

Perspektywa historyczna w badaniach organizacji i zarządzania. Zagadnienie strategii badawczych

Piotr Górski

AGH Akademia Górniczo-Hutnicza

p.gorski@zarz.agh.pl

W artykule, bazując na najnowszej literaturze przedmiotu, przedstawiono wybrane zagadnienia metodologiczne badań wykorzystujących perspektywę historyczną w analizach organizacji i zarządzania. Zwrócono uwagę na dylematy związane z połączeniem różnych podejść teoretycznych w organizacji i zarządzaniu oraz sposobów rozumienia, czym jest historia i podstawowych zasad metodologii badań historycznych. Analiza wybranych trzech publikacji opartych na badaniach

empirycznych ilustruje tezę o różnorodności prowadzonych badań w tym obszarze, jak również o akceptacji podstawowych założeń dotyczących tak natury badanych zjawisk, wykorzystanych źródeł, jak i metod ich interpretacji.

Słowa kluczowe: metodologia badań, organizacja i zarządzanie, perspektywa historyczna

Wstęp

Wzrost zainteresowania wykorzystaniem perspektywy historycznej w badaniach organizacji i zarządzania rodzi potrzebę zwrócenia uwagi na kwestie metodologiczne. Jest to uzasadnione między innymi dążeniem badaczy nauk o organizacji i zarządzaniu do nadania swojej refleksji postaci teoretycznej, przy świadomości wielości podejść teoretycznych oraz nadal silnej pozycji paradygmatu pozytywistycznego w praktyce badawczej, co nierzadko sprzyja traktowaniu podejść alternatywnych jako ciekawostek. W przypadku badań prowadzonych w tym obszarze w Polsce, dodatkowym argu-

mentem za przybliżeniem zagadnień metodologicznych związanych z perspektywą historyczną jest pominięcie tej perspektywy w podręczniku adresowanym do studentów i badaczy nauk o organizacji i zarządzaniu (Czakon 2016].

Niniejszy artykuł, rzecz jasna, nie ma na celu wypełnienia tej luki, lecz wskazanie na rozważania poświęcone problematyce metodologicznej w badaniach wykorzystujących perspektywę historyczną w najnowszej literaturze zagranicznej oraz wynikające z nich wnioski. W pierwszym podrozdziale, odwołując się do klasyki teorii organizacji, pokazałem proces wyłaniania się podejścia historycznego. W drugiej wskazałem na kluczowe zagadnienia metodologiczne związane z wykorzystaniem tej perspektywy. W ostatniej analizie wybranych trzech publikacji opartych na badaniach empirycznych ilustruje przedstawione we wcześniejszym podrozdziale tezy.

W badaniach organizacji i zarządzania „historia ma znaczenie”

W określaniu relacji między historią a naukami o organizacji i zarządzaniu świadomie używam określenia „nauki o organizacji i zarządzaniu”, gdyż, po pierwsze, wynika to z tradycji naukowej refleksji nad organizacją i zarządzaniem, na które składają się działania (uporządkowane w postaci np. funkcji zarządzania) podejmowane do realizacji celów organizacji przez uprawnione do tego osoby (menedżerów). Zatem nie sposób zrozumieć, czym jest zarządzanie nie analizując tego, czym jest organizacja, czyli rzeczywistości, w której nie tylko dokonuje się zarządzanie, ale i działania składające się na zarządzanie uzyskują społeczny sens. Po drugie, poważny wkład w naukową refleksję nad organizacją i zarządzaniem zawierają teorie organizacji, mające charakter interdyscyplinarny i obejmujące tak zróżnicowane obszary, jak zachowania organizacyjne czy kultura organizacyjna. O znaczeniu podejścia akcentującego znaczenie teorii organizacji w naukowej refleksji nad organizacją i zarządzaniem świadczą podręczniki poświęcone tym zagadnie-

niom [Hatch 2002; Tsoukas, Knudsen 2003]. Po trzecie wreszcie, propozycja zastosowania perspektywy historycznej do badań organizacji i zarządzania w warstwie teoretycznej odwołuje się do różnorodnych podejść badawczych w teoriach organizacji, czego wyrazem jest typologia stanowisk zaproponowana przez Burrella i Morgana [1979].

