

PARADYGMATY W ZARZĄDZANIU

PARADIGMS IN MANAGEMENT SCIENCES

Pojęcie paradygmatu jest używane w naukach o zarządzaniu w nawiązaniu do książki G. Burrella i G. Morgana z 1979 roku. Literatura polska zwykle powołuje się na prace Moniki Kostery¹, która wprowadziła na polski grunt opracowaną przez nich klasyfikację, oraz na prace Łukasza Sułkowskiego² rozwijające tę problematykę. Stosunkowo rzadko³ dyskutuje się jednak zarówno adekwatność typologii Burrella i Morgana dla zróżnicowania programów badawczych w naukach o zarządzaniu, jak i podważa się wprost użyteczność wspomnianej klasyfikacji. Zadaniem niniejszego tekstu będzie podjęcie próby uzupełnienia tej luki.

Tekst jest zorganizowany następująco. Najpierw przytoczymy klasyfikację Burrella i Morgana, tak jak jest ona przedstawiana w polskiej literaturze. Nie dyskutując precyzyjnie zróżnicowań między różnymi prezentacjami, wskażemy trzy sposoby typologizowania paradygmatów w wybranej literaturze przedmiotu oraz założenia, które są wspólne dla przywoływanych prac. Następnie przywołane zostaną argumenty przeciw traktowaniu dyskutowanej typologii jako kategoryzacji na cztery (dwie bądź trzy) grupy podejść paradygmatycznych. W rezultacie zostanie zarysowany obszar – nazwany realizmem krytycznym – jako przestrzeń na kluczowy dla nauk o zarządzaniu i praktyki aplikacyjnej program badawczy, który może swobodnie korzystać z dokonań realizowanych w różnych podejściach paradygmatycznych.

* dr hab., profesor w Wyższej Szkole Finansów i Zarządzania w Warszawie

¹ Przede wszystkim: M. Kostera, *Postmodernizm w zarządzaniu*, PWE, Warszawa 1996 oraz wszystkie późniejsze książki.

² Ł. Sułkowski, *Metodologia nauk o zarządzaniu*, „Przegląd Organizacji” 2004, nr 10; idem, *Między poznaniem a działaniem – eklektycyzm metodologiczny w zarządzaniu*, „Organizacja i Kierowanie” 2004, nr 3; idem, *Epistemologia w naukach o zarządzaniu*, PWE, Warszawa 2005.

³ Ł. Sułkowski podkreśla w niektórych swoich tekstach (*Epistemologia...*, op. cit., s. 73) pragmatyczną nieadekwatność tej typologii do klasyfikacji istniejących badań w naukach o zarządzaniu. Tutaj poszukujemy jednak argumentów teoretycznych (podobnie jak S. Deetz, *Describing Differences in Approaches to Organization Science: Rethinking Burrell and Morgan and Their Legacy*, „Organization Science” 1996, vol. 7, No. 2).

Pojęcie paradygmatu w filozofii nauki i naukach o zarządzaniu

Pojęcie paradygmatu do filozofii nauki wprowadził w 1962 roku Tomas Kuhn, określając tym terminem zbiór podstawowych założeń o świecie, sposobach poznania i metodach jego badania. Pojęcie to miało charakteryzować zbiór praktyk zdefiniowanych w danej dyscyplinie naukowej w określonym czasie, bazujących na ontologii i epistemologii. Ze względu na ogólność tego terminu ustaliły się trzy różne jego zastosowania.

(Makro)paradygmaty dotyczyły głównych założeń całościowych teorii. Używając terminu paradygmat w tym znaczeniu, Kuhn opisywał, jak w historii fizyki po paradygmacie arystotelesowskim nastąpił newtonowski. Podkreślał, że takie wielkie przewroty są rzadkie i obejmują całość widzenia świata.

Paradygmaty (założenia danej dyscypliny naukowej) to wzorce poprawnego postępowania badawczego przyjęte w konkretnej dyscyplinie naukowej, uzasadnione epistemologicznie i ontologicznie. Przyjęte wzorce postępowania bazują na ontologii powszechnie uznanej za podstawę w całej dyscyplinie i epistemologicznie uzasadnionych regułach poprawnego badania naukowego obiektów wyznaczonych w tej ontologii. Wzorce te są przyjęte bezdyskusyjnie we wszystkich poddyscyplinach danej gałęzi nauki i jedynie uzupełniane o swoiste modele i szczegółowe procedury, stosowane w konkretnej dziedzinie przedmiotowej.

