

PARADYGMATY HOLISTYCZNEGO WARIABILIZMU ORAZ SPRAWCZOŚCI W NAUKACH O ZARZĄDZANIU

Wstęp

Wraz z publikacją T. Kuhna powstała koncepcja paradygmatów jako w pewnym sensie zasad, nieodzownych podwalin i granic pozwalających określić, nazwać i zamknąć w ramach dziedziny nauki pewien zakres tematyczno-przedmiotowy badań i aktywności naukowej, zwanych grupą dyscyplin naukowych. Koncepcja ta dotknęła m.in. nauki o zarządzaniu (do niedawna naukach o organizacji i zarządzaniu). Choć, a być może właśnie dlatego, że nauki o zarządzaniu, w odniesieniu do innych dziedzin, nie mają zbyt długiej historii, powstała mnogość zasad i założeń zwanych często na wyrost paradygmatami. Co do nich autorzy nie są jednak ani zgodni, ani jednomyślni, tym bardziej utrudniając wyłonienie zarządzania jako dziedziny nauki. W zasadzie w każdym rzeczownikowym i przymiotnikowym rozszerzeniu „zarządzania” doszukując się paradygmatu, często jedynym wyjściem jest powrót koncepcyjny do paradygmatów nauk społecznych zaproponowanych m.in. przez G. Burrella i G. Morgana [3] i, jak pisze Ł. Sułkowski, wątpliwego przeniesienia ich do nauk o zarządzaniu [23, s. 118].

Niniejsze opracowanie stanowi wskazanie w pewnym sensie nadrzędnych paradygmatów wobec wielu innych zasad uznawanych niekiedy za paradygmaty [5; 7; 8; i in.]. Za paradygmat uznany jest tu holizm i wariabilizm w myśleniu o zarządzaniu i organizacji, a także sprawczość zarządzania. Teza, którą stawia autor, brzmi natomiast, iż pojęcia te mogą być rozpatrywane jako paradygmaty w naukach o zarządzaniu.

* Dr Mikołaj Pindelski – Katedra Teorii Zarządzania, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie.

Przegląd literatury oraz ontologiczne wyjaśnienia będą tu metodą, na podstawie której ustalone zostaną wnioski. Kolejnym założeniem jest więc słuszność przyjęcia euklidesowsko-kartezjańskiego podejścia dedukcyjnego uzupełnionego redukcjonizmem. Redukcjonizm objawiał się będzie w rozbiciu nauk o zarządzaniu na zasady obowiązujące w ramach sposobów ich poznawania oraz opierając się na aksjomatach poddawaniu ich dedukcyjnej analizie.

Paradygmaty w naukach o zarządzaniu

Wielość desygnatów pojęć organizacji i zarządzania tworzy środowisko znacznego zróżnicowania problematyki dotyczącej zarządzania organizacją. To w efekcie powoduje rozliczność kwestii merytorycznych poruszanych w ramach tej problematyki. Pojawia się także, podnoszona przez wielu autorów, kwestia niejasnych, a być może niemożliwych do ustalenia granic nauk o zarządzaniu. To jednak rodzi poważne skutki zarówno dla aparatu poznawczego zarządzania, jak i potwierdzenia naukowego charakteru tej dyscypliny. Ustalenie właściwego zakresu ontologii używanych terminów i wnikliwy opis epistemologii są bowiem niemożliwe bez określenia ram, w jakich się poruszają, a także zadania im celów, jakim służą lub mają służyć. By móc stanowić pożywkę dla semiologii i syntaktyki, semiotyka wymaga obiektu, który ontycznie istnieje. Bez niego opis i metoda badania nie mogą przynieść nic, co mogłoby zbliżyć zarządzanie do nauki w rozumieniu *science* i nadać jej równorzędną funkcję do nauk przyrodniczych i ścisłych, jak to się dzieje w przypadku np. fizyki, astronomii, biologii czy chemii. A przecież dyscyplina nauki musi mieć określony przedmiot i zakres badania, zadania badawcze, terminologię oraz metody, jakimi badania te będą realizowane [13].