Charakteryzując, choćby pobieżnie, relacje między historią a naukami o organizacji i zarządzaniu, należy pamiętać, że są one usytuowane w historii, a więc podlegają zmianie i są wrażliwe na kontekst historyczny. Naukowa refleksja nad organizacją i zarządzaniem została poprzedzona próbami zastosowania metod naukowych w praktyce zarządzania w celu rozwiązywania pojawiających się problemów organizacyjnych i wypracowania modelowych rozwiązań. Zadanie to spełniały klasyczne szkoły zarządzania, naukowa organizacja czy kierunek administracyjny, i sformułowane przez ich twórców zasady. Za pierwszego teoretyka łączącego teorię organizacji z zarządzaniem należy uznać Chestera I. Barnarda, który w wydanej w 1938 roku książce *The Functions of the Executive* (wyd. pol. 1997) zawarł pionierską teorię organizacji jako systemu wraz z jej relacjami z otoczeniem [Mahoney, Godfrey 2014: 361]. Zdaniem Barnarda zarządzanie polegało na inicjowaniu i koordynowaniu współdziałania członków organizacji oraz na inicjowaniu i koordynowaniu „wymiany pożytków” – jak to nazywają polscy tłumacze książki amerykańskiego autora – z jednostkami i organizacjami znajdującymi się w środowisku organizacji. Charakteryzując koncepcję organizacji, wychodzi on od zwrócenia uwagi na jakże naturalne, wyrastające ze społecznej natury człowieka zjawisko współdziałania, dlatego budując teorię organizacji i formułując zalecenia dotyczące kierowania, odwołuje się do psychologii, socjologii i ekonomii, co świadczy, że od początku refleksja nad organizacją i zarządzaniem miała charakter interdyscyplinarny. Na jego koncepcję wpłynęły rozwój nauk społecznych – w szczególności dostrzeżenie znaczenia relacji interpersonalnych oraz grup nieformalnych – oraz doświadczenia wielkiego kryzysu, co wyrażało się w akcentowaniu

czynników etycznych, typów moralności reprezentowanych przez członków organizacji i oczekiwań kierowanych pod adresem menedżerów.

Refleksja Barnarda zapoczątkowała dwa dominujące nurty w badaniach nad organizacją i zarządzaniem. Jednym była analiza zachowań ludzi w organizacji, w szczególności koncepcji ograniczonej racjonalności sformułowanej przez Herberta Simona, drugim nurt systemowy. W obu nie było miejsca na zwrócenie uwagi na wymiar historyczny rzeczywistości organizacyjnej. Refleksja historyczna nad rzeczywistością organizacyjną zaznaczała się w tradycji europejskiej widocznej choćby w rozważaniach Maksa Webera, dotyczących nie tyle typu idealnego biurokracji, ile procesu racjonalizacji, który wyrażała organizacja biurokratyczna. W Ameryce Północnej wymiar historyczny organizacji był uwzględniany w analizach *business history*. Analiza kontekstu refleksji prowadzonej w ramach tej subdyscypliny pokazuje wpływ amerykańskiej rzeczywistości organizacyjnej, w której szczególne miejsce zajmowały korporacje. Były one przedmiotem analiz badaczy, którzy wykorzystywali teoretycznie koncepcje liberalnej ekonomii do wyjaśnienia procesów związanych z zarządzaniem korporacjami [Chandler 1962].

Zmiany, jakie dokonały się w ostatniej dekadzie XX wieku w ramach badań organizacji, wpływ postmodernistycznych koncepcji filozoficznych Jacquesa Derridy i Michela Foucaulta, wzrost zainteresowania problematyką kultury organizacyjnej, wpływ doświadczeń pochodzących z praktyki zarządzania organizacjami cechującymi się różnorodnością oraz rozwój *business history* uwzględniający problemy innych niż amerykańskie społeczeństw i organizacji, wpłynęły na dokonanie się tzw. historycznego zwrotu, rozwoju refleksji nad rzeczywistością organizacyjną uwzględniającej perspektywę historyczną [Booth, Rowlinson 2006; Kieser 2015; Mills, Suddaby, Foster, Durepos 2016; Górski 2007a, 2007b; Ochiniowski 2013: 90–117; Mikołajewska-Zajac 2017].

Początkowo uwaga przedstawicieli tej orientacji badawczej skupiona była na ukazaniu korzyści płynących z wykorzystania badań

historycznych w badaniach organizacji. Sprzeciwiali się podejściom ahistorycznym reprezentującym stanowisko uniwersalistyczne i prezentystyczne, wskazując jak ważny dla przebiegu i wyjaśnienia zjawisk oraz procesów organizacji i zarządzania jest kontekst historyczny: kontekst miejsca, czasu, relacji między procesami tworzącymi środowisko w jakich funkcjonują organizacje. Podkreślano, że badania historyczne to badania konkretnych, rzeczywistych przypadków, to możliwość uwzględnienia procesów zmian przebiegających w dłuższej perspektywie czasowej. Powstałe w ostatnim ćwierćwieczu publikacje miały charakter zarówno teoretyczny, jak i badawczy. O wzroście zainteresowania wykorzystaniem tej perspektywy w badaniach organizacji mogą świadczyć liczne numery specjalne czasopism z dziedziny organizacji i zarządzania poświęcone perspektywie historycznej [Górski 2018].