Paradygmaty (założenia konkretnej teorii badawczej) to szczegółowe założenia epistemologiczne, bazujące na ontologicznych podstawach całej dyscypliny wraz z wynikającymi z nich zaleceniami co do poprawnego postępowania badawczego. Specyfika tych zaleceń bazuje na charakterystycznych dla danej poddyscypliny modelach zjawisk oraz metodykach ich badania, a więc tym samym uzupełnia specyficznymi regułami ogólne przekonania o wzorcowym postępowaniu naukowym, które jest podzielane w całej dyscyplinie wiedzy.

Trzeciego rozumienia terminu „paradygmat” używa się często rozszerzająco, nazywając paradygmatem każde wyraźnie odrębne podejście do badania konkretnego obszaru teoretycznego bądź różnorodne teorie naukowe dotyczące tego samego aspektu rzeczywistości⁴.

Ten podział pozwala mówić o wielu paradygmatach (w trzecim czy nawet w drugim sensie) bazujących na tej samej ontologii oraz odwołujących się do analogicznych założeń poznawczych i metodologicznych. Ścisłe ujęcie paradygmatu w drugim sensie wymaga jednak pełnego wyróżnienia jego specyfiki na wszystkich trzech poziomach: ontologii, epistemologii i metodologii danej dyscypliny, która wynika z uznanych konieczności epistemologicznych przy przyjętych założeniach ontologicznych⁵. Mówiąc dalej o paradygmatach, używać będziemy tego terminu w tym właśnie sensie.

W Polsce przywoływanie różnic w paradygmatach nawiązuje do oryginalnej pracy Gibsona Burrella i Garetha Morgana z 1979 roku *Socjologiczne paradygmaty a analiza organizacyjna*. Zdaniem niektórych⁶ we wspomnianym tekście wskazano raczej na cztery obiekty, charakteryzowane jako paradygmaty w naukach o zarządzaniu, niż ty-

⁴ Zob. np. W. Kowalczewski, *Współczesne paradygmaty w naukach o zarządzaniu*, Difin, Warszawa 2008.

⁵ M. Kostera, *Postmodernizm...*, op. cit.

⁶ S. Deetz, *Describing...*, op. cit.

pologię według dwóch wymiarów⁷, wyróżnionych w oparciu o kryteria dwóch zróżnicowań w charakterze rzeczywistości społecznej⁸ i dwóch zróżnicowań w roli nauki⁹. Jednak w recepcji książki Burrella i Morgana podział na cztery kategorie wyznaczone przez dwa kryteria stał się typowym punktem odniesienia wszystkich cytowanych tutaj badaczy analizujących paradygmaty w naukach o zarządzaniu.

Niezależnie od poprawności formalnej pierwszego kryterium¹⁰ przyjmuje się, że wyznacza ono dwa podejścia bazujące na dążeniu do intersubiektywnie zrozumiałego opisu: podejście interpretatywne, dążące do rozumiejącego opisanie obiektów organizacyjnych, wykreowanych przez procesy tworzenia i nadawania znaczenia, oraz podejście funkcjonalne, dążące do opisu ogólnych reguł i prawidłowości funkcjonowania obiektów organizacyjnych. To pierwsze podejście, często nazywane również konstruktywistycznym, w nawiązaniu do konstruktywizmu społecznego Bergera i Luckmana¹¹, dąży do uchwycenia świata społecznego w jego zmienności, wynikającej z procesów kreowania przez aktorów znaczeń w świecie społecznym. Ma to stanowić o jego wyrażnej odmienności od funkcjonalizmu – zwanego również często modernizmem – który dąży do opisu prawidłowości dominujących w świecie stabilnych obiektów społecznych.