Wychodząc z takiego założenia, świat zarządzania, jak się zdaje, zwrócił się już jakiś czas temu do koncepcji paradygmatów w ich formie zaproponowanej przez T. Kuhna [14]. Taka swoista kotwica myślowa jest tym bardziej pożądana, że w zasadzie trudno przy współczesnym stanie rozwoju narracji o zarządzaniu ustalić, czy należy badać:

- trwale efekty działalności społecznej (np. koncepcje tworzenia wartości, ale także takie, jak postmodernistyczna kultura organizacji);
- strukturę społeczną, w której nauka ta się rozwija (badania nad przedsiębiorstwem jako socjologicznie rozumianą organizacją);
- relacje pomiędzy ludźmi, a przedmiotami (teorie sieci, sieciowości organizacji i zarządzania czy teoria aktora–sieci).

Czy zatem owa kotwica myślowa powinna zbliżać się i być może odnajdywać w socjologii wiedzy, zakładającej istnienie obiektywnej rzeczywistości, jak nazywał to R.K. Merton [18], czy też odnosić się do konstruktywizmu społecznego

i interpretatywizmu, podważającego konieczność istnienia rzeczy badanej w jednej, nieziennej formie wyrazu i uchylającej jej jedną prawdziwą interpretację, niezależnie od warunków?

Podejścia te można przyrównać do starożytnego sporu kosmogonii prekursora ontologii – Parmenidesa¹ z Elei [21, s. 143] z wariabilizmem prekursora dialektyki ontologicznej – Heraklita z Efezu. „Byt jest, a niebytu nie ma” kontra „wszystko płynie”. Spoglądając na niemal dwa i pół tysiąca lat nierozwiązanej wciąż, a przecież fundamentalnej dla opisywania świata różnicy zdań, można domniemywać, że podobnie i w tym przypadku rozbieżność ta nie znajdzie wyjaśnienia.

Jeśli więc w tak ważkim założeniu nie można odnaleźć zgodności, może być zasadne przyjęcie ram takich jak paradygmaty. To swoiste uznanie pewnych założeń, fundamentu czy granic rozważań, w tym wypadku o zarządzaniu. T Kuhn uznaje, iż nauka staje się nią wtedy, gdy można określić jej paradygmaty. Jednocześnie wskazuje, iż większość kierunków myślenia, zwanych niekiedy na wyrost naukami, jest na etapie przedparadygmatowym. Zatem nie ma możliwości określenia ich niezmiennych, przynajmniej w pewnym przedziale czasu, paradygmatów, a co za tym idzie wiążących desygnatów, ontologii i epistemologii. Paradygmaty są jednak ciekawą koncepcją przyjmowania stałych założeń, niekoniecznie rozstrzygających o wyniku sporów fundamentalnych. Wychodzą poza nie i są weryfikowalne i niefalsyfikowane *modus tollendo tollens* zgodnie z myślą K. Poppera [20]. Bez falsyfikacji nie można ich uchylać. Jak podaje I. Lakatos [15], są podstawą do tworzenia teorii podstawowych i szczegółowych, które nawet w przypadku falsyfikacji są zmieniane w taki sposób, by utrzymać prawdziwość paradygmatu. I tak też zapewne należałoby rozumieć paradygmaty w zarządzaniu.

Rozwijając nieco myśl zaproponowaną przez W. Kowalczewskiego [9, s. 22], spór o paradygmaty w zarządzaniu rozgrywa się nie tyle na linii sporu podejścia Parmenidesa i Heraklita, ile bardziej na sporze wywodzącym się z idealizmu Platona i materializmu Arystotelesa. Idea i jej niedoskonałe odzwierciedlenie vs. substancja i przyjmowanie rzeczy takimi, jakie są. Dziś to spór o holistyczne rozumienie zarządzania, organizacji i kontekstu, w jakim ona działa, ze szczególnym uwzględnieniem materii pozazmysłowej kontra organizacji złożonej z elementów rzeczowych, namacalnych, możliwych do poznania receptywnie i zarządzania nastawionego na mierzalne efekty. Czy więc zarządzanie dotyczy organizacji połączonej w system ogólny, o którym pisze m.in. Bertalanffy [1], a na który składają się rzeczy, ludzie,