Zastosowanie perspektywy historycznej w badaniach organizacji i zarządzania zakłada przyjęcie pewnych założeń ontologicznych dotyczących rzeczywistości organizacyjnej: wielopoziomowy i emergentny charakter tej rzeczywistości, złożoność motywacji zachowań ludzi w organizacjach, zmiana organizacyjna, wynikająca zarówno ze świadomych i planowych działań ludzi jak i będąca skutkiem wcześniej podjętych działań, których efekty nie zawsze i nie w pełni są dostrzegalne. W wyjaśnianiu tej rzeczywistości pomocna będzie świadomość wszelkich społecznych uwarunkowań dotyczących działań ludzi, a więc wpływu kultury, rozbieżnych nierzadko interesów, legitymizacji władzy i sposobów jej sprawowania. Ponadto należy pamiętać o znaczeniu wymiaru czasu w rzeczywistości organizacyjnej; procesy zmian w samej organizacji i w jej otoczeniu dokonują się bowiem w różnym czasie [Górski 2014]. Założenia te stanowiły podstawę formułowania dyrektyw metodologicznych zawartych w podręcznikach adresowanych do badaczy organizacji [Rowlinson 2005; Kipping, Wadhvani, Bucheli 2014, Wadhvani, Decker 2017].

Powyższe przesłanki pozwalają na postawienie tezy, że historia ma znaczenie (*history matters*) co oznacza, że uwzględnienie per-

spektywy historycznej w badaniach organizacji i zarządzania wzbogaca teorie organizacji, daje nie tylko lepsze możliwości wyjaśniania zmian w organizacjach i ich środowisku oraz ich uwarunkowań, ale także wykorzystania narracji historycznej dotyczącej przeszłości organizacyjnej do realizacji celów organizacji. Propagując perspektywę historyczną w badaniach organizacji i zarządzania, badacze przeciwstawiają się traktowaniu historii jako chronologii wydarzeń czy zbioru przypadków z przeszłości do ilustrowania stawianych tez. Historia organizacyjna to połączenie badań historycznych z teoriami organizacji. W związku z tym na uwagę zasługują dwie kwestie. Pierwszą jest wskazanie na teorie organizacji wykorzystywane przez badaczy reprezentujących perspektywę historyczną, drugą zagadnienia metodologiczne badań historycznych wykorzystywanych w badaniach organizacji. Pierwsze zagadnienie zostało omówione w osobnym artykule [Górski 2018]. Zagadnieniom metodologicznym badań historycznych w badaniach organizacji poświęcony jest niniejszy tekst.

Podstawowe zagadnienia metodologiczne w badaniach organizacji i zarządzania w perspektywie historycznej

Specyfika podejścia historycznego polega na uznaniu, że badana rzeczywistość jest dana badaczowi nie bezpośrednio, lecz poprzez zachowane dokumenty i świadectwa. Dlatego badacz nie korzysta z tak popularnych w naukach społecznych metod, jak obserwacje czy wywiady. Ma to tę dobrą stronę, że w ten sposób ogranicza się jego wpływ na badaną rzeczywistość. Analizie poddawane są materiały powstałe niezależnie od procesu badawczego, będące niejako produktem funkcjonowania organizacji i zarządzania. Jak ujmuje to Arthur Stinchcombe, są to badania kompleksu uwarunkowań, działań i ich efektów, dokonujące się we właściwym dla nich środowisku [Stinchcombe 2005: 5]. Poszerzenie obszaru badań o zjawiska i procesy usytuowane w środowisku organizacji powoduje, że zasób źródeł zastanych staje się większy i bardziej różnorodny i nie ogranicza

się do dokumentów powstałych i przechowywanych w archiwach organizacji. Coraz częściej są to dostępne materiały urzędowe, publikacje prasowe czy materiały promocyjne i reklamowe. Ich wykorzystanie w dużym stopniu zależy od problemu badawczego i inwencji badacza.

Podobnie jak w przypadku badań prowadzonych w ramach innych dyscyplin społecznych punktem wyjścia musi być sformułowany problem badawczy. W ostatnich latach zarówno w badaniach *business history*, jak i *organizational history*, spektrum badań nie ogranicza się do badań monograficznych organizacji. Problemy są tak sformułowane, aby uchwycić procesy zmian powiązane z istotnymi dla zarządzania zjawiskami. Przykładowo badania mogą dotyczyć zmian form organizacyjnych brytyjskich firm konsultingowych [Kipping, Kirkpatrick 2013], poszukiwania przemian źródeł przewagi konkurencyjnej wśród czołowych fińskich detalistów [Lamberg, Tikkanen 2006] czy kształtowania się nowoczesnej sztuki hinduskiej jako kategorii rynkowej [Khaire, Wadhvani 2010]. Ponadto badania dotyczą zmian zachodzących w środowisku organizacji, w szczególności w sferze kultury i rynku pracy [Kalev, Shenhav, De Vries 2008] oraz nowych spojrzeń na wpływowe, tradycyjne koncepcje zarządzania [Bruce, Nyland, 2011; Hassard, 2012]. Osobnym polem badań jest wykorzystanie historii przez organizacje dla realizacji ich własnych celów, np. kształtowania tożsamości organizacji [Anteby, Molnár 2012; Hatch, Schultz 2017; Lubinski 2018] czy legitymizacji działań służących realizacji strategii [Brunninge 2009; Foster i inni 2017; Sasaki i inni 2019].

