie przyjmuje się dorobek amerykańskiej nauki od strony jej pozytywów, jej osiągnięć, bez bardziej wnikliwych i krytycznych ocen całości, jak i poszczególnych słabości i niepowodzeń. Jeśli się to czyni, to w skromnym zakresie i raczej z drugiej ręki, to znaczy powołując się na cudzą krytykę – nie na podstawie rodzimych, szerszych badań oryginalnego dorobku nauki amerykańskiej czy angielskiej. Podjęcie w naszym kraju szerszych badań nad dorobkiem amerykańskiej nauki, nauki angielskiej i innych krajów europejskich oraz Japonii, dokonanie analizy porównawczej z dorobkiem nauki polskiej, widzę jako wielką potrzebę, potrzebę naukowo uzasadnioną.

Refleksje ogólne

Nauka amerykańska, choć najstarsza, jest jeszcze nadal nauką relatywnie młodą i znajdującą się nadal na etapie kształtowania – rozwoju. Na jej obliczu w wysokim stopniu zaważyła historia społeczeństwa amerykańskiego, uwarunkowania kulturowe, ustrojowe, dynamika rozwoju współczesnych sił wytwórczych, wysoka zmienność w warunkach współczesnego gospodarowania – słowem, złożone uwarunkowania wewnętrzne i zewnętrzne. Współczesne uwarunkowania społeczno-gospodarcze USA i całego świata uznać można za poważny czynnik sprawczy aktualnego stanu nauki amerykańskiej, a w tym również jej słabości, jej cieni.

Ocena ta odnosi się nie tylko do amerykańskiej nauki, ale w niemałym stopniu i do nauk w innych krajach i obszarach kulturowych, a także do innych starszych dyscyplin naukowych i do całej nauki światowej.

W słabości amerykańskiej nauki management dostrzec można odbicie słabości ujawniających się w całej nauce światowej. Nauka ta odczuwa współcześnie wyraźnie potrzebę przejścia do fazy większej syntezy, do stworzenia ogólnej, bardziej uniwersalnej teorii, do wyjścia z dżungli, z chaosu poglądów na bardziej wolną i jasną przestrzeń poznania i ludzkiej mądrości.

Amerykańska nauka ma niewątpliwie silną pozycję w kraju i na świecie. Waży ona na

wartości światowej nauki o organizacji i zarządzaniu. Czy nauka amerykańska utrzyma tę pozycję i w przyszłości, trudno dzisiaj wydać sąd jednoznaczny. Zależeć to będzie na pewno od tego jak szybko zdoła ona uwolnić się od aktualnych słabości i wyjść z obecnej, skomplikowanej sytuacji.

Na naukę amerykańską nie można oczywiście patrzeć tylko przez pryzmat jej słabości. W ocenie naukowej zawsze należy widzieć całość, a więc i jej osiągnięcia, pozytywne wartości. Jednak dostrzeganie słabości jest konieczne, bo jest to równocześnie spojrzenie konstruktywne. W badaniu, w analizie słabości można bowiem doszukiwać się sił i nadziei do stworzenia wszechstronnej teorii organizacji[8].

Mają rację Gwisziani, Berg i inni oceniający amerykańską naukę jako ubogą w teorię, jako naukę zdominowaną pragmatyzmem, słabą metodologicznie. Lecz ocenę taką można w niemałym stopniu odnieść nie tylko do nauki amerykańskiej. Sądzić można, że wyjście ze słabości **wymagać będzie jednak głębokiej rewizji wyjściowych założeń metodologicznych i przyjęcia innego paradygmatu** – nie tylko w naukach organizacji ale we wszystkich naukach społecznych.

W moim rozeznaniu, nauka amerykańska oparta jest generalnie na metodzie indukcyjnej. Powstawała ona na badaniach funkcjonowania warsztatu wytwórczego i doszła do poziomu przedsiębiorstwa. Tkwi ona nadal w tym kręgu podstawowej organizacji gospodarczej – w mikroorganizacji. Współczesne, wielkie, międzynarodowe przedsiębiorstwa, wielkie kooperacje jako organizacje makro i mega skali ujawniają nowe, bardziej złożone problemy organizacji i zarządzania, dla wyjaśnienia których już nie wystarcza dotychczasowy dorobek teoretyczny z zakresu mikroorganizacji gospodarczych. Zachodzi konieczność wyjścia z opłotków mikroorganizacji gospodarczej, podjęcia badań, nad organizacjami nie tylko makrogospodarczymi, ale organizacjami pozagospodarczymi i to równie w mezo i giga skali, jak np. państwo, organizacje regionalne czy światowe. Tu powstała luka i zjawiska te uważam za istotną przyczynę ujawniania się słabości. Ośmielam się przy tym wysunąć skromnie hipotezę, że w tej sytuacji właściwym będzie, we współczesnych wysiłkach naukowych, szersze zastosowanie **metody dedukcyjnej**. Wyjściowym przedmiotem i głównym odniesieniem rozważań i badań będzie w takim przypadku istota ludzkiego, społecznego życia, zachowania, działania i praca ludzka – działania jednostkowe i grupowe (zespołowe), ich uwarunkowania oraz sprawność, a nie jak to kształtowało się historycznie, sama organizacja, instytucja, zorganizowany zespół ludzki, i w tym szczególnie, a prawie wyłącznie, organizacja gospodarcza.