¹ Kosmogonia Parmenidesa jest filozoficzną próbą wyjaśnienia zasad istnienia i funkcjonowania bytu, świata i kosmosu. Zgodnie z nią byt, będąc stały, nie ulega zmianom i przeobrażeniom. A jeśli zmiany są dostrzegalne, są jedynie ułudą. Byt i fakty to dwa różne pojęcia niezwiązane ze sobą, zaś byt jest powiązany z myślą. Jako taki nie może jednocześnie istnieć i nie istnieć. Byt jest myślany i percepcyjnie dostrzegany, niebytu zaś nie ma i nie może być poddawany procesom myślowym. Myśl, o ile jest prawdziwa, jest zgodna z bytem; za: [21, s. 143].

ekologia, etyka, idee itd., czy też organizacji ujętej według harwardzkiego modelu *input* – przetworzenie – *output* [2]?

Paradygmat holistycznego wariabilizmu w zarządzaniu

Stosunkowo często przywoływaną zasadą czy wytyczną dla badaczy jest holistyczne traktowanie zarządzania i organizacji w myśl ogólnej teorii systemów. Połączone jest to niekiedy także ze zmiennością – wariabilizmem, co w efekcie daje wielowymiarową przestrzeń, w jakiej nauki o zarządzaniu się poruszają. Do elementów stałych i zachodzących między nimi interakcji dodane zostają: oś czasu, zmienność i jej dynamika. A dostrzeganie wpływających na organizację zmian nieciągłych i nieprzewidywalnych zapoczątkowane zostało już w latach 70. XX w. (m.in. P.F. Drucker, H.I. Ansoff). Choć wciąż nie można jednoznacznie uznać, iż gospodarka i środowisko, w jakim zmiany te zachodzą, są częściami jednego systemu, to jednak pogląd ten zdaje się zdobywać coraz szersze grono zwolenników. W. Wojciechowski [9, s. 26] nazywa ten system społeczno-ekologicznym składającym się z ludzi, pozostałych organizmów żywych, organizacji oraz innych elementów. Nawiązuje tym w pewnym zakresie do koncepcji współczesnego filozofa B. Latoura [16; 17] dowodzącego, iż świat i systemy składają się z materialnych i pozamaterialnych elementów oddziałujących na siebie i równorzędnych w sytuacyjnym zdobywaniu prymatu nad pozostałymi składnikami. Prawa świata przyrody są tu zmieszane z uniwersalnymi prawami nauk społecznych. Znaczenie w wyjaśnianiu całego systemu mają nie tylko więc darwinowskie klasyfikacje i porządkowanie świata w myśl matematycznej logiki, lecz także interpretacjonizm i niemierzalność takich elementów jak kultura i normy społeczne.

B. Nogalski [19, s. 35] wskazuje z nieco odmiennej perspektywy, iż to właśnie paradygmat w zarządzaniu jest ustalany przy przemożnym wpływie aktualnych uwarunkowań, w jakich przyszło funkcjonować organizacjom. Tym bardziej więc wydaje się, iż autorzy są zgodni uznać holizm i wariabilizm organizacji i środowiska, w jakim ona działa jako paradygmat zarządzania. Próba jego falsyfikacji byłaby więc koncepcje odwołujące się do trwałości (trwałe przewagi konkurencyjne, długookresowe monopole itd.) czy też spoglądania na organizację wyłącznie z punktu widzenia pojedynczych wątków w skali mikro (np. tworzenie wartości dla akcjonariuszy czy dominację zysku jako wartości nadrzędnej).

Dodać należy tu także wątek wielokulturowości poruszany przez A. Funakawę [6], czy A. Koźmińskiego [11, s. 184]. Ludzie współtworzący organizacje wywodzą się z różnych systemów kulturowych i reprezentują różne wartości ułożone według różnych hierarchii. Różne wykształcenie, powstające artefakty językowe charakterystyczne dla wąskich grup zawodowych czy nastawienia do zadań i sposobów ich rozwiązania generują trudne do zarządzania środowisko. Te i szereg innych różnic

powoduje ograniczenie sprawności w komunikacji, a także zaburza możliwość przewidywania sposobów oddziaływania pomiędzy nimi oraz ich skutków.