Przedstawiciele interesującej nas orientacji badawczej zwracają uwagę na zmianę w rozumieniu, czym jest historia. W tradycji dziewiętnastowiecznej, której wyrazicielem i wybitnym przedstawicielem był Leopold von Ranke, historia to przeszłe wydarzenia i w jej poznaniu chodzi o to, aby na podstawie badań odpowiedzieć na pytania „jak było naprawdę”. Takie postępowanie jest również uzasadnione w badaniach organizacji, gdyż wynika z założenia, iż jej stan obecny jest efektem stanów i działań zarządczych podejmowa-

nych w przeszłości. Obecnie jednak, pod wpływem tendencji postmodernistycznych w humanistyce historię rozumie się również nieco inaczej, kładąc nacisk na narrację, opowieść o przeszłości, która zasada się na interpretacji dostępnych materiałów źródłowych, wskazuje się na wielość i zmienność tych opowieści o przeszłości. Historyczny zwrot w badaniach organizacji był związany ze zwrotem lingwistycznym w historii, którego przedstawicielem jest Hyden White. Zwrot lingwistyczny dobrze wkomponował się w założenia metodologiczne zarówno konstruktywizmu, jak i analiz zbiorowości określanych jako wspólnoty wyobrażone bazujące na podzielanych wartościach i interpretacji nierzadko mitycznej przeszłości [Lubinski 2018]. W konsekwencji tych zmian obecnie w badaniach organizacji spotykamy zarówno badania odpowiadające na pytania o wpływ zjawisk i procesów dokonujących się w przeszłości na teraźniejszość rzeczywistości organizacyjnej, jak również analizujących „historię żywą”, jej zapamiętanie i wykorzystanie przez współczesnych aktorów życia organizacyjnego [Brunninge 2009]. Jednak należy podkreślić, że cechą wspólną analiz wykorzystujących perspektywę historyczną w badaniach organizacji jest odniesienie do współczesności, przekonanie, że ukazanie wymiaru historycznego pozwoli lepiej zrozumieć współczesność i podejmować skuteczniejsze działania w celu osiągnięcia preferowanych stanów w przyszłości [Lent, Durepos 2019].

Badacze wykorzystujący perspektywę historyczną w badaniach organizacji świadomi są trudności wynikających z różnic między podejściem badawczym realizowanym przez historyków i teoretyków organizacji. Michael Rowlinson wraz ze współautorami wskazują na trzy obszary, w których spotykamy istotne różnice między obiema dyscyplinami [Rowlinson, Hassard, Decker 2014]. Pierwsza dotyczy sposobu wyjaśniania badanych zjawisk. Historycy zajmują się budowaniem narracji wyjaśniającej analizowane zjawiska i procesy, podczas gdy teoretycy organizacji podporządkowują narrację analizie służącej testowaniu teoretycznych hipotez. Druga odnosi się do wykorzystywanych źródeł. Historycy korzystają z weryfiko-

walnych źródeł, podczas gdy teoretycy organizacji preferują dane pozyskane w toku badań. Trzecia płaszczyzna dotyczy wymiaru temporalnego. Historycy konstruują swą własną periodyzację dokonujących się procesów, podczas gdy teoretycy organizacji traktują czas jako stałą do przedstawienia chronologii. W konsekwencji obecnie w badaniach organizacji wykorzystujących perspektywę historyczną spotykamy wielość i różnorodność badań. Różnice między nimi dotyczą źródeł, z jakich korzystają badacze, sposobów uporządkowania materiałów służących wyjaśnianiu badanych zjawisk oraz narracji przedstawiających wypracowane ustalenia [Miskell 2018].

