

Marek Ćwiklicki

Organizacja jako podmiot

Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie wyników analiz podejść metodologicznych, w których traktuje się organizację jak podmiot. Autor, podkreślając ograniczenia takiego zabiegu, prezentuje odpowiednie przykłady pozwalające na przyjęcie tezy postawionej w tytule. Tekst kończy krytyczna ocena i zestawienie uzasadnionych sytuacji traktowania organizacji jak podmiotu.

Słowa kluczowe: organizacja, podmiotowość, metafora, teoria organizacji.

1. Wstęp

Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie wyników analiz podejść metodologicznych, w których traktuje się organizację jak podmiot. Ta antropomorfizacja budzi poważne wątpliwości, jednakże zdaniem autora może być przydatna w wyjaśnianiu niektórych problemów badawczych. Tło prezentowanych rozważań stanowi klasyczna wykładnia organizacji rozpatrywana w znaczeniu rzeczowym jako obiekt złożony z powiązanych części. W badaniach w naukach o zarządzaniu organizacja najczęściej postrzegana jest w kategorii przedmiotu traktowanego jako całość. W istocie ta całość nie jest jednorodna ze względu na różne ujęcia elementów składowych. Ujęcia typu: behawioralna teoria firmy, teoria agencji itd. próbują wyjaśnić, w jaki sposób organizacja jest całością, a raczej sumą składową jednostek (pracowników i zarządzających). W konsekwencji prowadzi to do uogólnień, które w badaniach przyjmowane są jako obowiązujące, aczkolwiek w interpretacji na poziomie szczegółowym (jednostek) – niepełne. Mimo to organizację ujmuje się jako całość, ale też i jako podmiot. Poniższy tekst wyjaśnia dlaczego.

2. Definicja organizacji

Słowo „organizacja” pochodzi od średnio-wiecznego terminu łacińskiego *organisatio* oznaczającego „system”. Z kolei *organisatio* wiąże się z greckim *organon* (*ὄργανον*) – odpowiednikiem instrumentu, narzędzia, przyrządu, organu (Kopaliński 1990). Na podstawie rodowodu pojęcia „organizacja” można sformułować wniosek o jego obiektowym/rzeczowym charakterze.

W naukach o zarządzaniu **organizacja** jest definiowana m.in. w znaczeniu przedmiotowym (rzeczowym)¹. To „pewien rodzaj całości ze względu na stosunek do niej jej własnych elementów, mianowicie taka całość, której wszystkie składniki przyczyniają się do powodzenia całości” (Pszczółowski 1978, s. 150). Na podstawie powyższej definicji charakteryzuje ją przede wszystkim obecność jednostek o zbieżnych celach, ale między którymi występują zależności.

Zwyczajowo przyjmuje się, że synonimem organizacji jest **instytucja**. Jednakże określeniu temu towarzyszy kontekst pewnych norm (prawnych, obyczajowych), który reguluje funkcjonowanie organizacji. Z tego względu można też przyjąć, że instytucją jest organizacja oparta na normach i ma ona charakter bardziej formalny (normy te są spisane, skodyfikowane, znane i akceptowane przez członków organizacji/instytucji). W odróżnieniu od organizacji trwałych

Marek Ćwiklicki – Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Katedra Metod Organizacji i Zarządzania.

¹ Inne ujęcia to: czynnościowe i atrybutowe.

(instytucji) wyodrębnia się także organizacje do-
rażne (ibidem, s. 153).

Przedmiotem analiz w naukach o zarządza-
niu, a dokładniej w ramach teorii organizacji, jest:

- a) wewnątrz organizacji – struktury, relacje mię-
dzy jednostkami, sposób koordynacji (w tym
przywództwo itd.);
- b) organizacja jako całość, niezależny **podmiot**,
wyróżniający się na tle innych jednostek wy-
stępujących w otoczeniu (np. konkurentów).