Taka metoda badawcza, od ogółu do szczegółu, ma swoistą wartość poznawczą. Samo pojęcie organizacji w takim podejściu nabierać może szerokiego zasięgu i obejmować nie tylko zorganizowane zespoły ludzkie, a w nich organizacje wszystkich rodzajów ludzkiej działalności, ale także samą naturę ożywioną i nieożywioną. Takie pojmowanie „organizacji" przesądzi o relacji między pojęciami „organizacja" i „zarządzanie". Co równie ważne, dać to może inne, świeże, choć nie zupełnie nowe, spojrzenie na powiązania nauk organizacji i zarządzania z innymi naukami, które dotyczą przecież zawsze człowieka, tak w sensie społecznym jak i materialnym – bio-

[8] Takie przekonanie wyraża między innymi M. Haire w swej pracy „Modern Organization Theory", 1959, s. 10-11.

logicznym, tak w sensie społecznego ludzkiego życia, jak i życia w sensie biologicznym, będącego zawsze tylko immanentną częścią biosfery, ekosfery, immanentną częścią przyrody a dalej całego świata materii.

Śmiem przy tym wyrazić pogląd, że polska nauka o organizacji i zarządzaniu, a głównie dorobek T. Kotarbińskiego, J. Zieleniewskiego, czy rosyjskich twórców prakseologii i wielu ich następców **opiera się, o ile nie głównie to w znacznej mierze, na metodzie dedukcyjnej.** Stąd też i pewna odmienność poglądów oraz pojęć, terminów i koncepcji od nauk organizacji wykształconych w innych krajach. Szkoda, że dorobek polskiej nauki jest właściwie nieznany za granicą. Nie wiem jak przyjęty zostałby dorobek polskiej nauki, gdyby stał się w pełni dostępny za granicą. Ale ryzykuję optymistyczny pogląd choćby na podstawie jednego faktu. Amerykanie odkryli dorobek Maxa Webera dopiero w latach pięćdziesiątych naszego stulecia i jak silne reperkusje wywołało to w zachodnich naukach, a głównie amerykańskiej „management".

Jestem wysoce przekonany, że metoda dedukcyjna daje poważne szanse – przy należytym wykorzystaniu dorobku osiągniętego indukcyjnie – **zbudowania spójnej, uniwersalnej, czy ogólnej teorii organizacji i zarządzania.** Na poparcie tej hipotezy pozwolę sobie przywołać na pamięć przykład z dorobku T. Kotarbińskiego, dotyczący sformułowanych przez niego cech dobrego planu i porównać te twierdzenia z bogatą literaturą z dziedziny planowania gospodarczego. Warto przy tym podnieść, że nadal w ekonomii politycznej, w polityce planowania gospodarczego utrzymuje się pogląd nie uznający planu, planowania przede wszystkim, jako jednej z funkcji zarządzania.

Stworzenie ogólnej teorii wymaga – moim zdaniem – również szerokiego sięgnięcia do etapu przednaukowego wiedzy o organizacji. Mało wiemy i nie wykorzystaliśmy w naszej nauce rozwoju myśli ludzkiej, wiedzy z dziedziny organizacji, sposobu jej utrwalenia i przekazu w porzekadłach, obyczajach, obrzędach religijnych, czy zastosowań praktycznych w przeszłości w funkcjonowaniu państw, organizacji wojskowych, religijnych itd. Sądzę, że podjęcie szerszych badań, nazwijmy je historycznymi[9], wniosłoby wiele do uniwersalnej nauki o organizacji i zarządzaniu, do teorii organizacji i zarządzania.

W końcu pozwolę sobie przedstawić swoją sugestię we wspomnianej uprzednio we wprowadzeniu potrzebie przyjęcia w naukach społecznych nowego lub nowych paradygmatów[10]. Określę go jako „paradygmat organizacji". Paradygmat ten mówi,

---

[9] Potrzebę takich badań uznaje między innymi K. Junckerstorff (por. op. cit., s. 15-16). Również i w innych, starszych i to nie społecznych naukach, jak np. fizyka, wskazuje się na taką potrzebę (por. W. Sady, „Jak Maxwell znalazł równania Maxwella", w: Problemy, nr 6, wrzesień 1982, s. 33-38).