Przykłady strategii badawczych w pracach wykorzystujących perspektywę historyczną w badaniach organizacji

Perspektywa historyczna wykorzystywana jest w badaniach prowadzonych w różnych subdyscyplinach nauk o organizacji i zarządzaniu. W szczególności w tych, w których, jak w zarządzaniu strategicznym, istotny jest wymiar czasowy [Argyres i inni 2020.] oraz w obszarze, w którym istotną rolę odgrywają wartości, a te jak wiadomo uwarunkowane są historycznie i kulturowo. Dobrą ilustrację realizacji różnych strategii badawczych wykorzystujących perspektywę historyczną są badania w obszarze społecznej odpowiedzialności biznesu (*Corporate Social Responsibility* – CSR), w którym zostały wyróżnione trzy typy badań [Philips i inni 2019]:

1. Historia CSR; poznanie uwarunkowań koncepcji i praktyki CSR pozwala lepiej zrozumieć współczesne działania firm na tym polu.
2. Zastosowanie metodologii badań historycznych oraz metod wnioskowania w badaniach w celu ujawnienia, uzasadnienia, a nawet zakwestionowania koncepcji teoretycznych CSR, służy zakwestionowaniu podejść formalistycznych i ahistorycznych w pracach teoretycznych w obszarze CSR.

3. Badania dotyczące obecności przeszłości we współczesnych działaniach prowadzonych w praktyce CSR, służące np. legitymizacji działań czy kształtowania wizerunku organizacji.

Jak można zauważyć, w każdym z wyróżnionych typów badania historyczne odgrywają inną rolę i w różnym stopniu są powiązane z teorią i praktyką CSR. Co jednak wydaje się wspólne, to formułowanie wniosków na podstawie zachowanych dokumentów powstałych w przeszłości, które zostają zinterpretowane przez badacza. Badania takie zwykle obejmują następujące etapy [Wadhvani, Decker 2017]:

1. Rekonstrukcja faktów, wydarzeń, działań, zachowań na podstawie dokumentów i świadectw współczesnych (wiąże się ona z poszukiwaniem, doborem i krytyką źródeł, wykorzystywaniem wielości źródeł i stosowaniem strategii triangulacji).
2. Wyjaśnianie badanych zjawisk wykorzystując nie tylko materiał źródłowy, ale i różnorodne konteksty warunkujące ich przebieg i funkcje jakie spełniały.
3. Rozumienie, które jest związane z wyjaśnieniem, ale dotyczy ukazania znaczeń nadawanych działaniom przez osoby które je podejmowały, pojmowania przez nich warunków w jakich działali ukazanie wartości, którymi się kierowali.
4. Ewaluacja, polegająca na formułowaniu wniosków z przeprowadzonych badań w odniesieniu nie do badanych zjawisk i procesów, lecz szerszych kategorii zjawisk i procesów, co ma służyć refleksji teoretycznej.

W poniższej tabeli przedstawiono przykłady badań z wyszczególnieniem wymienionych etapów.

Tabela 1. Typy badań historycznych w organizacji i zarządzaniu

Etapy	Górski	Brunninge	Ainamo, Tienari, Vaara
Etap I	Rekonstrukcja faktów, wskazanie źródeł		
	Badania dotyczyły działań związanych z reformowaniem administracji państwowej w międzywojennej Polsce. Źródłami były opracowania studialne powstałe w związku z działaniami reformatorskimi oraz publikacje w organie Ministerstwa Spraw Wewnętrznych odpowiedzialnego za realizację reform	Badania dotyczyły wykorzystania historii organizacji (przedstawienia jej przeszłości) do legitymizacji działań służących realizacji strategii organizacji. Źródłami były wywiady z członkami zarządu i menedżerami firm, oraz dokumenty, opracowania i publikacje prasowe dotyczące firm	Badania dotyczyły procesu kształtowania się dziennikarstwa biznesowego i przeobrażeń jego funkcji w Finlandii. Materiał źródłowy pochodził z wywiadów z dziennikarzami i kluczowymi decydentami korporacyjnymi, raportów i analiz mediów w Finlandii wojny oraz wybranych publikacji
Etap II	Wyjaśnianie badanych zjawisk		
	Wykorzystanie kontekstu gospodarczego, politycznego i społecznego na podstawie opracowań i monografii przygotowanych przez historyków dla ukazania uwarunkowań podejmowanych działań	Wykorzystanie koncepcji teoretycznej dotyczącej budowy i realizacji strategii organizacji	Wykorzystanie kontekstu gospodarczego, politycznego i społecznego na podstawie opracowań i monografii przygotowanych przez historyków dla ukazania uwarunkowań podejmowanych działań
Etap III	Rozumienie		
	Rozumienie odnosiło się do aktorów podejmujących działania reformatorskie. Interpretacja działań nie w oparciu o zmienne psychologiczne a wartości uzasadniające cel jakie zamierzano osiągnąć	Rozumienie odnosiło się do konstruowania wizji przeszłości organizacji, wykorzystanie wiedzy dotyczącej funkcji strategii organizacji i uwarunkowań dla jej realizacji	Rozumienie odnosiło się do działań podejmowanych przez dziennikarzy. Interpretacja odwołująca się do zmiennych psychologicznych oraz kategorii interesów i wartości
Etap IV	Ewaluacja		
	Analiza przypadku wzbogaciła wiedzę dotyczącą zmiany organizacyjnej w administracji, ukazując znaczenie czynników społecznych i kulturowych dla wprowadzenia rozwiązań opartych na kryteriach właściwych dla <i>scientific management</i>	Analizy dwóch przypadków pozwoliły wyjaśnić sposób wykorzystania przeszłości (w tym także wątków i epizodów usuniętych z pamięci organizacyjnej) dla legitymizacji strategii wobec pracowników	Analiza wzbogaciła wiedzę dotyczącą roli prasy biznesowej w wojnie ideologicznej między wschodem a zachodem, powiązanie przemian funkcji prasy biznesowej z profesjonalizacją zawodu