Podejścia te różnią się między sobą zakładaną rolą badacza oraz celem badania. W podejściu funkcjonalnym dąży się do formułowania twierdzeń ogólnych, będących przetestowanymi generalizacjami, jako podstawy dla wyjaśnień i zaleceń o uniwersalnej trafności. Podejście interpretatywne skłania się ku podkreślaniu niepowtarzalności każdorazowego splotu struktur kulturowych konkretnych organizacji, stąd badacz dąży raczej do uzyskania „gęstego opisu” (Geertz), dostarczającego podstaw do rozumienia konkretnego fenomenu. Formułowane w podejściu konstruktywistycznym generalizacje mają charakter analityczny (w sensie związków różnych aspektów treści typu idealnego), a ewentualne zalecenia z nich płynące są w znacznym stopniu wnioskowaniami prakseologicznymi (tj. aby osiągnąć wyspecyfikowane cele, należy postępować według konkretnych zaleceń).

Aby wyjaśnić to stwierdzenie, które jest niezgodne z często podkreślanym opisowym charakterem badań prowadzonych w paradygmacie interpretatywnym¹², podajmy przykład takiego rozumowania. W ramach badań interpretatywnych opisano model organizacji wysokiej niezawodności (*High Reliability Organizing*) Weicka i Suttona (2001), której przykładem mogą być elektrownie czy kolej. Opisane przez tych autorów cechy takich organizacji, określone jako *mindfulness* (*uwaga*), wyznaczają pięć

⁷ M. Kostera, *Postmodernizm...*, op. cit.

⁸ Tj. subiektywność i niestałość tworzonej rzeczywistości społecznej – stałość i obiektywność (ibidem).

⁹ Tj. opis rzeczywistości – zmiana rzeczywistości (czy to przez ukazanie ukrytych relacji władzy, czy przesłaniających przez język możliwości).

¹⁰ Jest ono dwuwymiarowe, gdyż bazuje na opozycji subiektywność–obiektywność i stałość–zmienność. Przykładowo – osłabiona wersja obiektywizmu w rozumieniu K. Szaniawskiego zakłada bezstronność badacza, intersubiektywną komunikowalność i sprawdzalność wyników oraz neutralność aksjologiczną i może być łączona zarówno z badaniem stałej, jak i zmiennej rzeczywistości (zob. Ł. Sułkowski, *Epistemologia...*, op. cit., s. 40).

¹¹ Bibliografię do odniesień ogólnych, pojawiających się w opisowej części tego tekstu, można znaleźć w pracach: M. Kostera, *Postmodernizm...*, op. cit.; Ł. Sułkowski, *Epistemologia...*, op. cit.

¹² M. Kostera, *Postmodernizm...*, op. cit.; Ł. Sułkowski, *Epistemologia...*, op. cit.

właściwości, prowadzących do systemów kulturowych, których cechą jest „nieobwinianie za błędy i ich raportowanie”. Te właściwości można uznać za istotne cele częściowe dla działań zarządczych, gdyby chcieć przenosić *uwagę* do kultury zwykłych organizacji, jako właściwość sprzyjającą organizacyjnemu uczeniu się¹³. Reguła prakseologiczna wynikająca z tego opisu polega na stwierdzeniu, że jeśli chce się osiągnąć *uwagę* w swojej organizacji, to należy dążyć do pięciu celów częściowych. To, że model organizacji wysokiej niezawodności bazuje na kilku przykładach, jest nieistotne dla prakseologicznego rozumowania – takie samo wnioskowanie można zbudować dla naśladowania pojedynczej konkretnej organizacji, której opis antropologiczny został sformułowany.

M. Kostera¹⁴ traktuje oba powyżej przedstawione podejścia jako badania nastawione na sferę regulacji społecznej, a nie wprowadzanie radykalnej zmiany. W wymiar radykalnej zmiany – druga część kontinuum z osi dotyczącej roli nauki według Burrella i Morgana – wpisuje dwa paradygmaty podejrzeń: postmarksowski radykalny humanizm oraz radykalny strukturalizm – nastawienie na wyszukiwanie organizacyjnych, kulturowych i ponadjednostkowych źródeł fałszywych świadomości.

Na pierwszy rzut oka trudno jest je traktować jako pełne (ugruntowane ontologicznie, epistemologicznie i metodologicznie) paradygmaty; zarówno wyodrębnienie podejścia krytycznego (jak najczęściej nazywa się radykalny humanizm postmarksowski), jak i postmodernistycznej dekonstrukcji narracji (odpowiadającej radykalnemu strukturalizmowi) bazują nie tyle na różnicach ontologicznych, ile na różnych sposobach pragmatycznego zastosowania poznania¹⁵ do wprowadzania zmiany.