Innymi odniesieniami są terminy: zespół,
kadra zarządzająca itp. Użycie tych ogólnych
kwantyfikatorów powoduje, że dokonuje się
simplifikacji elementów składowych, jak rów-
nież dopasowania według funkcji (np. dyrekcja
– mózg organizacji, produkcja – ręce, logistyka
– nogi, system informacyjny – krwioobieg lub
układ nerwowy itp.). W sposób graficzny przed-
stawia to rycina 1.

Niektórzy autorzy po analizie pojęciowej ter-
minu „organizacja” stwierdzają, że współcześnie
odpowiednie znaczenie wyraża m.in. następują-
ca definicja: „organizacja to dynamiczny w swym
działaniu, otwarty na otoczenie, **zachowują-
cy się rozmyślnie system społeczno-technicz-
ny** [podkreślenie własne], czyli zorientowany ce-

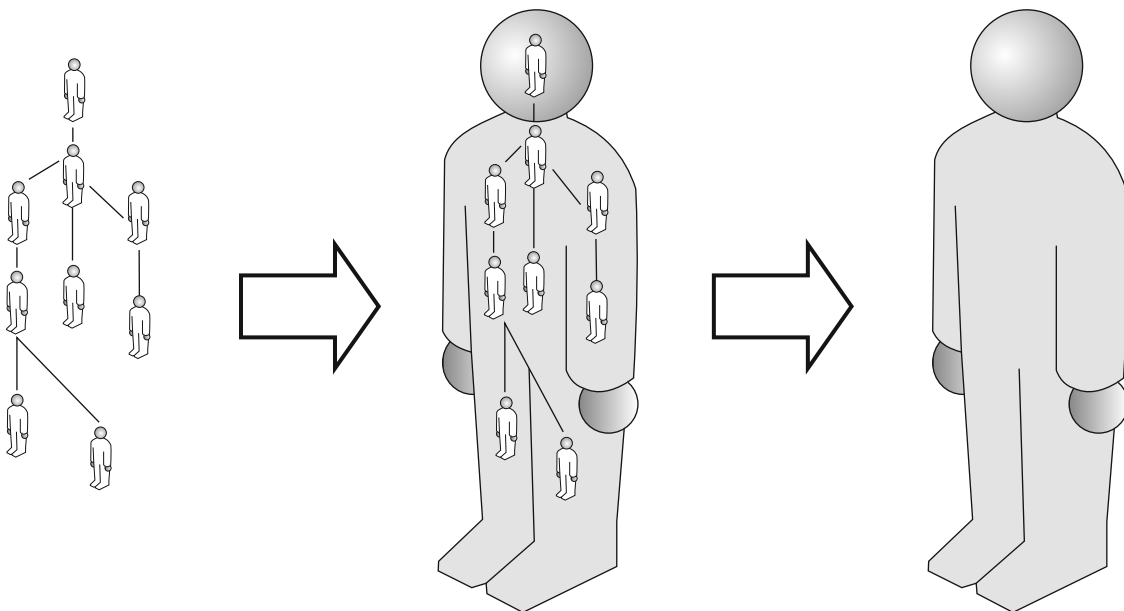
lowo, mający określoną strukturę organizacyjną
(czyli sformalizowany sposób uporządkowania)
oraz spójny człon kierowniczy” (Adamik 2013,
s. 33).

3. Podmiotowość organizacji

„Podmiotowość” oznacza bycie podmiotem
w sensie filozoficznym lub prawnym. Z punktu
widzenia tego ostatniego jest to możliwość bycia
stroną w stosunkach cywilnoprawnych. Zwykle
rozumiane jest to w kontekście osób prawnych,
czyli spółek kapitałowych, spółdzielni, fundacji,
stowarzyszeń itd. Wyodrębnienie prawne kon-
stytuuje podmiotowość ze względu na wspo-
mniane pozostawanie stroną. Przykładowo, jeśli
rozpatrzymy definicję przedsiębiorstwa, to oka-
że się, że jest to wyodrębniona, samodzielna jed-
nostka (podmiot) prowadząca działalność go-
spodarczą (Engelhardt 2009, s. 9–10).