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Brunninge 2009; Ainamo, Tienari, Vaara 2006; Górski 2013.

Zamieszczone w tabeli informacje pokazują zarówno różnice między nimi dotyczące nie tylko badanej problematyki, ale i koncepcji teoretycznych organizacji i zarządzania (teorie zmiany organizacyjnej, strategii, profesjonalizacji), jak i elementy wspólne, wykorzystanie różnorodnych kontekstów wyjaśniania zjawisk i procesów oraz dobór materiałów źródłowych. Przykłady te potwierdzają spostrzeżenia innych badaczy o różnorodności badań organizacji i zarządzania wykorzystujących perspektywę teoretyczną nie tylko w wymiarze przedmiotowym, ale przede wszystkim w wymiarze metodologicznym.

Wnioski

Przedstawiając zagadnienia metodologiczne badań wykorzystujących perspektywę historyczną, wskazałem dominujące w ostatnich latach trendy. Po historycznym zwrocie podkreślającym korzyści, jakie w badaniach organizacji i zarządzania może przynieść jej wykorzystanie przyszedł okres analiz relacji między metodologią badań historycznych a teoriami organizacji. Co ważne, w publikacjach poświęconych tym zagadnieniom odwoływano się do przykładów prowadzonych badań, nie ograniczono się do formułowania metodologicznych zaleceń. Takie podejście prowadziło do dwóch wniosków. Po pierwsze, konstatacji różnorodności sposobów wykorzystania tej perspektywy w badaniach, w szczególności do różnych funkcji, jakie pełni historia w wyjaśnianiu zjawisk i procesów z obszaru organizacji i zarządzania oraz po drugie, do formułowania wyraźnych oczekiwań względem kompetencji badaczy wykorzystujących tę perspektywę.

Wśród badaczy zagranicznych nierzadkie są przypadki łączenia edukacji historycznej i biznesowej, np. Stephani Decker czy Mattias Kipping. W Polsce może to być trudne z uwagi na skłonność do wyznaczania coraz sztywniejszych barier między dyscyplinami naukowymi i rugowania przedmiotów historycznych z programów studiów nie tylko na kierunku zarządzanie, ale i ekonomia [Górski

2011; Ratajczak 2011]. W odniesieniu do bliskiej tym dyscyplinom nauki o administracji na marginalizowanie podejścia historycznego przez badaczy amerykańskich zwracał uwagę Josa C.N. Raadschelders [Raadschelders 2010]. Tymczasem w Polsce w badaniach zagadnień historii reform administracji podejście historycznoprawne łączone jest z podejściem formalnodogmatycznym, czego przykładem jest opracowanie Jacka Przygodzkiego. Podejmując zagadnienie analizowania reform administracji publicznej w XX wieku, podkreśla, iż ze względu na postulowane przez reformatorów uwzględnienie aspektów celowości, efektywności i skuteczności działania administracji „miała ona wykorzystywać dorobek prakseologii, nauki organizacji, nauki kierowania, nauk ekonomicznych, nauk o polityce czy socjologii” [Przygodzki 2019: 19]. Szkoda jednak, że w swojej monografii nie wykorzystał opracowań powstałych na gruncie nauk o organizacji i zarządzaniu pozwalających na opisanie i ocenę propozycji reform pod kątem kształtowania się podejścia menedżerskiego w administracji i jego ograniczeń. W naukach o organizacji i zarządzaniu dający się ostatnio zauważyć wzrost zainteresowań podejściem historycznym pokazuje, że główne inspiracje płyną z lektur zagranicznych autorów [Pikos, Olejniczak 2017]. Dlatego propagując podejście historyczne w badaniach organizacji, chciałbym przypomnieć, iż wiele inspiracji metodologicznych można czerpać z dorobku polskich badaczy: Ryszarda Kołodziejczyka [Ochinowski, Szukała 2015] czy Kazimierza Dobrowolskiego [Górski 2020]

BIBLIOGRAFIA

- Argyres N. S., De Massis A., Foss N.J., Frattini F., Jones G., Silverman B.S. 2020, *History-informed strategy research: The promise of history and historical research methods in advancing strategy scholarship*, „Strategic Management Journal January” 41, 3: 343–368, <https://onlinelibrary.wiley.com/action/doSearch?ContribAuthorStored=Argyres%2C+Nicholas+S>.
- Anteby M., Molnár V. 2012, *Collective memory meets organizational identity: Remembering to forget in a firm's rhetorical history*, „Academy of Management Journal” 55: 515–540.
- Ainamo A., Tienari J., Vaara E. 2006, *Between West and East: A social history of business journalism in Cold War Finland*, „Human Relations” 59, 5: 611–636.