Zarówno podejście krytyczne, jak i postmodernistyczne wprowadza wyraźnie inne niż podejścia dążące do opisu rzeczywistości zalecenia dotyczące pytań badawczych oraz roli samego badacza. Oba podejścia, dążące do zmiany, akcentują uwikłanie badacza w konfliktową strukturę rzeczywistości, co ma uniemożliwić obiektywny jej opis, gdyż każda wypowiedź jest stronnicza (paradygmat krytyczny) oraz językowo uwikłana (postmodernistyczna analiza przesłaniania przez język rzeczywistości). Stąd obiektywne poznanie rzeczywistości przestaje być celem działalności naukowej jako nieosiągalna utopia.

Można twierdzić, że, jak się wydaje, nie likwiduje to jednak możliwości „obiektywnego” (intersubiektywnie komunikowalnego i sprawdzalnego) poznawania oraz intersubiektywnej poprawności uzyskanych wyników badania. Wyniki badania nie są bowiem dowolne i inny badacz, wychodzący z tych samych założeń, jest w stanie je skontrolować.

¹³ M. DeGrosky, *Leading for High Reliability*, „Wildfire”, maj-czerwiec 2007, www.wildfiremag.com, 1.04.2011 r.; B. Provera, A. Montefusco, A. Canato, *A 'No Blame' Approach to Organizational Learning*, BAM/Blackwell Publishing, „British Journal of Management” 2010, vol. 21.

¹⁴ M. Kostera, *Postmodernizm...*, op. cit.

¹⁵ Ł. Sułkowski (*Epistemologia...*, op. cit., s. 40 i n.) mówi o aktywizmie pragmatycznym (dążeniu do zmiany) oraz o zaangażowaniu aksjologicznym jako o kryteriach wyróżnienia nauki radykalnej. W tej perspektywie teorie krytyczne są nauką silnie radykalną, ale dekonstrukcje narracji, która nie musi być aktywistyczna, tj. odsłonięcie nie musi oznaczać emancypacji, pozostaje jedynie aksjologicznie zaangażowana (wybór obiektu badania wynika z przesłanek aksjologicznych).

Oba te podejścia postulują inne programy badawcze i inaczej widzą możliwość bezstronnego poznania, ale nie jest niezbędne przyjmowanie ich odrębności ontologicznej. Można co prawda twierdzić, że uwikłanie w gry językowe, charakterystyczne dla widzenia świata przez postmodernistów, nie zakłada ukrytej pod grami „faktycznej” rzeczywistości, poprzestając na wykreowanej przez różne języki rzeczywistości umownej, podczas gdy teoria krytyczna akcentuje „twardy rdzeń” ukrytych interesów pod stosunkami władzy. W tym sensie obie koncepcje mogą się różnić ukrytą ontologią. Z perspektywy procedur badawczych takie potencjalne różnice ontologiczne nie niosą ze sobą istotnych różnic epistemologicznych, gdyż badanie naukowe w obu tych typach podejść zawsze skupione jest na ukazywaniu i modyfikowaniu tego, co przesłania, a nie na tym, co jest przesłaniane.

Badania krytyczne koncentrują się na osiągnięciu emancypacji upośledzonych grup w organizacji dzięki „oświeceni” aktorów przez „zdarcie maski”, tj. ukazanie pełnych relacji władzy¹⁶. Postulują niekończący się nigdy proces interwencji, nastawionej na reformę społecznego porządku w organizacji, aby ograniczyć nierówność. Metodolodzy z tego kierunku krytykują badania *status quo*, zarzucając im pomijanie i nieodslanianie ukrytego, choć dominującego konfliktu społecznego i tym samym utrwalanie aktualnych stosunków władzy.

Nurty postmodernistyczne postulują dekonstrukcję narracji, aby poprzez to ujawnienie przeprowadzić interwencję ukazującą konflikt i wzmocnić różnorodność i kreatywność, bazując we wprowadzanych zmianach na znaczeniu emocji i wyjątków. Ukazując ograniczenia racjonalności wynikające z norm językowych, standardowych wartości (np. studia genderowe), struktur archetypicznych¹⁷ czy zewnętrznych ideologii, sprzyjają nie tylko bezpośredniej emancypacji przez „odsłonięcie zakrytego”, ale też tworzą potencjał do przygotowania zaleceń dla edukacji menedżerskiej, wdrażania programów emancypacyjnych czy doskonalenia realizowania roli zawodowej¹⁸.