Paradygmat ten stanowi więc, iż gospodarka to żywy system mniej lub bardziej złożonych elementów oddziałujących na siebie i otaczające je ekosystemy. Holizm w nim ujęty nakazuje zarządzaniu uwzględniać wszelkie możliwe efekty działania gospodarki czy organizacji dla pozostałych składników całego systemu. **Można więc przyjąć jego nazwę jako: paradygmat holistycznego wariabilizmu w naukach o zarządzaniu.**

Paradygmat sprawczości zarządzania

Z drugiej jednak strony patrząc, paradygmat ten wydaje się być aktualny dla nauk społecznych w ogóle. Zmienność i złożoność obiektu badania jest wszak adekwatna również dla np. socjologii. Paradygmat ten wymaga uzupełnienia o specyficzne wymagania zarządzania. Pomijając tu szerokie spektrum definicji zarządzania, można jedynie stwierdzić, iż najogólniej rzecz ujmując, w zarządzaniu chodzi o coś. To tworzy fundament do skonstruowania kolejnego paradygmatu w naukach o zarządzaniu. **Obiekt czy byt zarządzany musi pod wpływem zarządzania stać się odmiennym niż gdyby zarządzany nie był.** To w efekcie może prowadzić do wniosku, iż w zarządzaniu pojawia się cel, dla którego byt jest poddawany zabiegom z wykorzystaniem całego, bogatego przecież instrumentarium zarządzania. Ujmuje to, co prawda, zarządzanie jako pewną, sprawowaną przez siły sprawcze funkcję, ale także w pewien sposób redukuje zarządzanie do zamiaru osiągnięcia rezultatu. Rezultat ten nie musi być jednak określony wcześniej, ale musi wynikać z podejmowanych działań, co wychodzi poza zakres definicyjny celowości. Strategie adaptacyjno-ewolucyjne, będące metaheurystyczną optymalizacją funkcjonowania nakazującą dopasowanie do zmiennych warunków, nie tylko są zgodne z paradygmatem holistycznego wariabilizmu, lecz także zarzucają celowość zarządzania, którego zamierzeniem może być co najwyżej ogólnie i szeroko rozumiane dopasowanie się do otoczenia. Oczywiście celami mogą się okazać sytuacyjne, krótkookresowe i bieżące zagadnienia, które jednak niekiedy mogą się okazać niezgodne z semantyką celu. Jako że jednak zagadnienie celu i celowości działania wymusza szersze studia, być może pozostające poza zakresem tego paradygmatu, należy stwierdzić, iż nie rozstrzyga on o celowości w zarządzaniu lub jej braku, a jedynie koncentruje się na sprawczości zarządzania.

Paradygmat sprawczości zarządzania traktuje zatem o wpływaniu zarządzania na byt, który w wyniku tego wpływu staje się inny niż przed podjęciem działań związanych z zarządzaniem. Zarządzanie, zgodnie z tym paradygmatem, może nie stanowić uświadamianej dążności do modyfikacji zastanej struktury. Jakikolwiek naruszenie systemu nie musi być celem, co już dotyka w pewien sposób np. szkołę planistyczną

w zarządzaniu strategicznym, ale także m.in. nurt prakseologii. Jednakże istnienia świadomego celu i świadomej zmiany nie wyklucza.