W klasycznym ujęciu podmiotem działania
może być tylko pojedynczy człowiek, a nie np.
zespół ludzki (Pszczółowski 1978, s. 163).

Podmiotowość organizacji oznacza posiada-
nie własnej tożsamości, czegoś, co odróżnia ją



Ryc. 1. Symplifikacja organizacji jako podmiotu

Źródło: opracowanie własne.

od innych, umożliwia samodzielne działanie. Podobne rozumowanie prowadzi do wyodrębnienia innych kategorii pojęciowych, jak np. organizacyjna świadomość (ang. *organizational consciousness*). Rozumie się przez nią w szerokim ujęciu „psychiczną czujność organizacji” lub „samoświadomość organizacji w znaczeniu tożsamości, przyczyn istnienia i relacji z innymi” (Pees, Shoop, Ziegenfuss 2009, s. 506).

Tożsamość jest wyrażana m.in. przez współdzielone wartości, sposób organizacji pracy itp. Identyfikacja tożsamości, a przez to wyróżnianie się spośród innych podmiotów w otoczeniu, staje się podstawą działań o charakterze marketingowym, np. typu *corporate identity*.

W literaturze przedmiotu można odnaleźć przykłady traktowania organizacji jako podmiotu. Najczęściej ujmowane jest to w formie metafor, tak jak czyni to np. Gareth Morgan (1997). O podmiotowości organizacji świadczyć może także klasyczna już praca Richarda Cyerta i Jamesa G. Marcha (1963) poświęcona behawioralnej teorii firmy.

W istocie te przykłady stanowią próbę zrozumienia funkcjonowania organizacji z uwzględnieniem jej wnętrza, czyli pracowników. Przyjmowanie jej interpretacji jako podmiotu nie dominuje w klasycznej literaturze.

4. Przykłady przejawów podmiotowości organizacji

W wyniku analizy piśmiennictwa z zakresu zarządzania można wskazać na kilka przykładów ujęcia organizacji, w których pojawia się jej podmiotowość. Świadczy to także o interpretacji jej w kontekście całości. Do zidentyfikowanych przez autora niniejszego artykułu przejawów podmiotowości organizacji można zaliczyć następujące koncepcje:

- a) organizacja ucząca się/inteligentna;
- b) kapitał organizacyjny;
- c) wiedza organizacyjna;
- d) zdrowie organizacji;
- e) ekologia organizacyjna;
- f) organizacja jako organizm.

Enumerację przejawów występowania cech podmiotowości organizacji rozpoczyna organizacja ucząca się i inteligentna. W tym podej-

ściu przyjmuje się, że organizacja może się uczyć, chociaż termin „uczenie się” jest zwykle kojarzony z procesem poznawczym odnoszonym do osobników. Na przykład Bogusz Mikuła (2006, s. 41) twierdzi, że „organizacje podobnie jak organizmy żywe mogą się uczyć, a uczenie się jest podstawową wartością”.

Przypisuje się jej także inteligencję, co znajduje wyraz w określeniu „organizacja inteligentna” synonimicznym względem „organizacji uczącej się”. Cytowany autor wyjaśnia: „organizacja inteligentna jest swoistego rodzaju nieskończonym, samoaktualizującym się idealnym prototypem, który ze względu na ostateczną formę jest trudno określić, gdyż w wyniku ciągłego procesu uczenia się i zmian, także przemianom ulega jej wielkość i forma organizacyjna” (ibidem, s. 62–64). Powyższa definicja ma charakter procesowy – nie zawiera ujęcia organizacji wprost w znaczeniu podmiotowym. Taki ślad odnaleźć można u Ireny Hejduk, która traktuje organizację inteligentną jako „prototyp organizacji bliskiej idealnej, posiadający szczególnie wyróżniające go cechy spośród innych w otoczeniu, który charakteryzuje: systematyczne rozwiązywanie problemów, eksperymentowanie, uczenie się na podstawie zdobytych wcześniej doświadczeń, uczenie się od innych, przekazywanie wiedzy przez organizację szybko i efektywnie” (Hejduk 2003, s. 52–53; za: Kozuch 2011, s. 254–255).