Oba te nurty różnią się stosowanymi metodologiami¹⁹ i rodzajami stawianych pytań, wynikających z głównych metafor i metafor bazowych. Oczywiście są między nimi różnice w założeniach poznawczych, tj. przekonaniach o tym, co można odkryć, nawet jeśli uznać, że różnice ontologiczne są mniej wyraziste. Sześć lat temu L. Sułkowski, krytykując typologię Burrella i Morgana, podkreślał, że „bardzo trudno jednak dostrzec w zarządzaniu znaczącą rolę koncepcji radykalnego strukturalizmu albo radykalnego humanizmu”²⁰, pozostawiając obu tym podejściom jedynie pole do badań krytycznych w ramach programu interpretatywnego. I choć trudno obecnie w ten sposób uzasadniać ich brak odrębności w naukach o zarządzaniu, to włączenie tych nurtów do paradygmatu interpretatywnego nie jest bezzasadne – są one wrażliwe na zasadnicze ustalenia

¹⁶ M. Kostera, *Postmodernizm...*, op. cit.

¹⁷ M. Kostera, *Organizacje i archetypy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2010.

¹⁸ Ibidem, s. 36 i n.

¹⁹ Te różnice występują najwyraźniej na niższym poziomie, tj. w paradygmatach konkretnych poddyscyplin nauk o zarządzaniu. Przykładowo dla badań operacyjnych dla badań operacyjnych: postmoderniści stosują metodologię *Participatory Appraisal of Needs and Development Action* PANDA; a zwolennicy paradygmatu krytycznego *total system intervention i critical system heuristics* Flooda i Jacksona; dla interpretatywnego *soft system methodology cognitive mapping* (A. Paucer-Caceres, *Mapping the changes in management sciences: A review of 'soft' OR/MS articles published in Omega (1978–2008)*, „Omega” 2010, vol. 38).

²⁰ L. Sułkowski, *Epistemologia...*, op. cit., s. 73.

XX-wiecznej teorii poznania, z której wynika w szczególności podejście konstruktywistyczne: język nie jest neutralnym medium poznania, a wartości danej społeczności są w nim ukryte i oddziałują poprzez niego na aktorów społecznych.

Sułkowski pisze też wyraźnie, że traktuje łącznie nurty postmodernistyczne, gdyż jego zdaniem są one „swoistą prowokacją intelektualną, w przerysowany sposób zwracającą uwagę na zasadnicze problemy epistemologiczne i etyczne”²¹. Odmawiając im odrębnego stanowiska paradygmatycznego, koncentruje się na różnicach epistemologicznych, pomijając wymiar ontologiczny oraz odrębności metodologiczne. Powtarza tym samym argumentację Diltheya o odrębności nauk społecznych, w których badacz jest uwikłany w rzeczywistość społeczną, tj. przywołuje klasyczne ugruntowanie dla podejść jakościowych i niemożliwych do generalizacji ustaleń badawczych. Stanowisko Sułkowskiego staje się zrozumiałe, jeśli przywołać przyjętą przez niego definicję nauk o zarządzaniu, które mają mieć nie tyle opisowy, ile opisowo-pragmatyczny charakter (wynikający z Taylorowskiego źródła tych nauk). Takie rozumienie interwencyjnej roli wiedzy naukowej utrudnia oddzielenie sfery opisu od sfery wprowadzania zmiany. Zacierając odrębności podejść opisujących (funkcjonalistycznego i interpretatywnego), w których zastosowanie opisu jest odrębnym działaniem społecznym, od podejść aktywistycznych, dążących do wdrażania zmian przez samo poznawanie. Podejścia krytyczne i postmodernistyczne zakładają bowiem emancypacyjną rolę każdego odsłonięcia ukrytych mechanizmów rzeczywistości, co dla podejść oddzielających opis od działania praktycznego jest nie do zaakceptowania.