Jeśli odwołać się w tym miejscu do holistycznego wariabilizmu, to zmiana ta może polegać zarówno na deformacji elementów systemu, więzi ich łączących, jak i szeregu innych czynników. To jednak odwołuje się do zasad obowiązujących w psychologii, gdzie sprawczość, choć co prawda jednostki, to jednak jest obiektem licznych analiz [24]. Sprawczością na poziomie jednostki, podając jednak jej definicję, która może być interpretowana znacznie szerzej, zajmowali się behawioryści. Opisuje to m.in. B.F. Skinner [22], podając, iż sprawczość pojawia się wtedy, gdy pod wpływem bodźca obiekt emituje reakcję taką, która bez bodźca pozostaje nieznaną. Podaje przykład pustej beczki, która bez bodźca, jakim jest np. uderzenie w nią, nie wydaje dźwięku, a właściwość ta pozostaje nieznaną bez, w tym przypadku, uderzenia. Można to odnieść do zarządzania, które staje się bodźcem i jego sprawczość wywołuje efekty, których uzyskanie bez niego nie byłoby możliwe.

Epistemologia w warunkach holistycznego wariabilizmu i sprawczości zarządzania

Odwołując się do wskazanych paradygmatów holistycznego wariabilizmu w zarządzaniu oraz sprawczości zarządzania, można odnieść wrażenie, iż badacz może jedynie wykonać fotografię zastanego systemu. Nie jest także wykluczone, iż możliwe jest dokonanie owej fotografii wyłącznie na obszarze pewnego wycinka całości systemu, którego ze względu na rozliczne elementy i występujące pomiędzy nimi wielowymiarowe połączenia niepodobna poddać jakiegokolwiek całościowej analizie i, w kolejnym kroku, syntezie. Ponadto system ten jest zmienny, zatem wnioski z badania mogą stać się nieaktualne już w chwili ich wygłoszenia. Rzecz jasna, można domniemywać, iż sytuacja badawcza ponownie wystąpi jako idealne odtworzenie poprzednich warunków, lecz równocześnie nie można założyć, iż takie uwarunkowania kiedykolwiek jeszcze wystąpią. To przybliży do empiryczno-indukcyjnego postrzegania organizacji i zarządzania oraz wnioskowania na podstawie pojedynczych eksperymentów. Napotyka to jednakże na pewną niechęć uczonych podnoszących argument, iż nad wyraz często nie daje to dobrego rozwiązania, co potwierdza np. K. Popper [20], pisząc o niepełności metod indukcyjnych. To jednak tylko efekt przyjętego paradygmatu, nie zaś jego falsyfikacja. Wydaje się on być prawdziwy, a jedynie epistemologia, metodologia i metodyka badań nad organizacją i zarządzaniem są na tyle ułomne, że nie w pełni odpowiadające treści paradygmatów. Szerzej o niedorozwoju metodologii badań w naukach o zarządzaniu piszą m.in. Ł. Sułkowski, A.K. Koźmiński, K. Obłój, L.J. Krzyżanowski i in. [10; 13; 23].

To z kolei naprowadza na metody badawcze odnoszące się do systemów złożonych (paradygmat holistycznego wariabilizmu) oraz wyodrębnianiu zmiennych

i poszukiwaniu zależności pomiędzy nimi (paradygmat sprawczości zarządzania). Analiza przypadków, metody eksperymentalne i sytuacyjne, a wreszcie triangulacja tych i szeregu innych metod są być może odpowiedzią na poznawanie rzeczywistości zarządzania w ramach tak sformułowanych paradygmatów. Szerzej o metodologii nauk o zarządzaniu piszą m.in.: W. Czakon, Ł. Sułkowski, E. Stańczyk, B. Gabrys i in. [4; 23].

Zatem eksperymenty i badania sytuacyjne, pojedyncze i fotograficzne, mają w myśl tych paradygmatów wartość bez porównania niższą, aniżeli badania zajmujące się procesem czy po prostu mierzące zjawisko, rzecz, byt itp. stale lub przynajmniej wielokrotnie na przestrzeni czasu. Jednocześnie ważne jest poszukiwanie zależności pomiędzy wieloma zmiennymi i określanie lub wnioskowanie wpływu działań związanych z zarządzaniem na poszczególne elementy systemu. Trend, zmiana i zależność stają się ważniejsze niż obraz i chwilowy fakt. Nauki o zarządzaniu i metody poznawcze stają się więc nastawione na kontekstową analizę i syntezę obiektu czy zjawiska badanego, które to bez kontekstu, w którym występują, nie mogą być brane pod uwagę. Kontekst to nie tylko inne jednostki określone w ramach koncepcji interesariuszy, lecz także łączące ich więzi, informacje, przedmioty, ludzie traktowani zarówno jako zbiorowości, jak i jako pojedyncze osoby z całym bagażem świadomości, poglądów i postaw, a być może także, podając za B. Latour, wirusy, zwierzęta i w zasadzie wszystko, co może być poznane za pomocą zmysłów i pozazmysłowo.