Z przedstawionych powyżej ujęć wynika, że przymiotniki „uczący się” i „inteligentny” można odnieść do organizacji i traktować ją, z jednej strony, jak przedmiot badań, w którym odbywają się procesy uczenia się, a z drugiej – próbować odnieść do wyjaśnienia tychże procesów charakterystyk przynależnych ludziom. Wynika to z samej definicji uczenia się jako „procesu zamierzonego nabywania przez uczący się podmiot wiedzy (wiadomości, umiejętności i nawyków) oraz sprawności, dokonujący się w toku bezpośredniego i pośredniego poznania rzeczywistości” (Kupisiewicz 2005, s. 20). W przypadku uczenia się odniesionego do organizacji należy dodać, że może ono przebiegać zarówno na poziomie pracownika, zespołu, jak i właśnie organizacji (Mikuła 2001, s. 23).

Traktowanie organizacji jako całości odzwierciedla także inne określenie pokrewne organizacji uczącej się, tj. „kapitał organizacyjny”.

Oznacza on „wartość zasobów informacji i wiedzy, które nie znikają z organizacji wraz z odejściem pracowników” (Kisielnicki 2008, s. 33). Według innej definicji kapitał stanowią „inwestycje organizacji w systemy, narzędzia oraz filozofia, która przyspiesza przepływy wiedzy w organizacji, jak i na zewnątrz – do dostawców i kanałów dystrybucji. Jest to usystematyzowana, skompresowana i zakodowana **umiejętność organizacji** [podkreślenie własne], jak również systemy dzielenia się tą umiejętnością” (Kozuch 2011, s. 60).

W uzupełnieniu wyżej przedstawionego opisu kapitału organizacyjnego należy dodać jeszcze jedną definicję dotyczącą tzw. kapitału strukturalnego. Jest to „ta wiedza, która została zdobyta, wszczepiona w strukturę firmy, w jej procesy i kulturę” (ibidem).

Zatem kapitał organizacyjny przynależy do organizacji i jest niejako oderwany od ludzi ją tworzących, których także nazywa się powiernikami wiedzy. Przy takiej interpretacji otrzymujemy zatem zależność między uczeniem się organizacji i wzbogacaniem jej kapitału. To założenie pozwala na podejmowanie prób wyjaśnienia, w jaki sposób organizacja jako całość – w domyśle: funkcjonująca autonomicznie – prowadzi do wzrostu wartości swoich zasobów.

Dodatkowo należy podkreślić kwestię wiedzy organizacyjnej, a zatem znowu czegoś, co jest przypisane do organizacji. Trafnie ujęli to Wiesław Grudzewski i Irena Hejduk (2004, s. 51) w następującym brzmieniu: „wiedza (pamięć) organizacyjna to metafora opisująca informacje i wiedzę przetwarzaną przez organizację i określającą procesy, przy pomocy których jej członkowie mogą uzyskiwać, utrzymywać, przetwarzać i przechowywać wiedzę”. Uwagę zwraca w tej definicji wyraźne wyeksponowanie metaforycznej interpretacji, która – co już zasygnalizowano we wstępie niniejszego artykułu – daje podstawy do przyjęcia danej perspektywy badawczej.

W uzupełnieniu tych rozważań można dodać jeszcze jedną kategorię pojęciową, jaką jest „zdrowie organizacji” (Dyrbuś-Graca, Bratnicki 2009).

Wymienione interpretacje wybranych koncepcji zarządzania dotyczyły traktowania organizacji jako całości, podmiotu, który odznacza

się cechami zwykle utożsamianymi z ludźmi. Odmienne założenia badawcze cechuje przyjęcie innej popularnej metafory, w której organizację rozpatruje się w kategoriach organizmu.