Analizy zróżnicowania wśród teorii i podejść badawczych w naukach o zarządzaniu i organizacji często abstrahuje od różnic ontologicznych. Koncentrują swoją uwagę na zróżnicowaniu w podejściach metodologicznych i przekonaniach epistemologicznych, stanowiących ich podstawę. Jest to ujęcie, które przyjmują Ł. Sułkowski i K. Konecki²². Wydaje się ono obiecujące, gdyż zróżnicowania ontologiczne są dużo słabiej zarysowane w faktycznych projektach badawczych niż przekonania epistemologiczne i aksjologiczne. Trudno jednak mówić wtedy o pełnych paradygmatach, gdyż obiekty badania przestają być niewspółmierne – prowadzi się jedynie różnymi sposobami poznania tych samych organizacji.

Najwyraźniej takie podejście jest widoczne w pracy Mary Hatch²³, która mówi o inspiracjach i impulsach, jakie z różnych spojrzeń na rozumienie życia społecznego wynikają dla badań nad organizacjami. Hatch wyszczególnia inspiracje: klasyczną, systemową, symboliczno-interpretującą i postmodernistyczną, z których klasyczny pozytywizm (inspiracja klasyczna) uważa za powszechnie odrzucony jako błędny pomysł badawczy i nie zajmuje się nim w dalszej części książki. Tym samym autorka przyjmuje podział na trzy grupy²⁴ i trzecią definiuje jako wszelkie analizy zakrywającej językowości. Podkreśla, że będzie mówić o epistemologicznie zakorzenionych programach badawczych, bazujących na innych metaforach²⁵, a nie o odrębnych ontologiach²⁶.

²¹ Ibidem, s. 93.

²² Ibidem; K. Konecki, *Studia z metodologii badań jakościowych: teoria ugruntowana*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.

²³ M.J. Hatch, *Teoria organizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.

²⁴ Za: G. Morgan, *Wyobrażenia organizacyjna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2001.

²⁵ M. Hatch, *Teoria...*, op. cit., s. 70.

²⁶ Ibidem, s. 62–66.

W zakres podejść symboliczno-interpretujących wchodzi zarówno inspiracje płynące od Goffmana, jak i poststrukturalistyczne podejścia Barthes'a i Ricoeura, postmodernizm zaś obejmuje nie tylko spadkobierców Derridy i Rorty'ego, ale też tak różne teorie krytyczne nawiązujące do Foucaulta i Habermasa. W takim ujęciu koncepcja Hatch jest zgodna z wyróżnieniem trzech odrębnych szkół wprowadzonym przez Sułkowskiego, choć waga, jaką przypisuje wkładowi postmodernistów w badania nad organizacjami, jest radykalnie odmienna²⁷.

Choć wspomniana autorka mówi o programach badawczych w poznaniu społecznym inspirującym nauki o zarządzaniu, to można je traktować jako paradymaty niskiego poziomu, o założeniach poznawczych wynikających z programu badawczego i pytań stawianych, a nie z ontologicznych źródeł poznania. Można mówić o różnych metaforach ujmujących organizację jako różnicach pomiędzy nimi, tj. metaforze organizacji jako: maszyny czy organizmu; teatru czy kultury; narzędzia władzy czy tekstu; są to metafory ukierunkowujące pytania badawcze, a nie ontologiczne założenia do rozumienia organizacji.

Krytyczne uwagi o podziale na cztery paradymaty w naukach o zarządzaniu

Jeśli potraktować propozycję Burrella i Morgana jako stanowisko w zakresie filozofii nauki, a nie jedynie zwrócenie uwagi na różnorodność standardów naukowości, jakie obowiązują w różnych częściach nauk o zarządzaniu, to nasuwa się kilka uwag. Wskazywano już powyżej, że wprowadzone przez nich zróżnicowanie bazuje na dwóch wymiarach, a nie jest jedynie wyróżnieniem czterech kategorii. Oznacza to możliwość istnienia wielu stanowisk pośrednich, niewskazanych przez nich we wprowadzonej typologii.

Można stosunkowo łatwo wskazać zróżnicowania pośrednie, zarówno na osi przeciwstawienia opis–zmiana, jak i na osi obiektywność–subiektywność (i połączonej z nią osi stałość–zmiennność).