Podsumowanie

Paradygmaty te wywołują, rzecz jasna, potrzebę dalszej ich ontologicznej obróbki i nie zamykają poruszonej tematyki. Wręcz przeciwnie, założenie bowiem ich możliwej falsyfikacji jest wpisane w konstrukt myślowy paradygmatu. W dużej mierze łączą się one ze sobą i w pewnym zakresie przenikają, czego jednak w zarządzaniu, jako nauce w pewnej mierze interdyscyplinarnej, uniknąć się nie da. Są jednak z pewnością bardziej ogólne, bazowe i bardziej przypominają, zdaniem autora, paradygmaty, aniżeli te zaproponowane np. przez P.F. Druckera [5], które w znacznie większym stopniu odnoszą się do uwarunkowań i wskazówek do zarządzania podmiotem gospodarczym (firmą, przedsiębiorstwem) aniżeli zarządzania jako nauki. Satysfakcja klienta, podnoszenie jakości, trendy w gospodarce itd. być może mogą być pewnymi zasadami, jednak odnoszą się w zasadzie wyłącznie do przedsiębiorstwa, a nie oddają chociażby egzotycznego rozumienia zarządzania. Na przykład zarządzanie własnymi aktywnościami w czasie², zarządzanie uwagą czy innymi zasobami wydają się nie mieścić w paradygmatach tego autora.

² Potocznie nazywane zarządzaniem czasem, co jednak nie jest zgodne z paradygmatem sprawczości zarządzania. Minuta zarządzana i niezarządzana pozostają bowiem niezmiennie takie same.

Dlatego też, choć wydaje się, iż wykazano, że holistyczny wariabilizm oraz sprawczość zarządzania mogą być uznawane za paradygmaty w naukach o zarządzaniu, to jednak dyskusja na ten temat powinna toczyć się dalej. To wydaje się kluczowym zadaniem w dążeniu do uznania naukowości zarządzania i nauk o zarządzaniu oraz określeniu ram, w jakich powinny się one poruszać.

Bibliografia

- [1] Bertalanffy von L., *Ogólna teoria systemów. Podstawy, rozwój, zastosowania*, PWN, Warszawa 1984.
- [2] Bratnicki M., *Podstawy współczesnego myślenia o zarządzaniu*, Wyd. Triada, Dąbrowa Górnicza 2000.
- [3] Burrell G., Morgan G., *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*, reprinted edition, Ashgate Publishing, London 2007.
- [4] Czakon W. (red.), *Podstawy metodologii badań w naukach o zarządzaniu*, Oficyna Wolters Kluwer Business, Warszawa 2011.
- [5] Drucker P.F., *Zarządzanie w XXI wieku*, Warszawa Muza S.A., Warszawa 2000.
- [6] Funakawa A., *Transcultural Management: A New Approach for Global Organizations*, Jossey-Bass Business & Management, San Francisco 1997.
- [7] Jamali D., *Changing management paradigms: implications for educational institutions*, „Journal of Management Development” 2005, Vol. 24, Iss. 2, s. 104–115.
- [8] Kowalczewski W. (red.), *Współczesne paradygmaty nauk o zarządzaniu*, Difin, Warszawa 2008.
- [9] Kowalczewski W., *Wybrane aspekty metodologii nauk o zarządzaniu*, [w:] W. Kowalczewski (red.), *Współczesne paradygmaty nauk o zarządzaniu*, Difin, Warszawa 2008.
- [10] Koźmiński A.K., Oblój K., *Zarys teorii równowagi organizacyjnej*, PWE, Warszawa 1989.
- [11] Koźmiński A.K., *Zarządzanie w warunkach niepewności*, PWN, Warszawa 2004.
- [12] Krzyżanowski L.J., *O podstawach kierowania organizacjami inaczej. Paradygmaty, metafory, modele, filozofia, metodologia, dylematy i trendy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1999.
- [13] Krzyżanowski L.J., *O podstawach kierowania organizacjami*, wyd. 2 poprawione, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1994.
- [14] Kuhn T., *Struktura rewolucji naukowych*, tł. H. Ostromęcka, PWN, Warszawa 2001.
- [15] Lakatos I., *Falsyfikacja a metodologia naukowych programów badawczych*, [w:] I. Lakatos, *Pisma z filozofii nauk empirycznych*, tłum. W. Sady, PWN 1995, s. 3–169.
- [16] Latour B., *Nigdy nie byliśmy nowocześni*, Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 2011.