- Barnard C.I. 1997, *Funkcje kierownicze*, przeł. B. Gwiazdowska, Warszawa: Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Czytelnik.
- Booth Ch., Rowlinson M. 2006, *Management and organizational history: Prospects*, „Management and Organizational History” 1: 5–30.
- Bruce K., Nyland C. 2011, *Elton Mayo and the Deification of Human Relations*, „Organization Studies” 32: 383–405.
- Brunninge O. 2009, *Using history in organizations. How managers make purposeful reference to history in strategy process*, „Journal of Organizational Change Management” 22: 8–26.
- Burrell G., Morgan G. 1979, *Sociological Paradigms and Organizational Analysis: Elements of the Sociology of Corporate Life*, London: Heinemann.
- Chandler A.D. 1962, *Strategy and Structure: Chapters in the History of the Industrial Enterprise*, Cambridge MA: M.I.T. Press.
- Czakon W. (red.) 2016, *Podstawy metodologii badań w naukach o zarządzaniu*, Warszawa: Wydawnictwo Wolters Kluwer SA.
- Foster W., Coraiola D., Suddaby R., Kroezen J. & Chandler D. 2017, *The strategic use of historical narratives: a theoretical framework*, „Business History” 59, 8: 1176–1200, <https://doi.org/10.1080/00076791.2016.1224234> [dostęp: 25.09.2020].
- Górski P. 2007a, *Perspektywa historyczna w teorii i badaniach w dziedzinie organizacji i zarządzania*, „Współczesne Zarządzanie” 4: 20–29.
- Górski P. 2007b, *»Management and Organizational History« nowe czasopismo w dziedzinie organizacji i zarządzania*, „Organizacja i Kierowanie” 2: 141–151.
- Górski P. 2011, *Kształcenie menedżerów wobec zjawiska kryzysu: perspektywa historyczna*, „Master of Business Administration” 19, 6: 25–35.
- Górski P. 2013, *Zmiana organizacyjna w administracji państwowej w perspektywie historycznej – aspekty społeczno-kulturowe*, „Współczesne Zarządzanie”: 202–211.
- Górski P. 2014, *O potrzebie badań koncepcji zarządzania w Polsce w perspektywie historycznej*, „Marketing i Rynek” 5: 259–264.
- Górski P. 2018, *Historia i zarządzanie. Typologia podejść badawczych*, „Nauka” 3: 107–124.
- Górski P. 2020, *Kazimierz Dobrowolski's Integral Method as a Theoretical and Methodological Proposal of Organization and Management Research in Historical Perspective*, „Problemy Zarządzania” 2.
- Hatch M.J. 2002, *Teoria organizacji*, przeł. P. P. Łuków, Warszawa: Wydawnictwo PWN.
- Hatch M.J., Schultz M. 2017, *Toward a Theory of Using History Authentically: Historicizing in the Carlsberg Group*, „Administrative Science Quarterly” 62, 4: 657–697.
- Hassard J. 2012, *Rethinking the Hawthorne Studies: The Western Electric research in its social, political, and historical context*, „Human Relations” 65, 11: 1431–61.
- Khair M., Wadhvani R.D. 2010, *Changing landscapes: The construction of meaning and value in a new market category – Modern Indian Art*, „Academy of Management Journal” 53, 6: 1281–1304.
- Kalev A., Shenhav Y., De Vries D. 2008, *The state, the labor process, and the diffusion of managerial models*, „Administrative Science Quarterly” 53, 1: 1–28.
- Kieser A. 2015, *Twenty years after. Why organization theory needs historical analysis*, in: P. Geneo McLaren, A.J. Mills, Weatherbee T.G. (eds.), *The Routledge Companion to Management and Organizational History*, London: Routledge: 47– 48.
- Kipping M., Kirkpatrick I. 2013, *Alternative pathways of change in professional services firms: The case of management consulting*, „Journal of Management Studies” 50, 5: 777–807.