4.1. Organizacja jako organizm

W tym podejściu przyjmuje się, że organizacje są głównymi jednostkami analizy. Obszernie wyjaśnia to Morgan (1997, s. 41): „Teoria organizacji stała się rodzajem biologii, a zróżnicowania i relacje zachodzące między cząsteczkami, komórkami, złożonymi organizmami, gatunkami oraz ekologią przyrównuje się do zróżnicowań i relacji między jednostkami ludzkimi, grupami, organizacjami, populacjami (gatunkami) organizacji oraz ich społeczną ekologią”. Autor ten dodaje, że organizacje to systemy otwarte, ponieważ „tak jak organizmy, są **otwarte** na swoje otoczenie i jeśli mają przetrwać, to muszą się znajdować w odpowiedniej relacji z tym otoczeniem” (ibidem, s. 47).

Przy prezentacji teorii sytuacyjnej Morgan używa także określenia „gatunek organizacji”, który traktuje jako pewien typ reprezentowany przez odmienne struktury organizacyjne (ibidem, s. 52). Jednakże, jak sam zauważa, ograniczeniem tej metafory jest właśnie przyjęcie założenia jedności funkcjonalnej.

Ujęcie organizacji jako organizmu sprawia, że możliwe staje się określenie cyklu jej życia. Jednym z przykładów jego podziału na fazy jest następująca propozycja autorstwa Barbary Kozuch (2011, s. 87):

- a) narodziny organizacji – jej powstanie;
- b) młodość – utożsamiana z ekspansją;
- c) wiek średni – stopniowy rozwój;
- d) dojrzałość – charakteryzująca się wysoką stabilnością.

4.2. Ekologia organizacyjna²

Przyjęcie metafory organizacji jako organizmu stały się podstawą rozwoju nurtu badawczego określanego mianem ekologii organizacyjnej. Jej podstawy sformułowali w latach siedemdziesiątych XX w. Michael T. Hannan i John

² Poniższy opis pochodzi z: Ćwiklicki 2011, s. 38–40.

H. Freeman (1977), którzy w artykule przedstawili ramy metodologiczne nowego programu badawczego w teorii organizacji. Punktem wyjścia była analogia do ekologii populacji biologicznej, w której z punktu widzenia darwinizmu głównym elementem jest selekcja (Boone, Witteloostuijn 1995, s. 265). Stawia się w niej za przedmiot badań populację, uważając, że bardziej niż indywidualne zachowania ważniejsze są interakcje między organizacjami. Populacje funkcjonują w niszach rynkowych, które można utożsamiać z branżami. Rozwój populacji zależy od jej gęstości (ang. *density*), przez którą rozumie się „liczbę organizacji funkcjonujących w ramach niszy w określonych stadiach jej rozwoju” (Łobos 2002, s. 27). Drugim elementem warunkującym to zjawisko jest dostępność do zasobów.

W ekologii organizacyjnej poszukuje się odpowiedzi na pytanie, dlaczego istnieje tak wiele form organizacyjnych. Badania są skoncentrowane na trzech poziomach analizy. Pierwszy dotyczy demografii organizacji (tempa zmian [narodzin i śmierci]), drugi koncentruje się na ekologii populacji organizacji, a w ostatnim bada się wpływ związków między populacjami na stałość całego ich zbioru. Christophe Boone i Arjen van Witteloostuijn (1995, s. 266) zauważają, że większość badań dotyczy głównie pierwszego poziomu analizy.

Do wyjaśnienia rozwoju populacji stosuje się modele zaczerpnięte z nauk biologicznych. Jednym z nich jest model Lotki-Volterry, który pierwotnie był używany do wyjaśnienia układów dynamicznych występujących w ekosystemach lub też symulacji zachowania populacji ofiar i drapieżników.