- [17] Latour B., *Splatając na nowo to, co społeczne. Wprowadzenie do teorii aktora–sieci*, Universitas, Kraków 2010.
- [18] Merton R.K., *Teoria socjologiczna i struktura społeczna*, tł. E.Morawska, J. Wertenstein-Żuławski, wyd. II, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.
- [19] Nogalski B., *Wybór paradygmatów zarządzania przedsiębiorstwem przyszłości*, [w:] I.K. Hejduk (red.), *Przedsiębiorstwo przyszłości. Fikcja i rzeczywistość*, IOiZWP „ORG-MASZ”, Warszawa 2004, s. 35–77.
- [20] Popper K., *Logika odkrycia naukowego*, PWN, Warszawa 1977.
- [21] Reale G., *Historia Filozofii Starożytnej*, tom I, tłum. E.I. Zieliński, Wyd. KUL, Lublin 1999.
- [22] Skinner B.F., *Zachowanie się organizmów*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2003.
- [23] Sułkowski Ł., *Epistemologia w naukach o zarządzaniu*, PWE, Warszawa 2005.
- [24] Wojciszke R., *Sprawczość i wspólnotowość*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2010.

PARADYGMATY HOLISTYCZNEGO WARIABILIZMU ORAZ SPRAWCZOŚCI W NAUKACH O ZARZĄDZANIU

Streszczenie

Opracowanie stanowi przyczynek do dyskusji o paradygmatach w naukach o zarządzaniu i w efekcie ma służyć określeniu ram i nadawaniu prawa do posługiwania się terminem „nauka” w rozumieniu *science* w odniesieniu do zarządzania. Posiłkując się publikacjami, a także ontologią terminu „paradygmat” wg. T. Kuhna, zostanie przedstawiona propozycja uznania za paradygmaty w naukach o zarządzaniu holizmu, wariabilizmu oraz sprawczości zarządzania. Jest to także teza artykułu, która jest udowodniana na gruncie ontologicznym. Choć skrótowa forma tekstu wymusza odniesienie się jedynie do podstawowych kwestii, to jednak zamiarem jest osiągnięcie celu, jakim jest wywołanie szerszej dyskusji na temat tych paradygmatów.

SŁOWA KLUCZOWE: PARADYGMATY W ZARZĄDZANIU, HOLIZM, WARIABILIZM, FILOZOFIA ZARZĄDZANIA, ZARZĄDZANIE

THE PARADIGMS OF HOLISTIC VARIABISM AND CAUSATIVITY IN THE MANAGEMENT SCIENCES

Abstract

The paper is to develop the discussion about management paradigms. As a result it is to define the frames of management as a science. Using some conclusions delivered by the literature studied by the author and implementing the T.Kuhn's paradigm it will be presented the holistic variability and causative paradigms In management. The thesis of the article is that the named rulet are paradigms. It is explained on the field of onthology of the terms used. Thea im of the paper is to provoke the discussion on the paradigms named.

KEY WORDS: PARADIGMS IN MANAGEMENT, HOLISM, VARIABILISM, PHILISOPHY OF MANAGEMENT, MANAGEMENT