- Kipping M., Wadhwani D.R., Bucheli M. 2014, *Analyzing and interpreting historical sources: A basic methodology*, [w:] M. Bucheli, Wadhwani D.R. (eds.), *Organizations in Time: History, Theory, Methods*, Oxford: Oxford University Press: 305–329.
- Lamberg J., Tikkanen H. 2006, *Changing sources of competitive advantage: Cognition and path dependence in the Finnish retail industry 1945–1995*, „Industrial and Corporate Change” 15, 5: 811–846.
- Van Lent W., Durepos G. 2019, *Nurturing the historic turn: »history as theory« versus »history as method«*, „Journal of Management History” 25, 4: 429–443.
- Lubinski Ch. 2018, *From »history as told« to »history as experienced«: Contextualizing the uses of the past*, „Organization Studies” 39, 12: 1785–1809, DOI: <https://doi.org/10.1177/0170840618800116>.
- Mahoney J.T., Godfrey P. 2014, *The functions of the executive at 75: An invitation to reconsider a timeless classic*, „Journal of Management Inquiry” 23, 4: 360–372, DOI: 10.1177/1056492614530042.
- Mikołajewska-Zajac K. 2017, *Zwrot historyczny w teorii organizacji: splatając ważne wątki w badaniach nad praktykami pamięci organizacyjnej*, „Studia Socjologiczne” 2: 45–72.
- Mills A.J., Suddaby R., Foster W., Durepos G. 2016, *Re-visiting the historic turn 10 years later: Current debates in management and organizational history*, „Management & Organizational History” 11, 2: 67–76.
- Miskell P. 2018, *Reflections on the integration of history and organization studies*, „Management & Organizational History” 13, 3: 213–219, DOI: <https://doi.org/10.1080/17449359.2018.1550286>.
- Ochinowski T. 2013, *Tradycje przedsiębiorczości w Polsce jako źródło kapitału kulturowego organizacji*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego.
- Ochinowski T., Szukała M. 2015, *W kierunku „prowincjalizacji” historii biznesu. Amerykańskie źródła a polskie doświadczenia na przykładzie propozycji interpretacyjnych prac Ryszarda Kołodziejczyka*, w: *Klio polska. Studia i materiały z dziejów historiografii polskiej po II wojnie światowej*, t. 7, Warszawa: Instytut Historii PAN.
- Phillips R., Schrepf-Stirling J., Stutz C. 2019, *The past, history, and corporate social responsibility*, „Journal of Business Ethics” 166, 2: 203–213, <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04319-0> [dostęp: 25.09.2020].
- Pikos A., Olejniczak T. 2017, *Business history in Poland: Current state and future potential*, „Journal of Management and Business Administration. Central Europe” 25, 3: 55–77.
- Przygodzki J. 2019, *Komisje dla usprawnienia administracji publicznej w II Rzeczypospolitej. Studium historycznoprawne*, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Ratajczak M. 2011, *Wyższe szkolnictwo ekonomiczne w Polsce wobec wyzwań kryzysu*, „Master of Business Administration” 19, 6: 14–24.
- Raadschelders J.C.N. 2010, *Is American Public Administration Detached From Historical Context? On the Nature of Time and the Need to Understand It in Government and Its Study*, „The American Review of Public Administration” 40, 3: 235–260.
- Rowlinson M. 2005, *Historical research methods*, [w:] R. Swanson, E.F. Holton (eds.), *Research in Organizations. Foundations and Methods of Inquiry*, San Francisco: Berrett-Koehler Publishers: 295–311.
- Rowlinson M., Hassard J., Decker S. 2014, *Research strategies for organizational history: A dialogue between historical theory and organization theory*, „The Academy of Management Review” 39, 3.

Sasaki I., Kotlar J., Ravasi D., Vaara E. 2020, *Dealing with revered past: Historical identity statements and strategic change in Japanese family firms*, „Strategic Management Journal” 41, 3: 590–623, <https://doi.org/10.1002/smj.3065>.

Stinchcombe A.L. 2005, *The Logic of Social Research*, Chicago: University of Chicago Press.

Tsoukas H., Knudsen Ch. 2003, *The Oxford Handbook of Organization Theory*, Oxford: Oxford University Press.

Wadhvani D., Decker S. 2017, *Clio's Toolkit. The Practice of Historical Methods in Organization Studies*, [w:] R. Mir, Jain S. (eds.), *The Routledge Companion to Qualitative Research in Organization Studies*, London: Routledge.

SUMMARY

Historical perspective in organization and management studies. The issue of research strategies

The article, based on the latest literature on the subject, presents selected methodological issues which arise in research following the historical perspective in organizational and management studies. Attention was paid to dilemmas related to the combination of various theoretical approaches in organization and management, as well as the ways of understanding what history is and the crucial methodological principles of historical sciences.

The three selected publications based on empirical research – referred in the article – illustrate the thesis on the diversity of research conducted in this area. Their analysis also confirms basic assumptions regarding the nature of the studied phenomena, the used sources, and the methods of their interpretation.

Key words: research methodology, organization and management, historical perspective