Ekologia organizacyjna stanowi przykład łączenia darwinizmu i selekcji biologicznej. Stała się inspiracją do badań wyjaśniających zmiany w populacji organizacji występujących w niszy, czyli branży.

5. Uzasadnione sytuacje traktowania organizacji jako podmiotu

Na podstawie powyższych przykładów można sformułować wniosek, że traktowanie organizacji jako podmiotu ma miejsce w sytuacjach, które można opisać następująco:

1. Metaforyczne wyjaśnienie istoty organizacji, ułatwiające zrozumienie jej „zachowania” (funkcjonowania), działań, motywów i skutków (np. organizacja inteligentna, organizacja jako organizm).
2. Zapotrzebowanie na nowe ogólne kategorie pojęciowe odniesione do organizacji (np. wiedza organizacyjna, kapitał organizacyjny), które nadają jej cechy podmiotu.
3. Analiza zbioru organizacji jako populacji w kontekście wyodrębnienia z danego otoczenia lub rynku (a zatem na pewnym poziomie ogólności):
 - a) populacja jednorodna, np. organizacje z dwóch różnych branż;
 - b) populacja niejednorodna, np. badania ukazujące zróżnicowanie organizacji – przedsiębiorstwa mikro, małe, średnie, duże.
4. Jednolity przekaz marketingowy podkreślający tożsamość, jednolitość organizacji.

5. Zakończenie

Traktowanie organizacji jako podmiotu, z jednej strony, ogranicza i eliminuje inne jej teorie, z drugiej – stanowi często stosowany zabieg umożliwiający formułowanie uogólnień. Najpoważniejszy zarzut czyniony takiemu podejściu to konkluzja, że w istocie organizacja składa się z ludzi i to oni tworzą jej trzon oraz nadają jej wymiar decyzyjny, tożsamościowy. Czyli w takim wymiarze jak to jest np. interpretowane przez Nową Ekonomię Instytucjonalną (Furubotn, Richter 2005) lub teorię organizacji (Hatch 2002). Zwłaszcza na gruncie tej ostatniej przyjmuje się, że cechą nieodłączną organizacji są ludzie mający świadomość i umiejętność abstrakcyjnego myślenia, którzy powodują jej zdolność do rozmyślnego zachowania się (Kozuch 2011, s. 88). Oznacza to, że z punktu widzenia ontologii taka symplifikacja nie jest w pełni poprawna, ale w niektórych sytuacjach dopuszczalna.

W zakończeniu warto wspomnieć o komentarzu Leszka J. Krzyżanowskiego (1999, s. 28–29), który omawiając model organizacji w ujęciu Harolda J. Leavitta jako układu (systemu) złożonego z podsystemów: ludzi, zadań, technologii i struktury, zwraca uwagę na często występujący kardynalny błąd logiczny. Zdaniem tegoż auto-

ra wynika on z hipostazy. Krzyżanowski apeluje o „wyraźne rozgraniczenie tego, co istnieje **realnie**, od tego, co jest **abstraktem** – kontraktem myślowym” (ibidem, s. 29). Na tym tle traktowanie organizacji jako podmiotu zasadza się na podobnym zabiegu myślowym. W kontraście do krytycznego głosu Krzyżanowskiego przedstawiają się rozważania w ujęciu postmodernistycznym. Jak zauważa Monika Kostera (2003, s. 68), mniej istotna jest prawdziwość definicji organizacji, a bardziej – przyjęcie takiego jej brzmienia, które będzie pasować do założeń badawczych i umożliwi obserwację aspektów organizacji będących przedmiotem badań.

Zdaniem autora niniejszego artykułu przyjęcie podmiotowości organizacji jest zabiegiem upraszczającym, sprowadzającym ją do patrzenia na nią jako na jedną spójną całość. Bez wątplenia takie ujęcie ułatwia analizę populacji organizacji różnego rodzaju (firm, urzędów itp.), jednak – jak każde uproszczenie – nie uwzględnia złożoności procesów odbywających się w jej ramach. Jako przykład praktycznego problemu z tym związanego można podać koordynację działań poszczególnych pracowników przyczynających się do synergii, a zatem do wyniku będącego rezultatem cząstkowych efektów działania jednostek.