[10] Problematykę tę w polskim piśmiennictwie dogłębniej traktują tacy autorzy jak L. Krzyżanowski (Podstawy nauki zarządzania, PWN, Warszawa 1985), A. K. Koźmiński (szczególnie jedna z ostatnich jego prac pt. „Przedmiot i metoda organizacji i zarządzania", ss. 125, opracowanie na prawach rękopisu, wydane przez Uniwersytet Warszawski, Warszawa 1986), B. Wawrzyniak, jedno z ostatnich opracowań referatowych na seminarium Instytutu Administracji i Zarządzania oraz Wydziału UW pt. „W poszukiwaniu tożsamości nauki zarządzania – szkic o paradygmacie", maszynopis, ss. 19, Warszawa 1987, czy P. Płoszajski, „Paradygmat nauk organizacyjnych w kierunku nowej metafory", Warszawa 1987 – opracowanie referatowe na seminarium Instytutu Administracji i Zarządzania oraz Wydziału Zarządzania UW, maszynopis, ss. 30.
Wielu innych autorów zajmuje się tym zagadnieniem. Ostatnie opracowanie P. Płoszajskiego uznać można nie tylko za jedno z najświeższych w tym temacie, ale i szczególnie interesujące oraz skłaniające do głębszych refleksji naukowych.

że organizacja jest immanentnym składnikiem egzystencji człowieka jako istoty dualnej, tzn. jako indywiduum i równocześnie jako społeczności. Od swego zarania, ludzkość działała i działa w sposób zorganizowany. Społeczność ludzka istnieć może tylko jako grupa zorganizowana[11].

Przyjęcie takiego paradygmatu pozwalałoby np. na stwierdzenie, że gospodarowanie jest zawsze i głównie, zorganizowanym i tylko pewnym rodzajem ludzkiego działania. Gospodarowanie nie istnieje i nie może istnieć realnie w oderwaniu od organizacji czy poza organizacją.

Hipotezy związane z tego rodzaju paradygmatem tworzyłyby nową i świeżą podstawę, nowe założenia ideowe i metodologiczne dla wielu, o ile nie dla wszystkich nauk społecznych, a w tym szczególnie dla teorii ekonomii. Kto wie, czy przy takim podejściu nie trzeba by zweryfikować wielu dotychczasowych teorii i innych poglądów naukowych. Kto wie – a osobiście jestem w wysokim stopniu przekonany – czy nauki społeczne nie zyskałyby na wartości poznawczej i przydatności praktycznej?

Być może niektóre przedstawione w artykule sądy, oceny i tezy uznane zostaną za zbyt ostro i odważnie sformułowane. Jeśli jednak sprowokują one do ożywionej dyskusji, do rzeczowej i konstruktywnej wymiany poglądów oraz do głębszych refleksji, to będę miał prawo sądzić, iż cel artykułu został osiągnięty.

Amerykańska nauka o organizacji i zarządzaniu – nauka management – odgrywa wielką rolę nie tylko w USA lecz i na świecie. Ma ona silne miejsce w zachodnich naukach społecznych, ma ona bezsporne osiągnięcia teoretyczne i praktyczne. Własna świadomość słabości tych nauk, a w tym odważne określenie „dżungla organizacji", to nie tylko śmiałość samooceny amerykańskiej nauki. Świadomość słabości i cieni własnych osiągnięć naukowych uznać należy za poważną siłę tej nauki, która to siła daje poważną szansę i nadzieję na pokonanie słabości, wyjścia z trudności i uzyskania w niedalekiej przyszłości dalszych postępów naukowych.

Poznań, listopad 1986 rok.

Józef Boroń

Organization and Management Science in the English Speaking World

(Summary)

American and English science of management was described in the paper. Differences between American and English management science were discussed. The analysis of management science was deliberately limited to commonly observed deficiences and controversial problems. The paper shows awarensess of weaknesses in

[11] Pogląd taki nie jest czymś zupełnie nowym. Spotykany on jest nie tylko w literaturze naukowej o organizacji i zarządzaniu. Między innymi stosunkowo niedawno w swojej rozprawie habilitacyjnej pt. „Uwarunkowania sprawności kierowania", Gdańsk-Sopot 1983 t., Wyd. Uczelniane, doc. J. Jamroga pogląd taki dobitnie prezentuje i odpowiednio go uzasadnia.

this science but at the same time points out its undoubted achievements and the significant role it plays in the socio-economic life of these countries. Among the theoretical problems, more attention was paid to the question of paradigms and scientific-research methods of organization and management. Bold self-critical evaluation of weaknesses and shortcomings of management science constitutes the strength of this science and creates the possibility of overcoming these waeknesses and making significant progress in the near future.