Literatura

Adamik A. (2013). „Organizacja w teoriach – ewolucja w sposobach postrzegania organizacji”, w: A. Adamik (red.), *Nauka o organizacji. Ujęcie dynamiczne*. Warszawa: Wolters Kluwer SA.

Boone Ch., van Witteloostuijn A. (1995). „Industrial organization and organizational ecology: The potentials for cross-fertilization”, *Organization Studies*, t. 16, nr 2.

Cyert R., March J.G. (1963). *A Behavioral Theory of the Firm*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

Ćwiklicki M. (2011). *Ewolucja metod organizatorskich*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.

Dyrbuś-Graca K., Bratnicki M. (2009). „Operacjonalizacja zdrowia organizacji i jego związek z efektywnością”, http://www.ptzp.org.pl/files/konferencje/kzz/artyk_pdf_2009/026_Dyrbus-Graca_Bratnicki.pdf [dostęp: 28.06.2014].

Engelhardt J. (2009). *Typologia przedsiębiorstw*. Warszawa: CeDeWu.pl.

Furubotn E.G., Richter R. (2005). *Insitutions & Economic Theory. The Contribution & Economic Theory* (wyd. 2). Michigan: University of Michigan Press.

Grudzewski W.M., Hejduk I.K. (2004). *Zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwach*. Warszawa: Difin.

Hannan M.T., Freeman J.H. (1977). „The population ecology of organizations”, *American Journal of Sociology*, t. 82, nr 5.

Hatch M.J. (2002). *Teoria organizacji* (przekł. P. Łuków). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Hejduk I. (2003). „W drodze do przyszłości”, w: I. Hejduk (red.), *Przedsiębiorstwo przyszłości. Nowe paradygmaty zarządzania europejskiego*. Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Organizacji i Zarządzania w Przemysle „ORGMASZ”.

Kisielnicki J. (2008). *MIS – systemy informatyczne zarządzania*. Warszawa: Placet.

Kopaliński W. (1990). *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*. Warszawa: Wiedza Powszechna.

Kostera M. (2003). *Antropologia organizacji. Metodologia badań terenowych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Koźuch B. (2011). *Nauka o organizacji*. Warszawa: CeDeWu.Pl.

Krzyżanowski L.J. (1999). *O podstawach kierowania organizacjami inaczej*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Kupisiewicz Cz. (2005). *Podstawy dydaktyki*. Warszawa: Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne S.A.

Łobos K. (2002). „Izomorfia rozwiązań strukturalnych przedsiębiorstw z pozycji teorii instytucjonalnej, ewolucyjnej oraz sytuacyjnej organizacji”, *Organizacja i Kierowanie*, t. 3, nr 109.

Mikuła B. (2001). *W kierunku organizacji inteligentnych*. Kraków: Antykwa.

Mikuła B. (2006). *Organizacje oparte na wiedzy*. Kraków: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie.

Morgan G. (1997). *Obrazy organizacji* (przekł. Z. Wiankowska-Ładyka). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Pees R.C., Shoop G.H., Ziegenfuss J.T. (2009). „Organisational consciousness”, *Journal of Health Organization and Management*, t. 23, nr 5, s. 505–521.

Pszczołowski T. (1978). *Mała encyklopedia prakseologii i teorii organizacji*. Wrocław Zakład Narodowy im. Ossolińskich.

Organization as a subject

The purpose of this paper is to present the results of analyses of the methodological approaches which consider organization as an entity. The author discusses the limitations of such a procedure, but also presents arguments that confirm the thesis formulated in the title. In the conclusion of the paper, the author offers a critical discussion and a list of statements justifying the treatment of an organization as a subject.

Keywords: organization, subject, metaphor, organization theory.