Najprościej rozpoznawalnym programem badawczym, trudno klasyfikowalnym na osi opis–zmiana, są działania związane z *action research*²⁸ czy *action learning*²⁹. W obu tych nurtach celem nadrzędnym działania zespołu praktyków i uczonych jest

²⁷ Różnice w ocenie wartości myśli postmodernistycznej nie są jedynie specyfiką polskiej literatury. Silne akcentowanie różnorodności paradymatów można dostrzec w pewnej grupie czasopism europejskich, wyróżnia się nawet fazy dominacji kolejnych paradymatów w literaturze skandynawskiej, holenderskiej i angielskiej: lata 70. – interpretatywny, 80. i 90. – krytyczny, od 2000 r. postmodernistyczny. W pozostałej części Europy oraz USA ten podział na fazy rozwoju myśli teoretycznej w zarządzaniu nie jest tak klarowny (np. A. Paucer-Caceres, op. cit.). Podobnie twierdzi D. Jemielniak (2008. *Praca oparta na wiedzy*, WAIp Warszawa), który podkreśla obecność wszystkich paradymatów w literaturze naukowej publikowanej w Anglii, Holandii i Skandynawii.

Warto wyraźnie podkreślić, że w kontynentalnej reszcie Europy (jeśli pominąć wspomnianą już Skandynawię i – chociaż z innych powodów – Włochy) dominacja paradymatów opisowych nie ulega wątpliwości. Tak jest też i w Polsce, w której zarówno nurt genderowy, jak i krytyczny (by wspomnieć główne trendy w polskim postmodernizmie) jest słabo obecny, a nawet badania interpretatywne są prowadzone stosunkowo rzadko.

²⁸ A. Chrostowski, D. Jemielniak, *Action Research...*, op. cit.

²⁹ J. Woźniak, *Model zarządzania efektywnością procesu szkoleniowego*, Wyd. OWSiIZ, Olsztyn 2009.

wprowadzenie zmiany oraz jednocześnie zwiększenie wiedzy naukowej (czy odpowiednio – nauczenie się nowych umiejętności). Zmiana w rzeczywistości nie jest uzyskiwana poprzez opis czy pracę poznawczą, ale poprzez połączenie – którego sposób jest wyznaczony kolejnymi krokami procedury – poznawania (odpowiednio – uczenia się i refleksji) oraz działania.

Szerzej ujmując, szereg nurtów związanych z badaniami nad ruchami społecznymi, z których w Polsce najlepiej znane są prace A. Touraine'a (który badał tymi metodami NSZZ „Solidarność” w latach 80.), ma swoje odpowiedniki w badaniach nad organizacjami. Dążenie do poznania i jednoczesnego wspomaganie zmiany poprzez wyniki tego poznania jest często spotykanym wyróżnikiem różnych programów badawczych zorientowanych na ruchy lokalne czy rozwój regionalny. I choć można wskazywać ich silne uwikłanie w działanie raczej konsultingowe czy eksperckie niż czysto naukowe, to przekonanie o bliskości nauk o zarządzaniu praktyce zarządzania utrudnia usunięcie ich poza ten obszar. Efekty naukowe, jakie z takich badań praktycznych włączone zostały do teorii zarządzania, by przywołać nurt badań nad zmianą zainicjowany przez K. Lewina³⁰, utrudniają wykluczenie tego nurtu poza badania naukowe.

Można wskazać też dobrze znane przykłady programów badawczych, które trudno zaliczyć do badania zjawisk z któregośkolwiek krańców kontinuum zmienne–stałe, takie jak teorie wprowadzania zmian w kulturze organizacyjnej czy badania nad wartościami pracowników.

Szeroko znane jest zróżnicowanie w badaniach nad kulturą organizacji wprowadzone przez L. Smircich, przywoływane w szczególności przez M. Kostere³¹. Pokazuje ono, że traktowanie kultury jako zmiennej niezależnej ujmuje ją jako stałą bądź bardzo trudno zmienialną, jako zmienną zależną zaś jako trudno zmienialną, ale kształtowaną pod wpływem działań ludzi w organizacjach. Formułowane zalecenia związane ze zmianą kultury organizacyjnej zawsze traktują kulturę jako coś pośredniego pomiędzy pozostającą niemal³² poza wpływem organizacji kulturą narodową a kulturą grupy społecznej, którą silny i rozumny lider może dość plastycznie kształtować.

Analogiczne dylematy – zakładane przez badaczy poziomu niestalości – dotyczą wszystkich badań organizacyjnych, które nakierowane są na zrozumienie motywacji i wartości ludzi. Zilustrujmy tę myśl, przywołując teorie dotyczące wyjaśniania dobrowolnych odejść pracowników (fluktuację), w których zakłada się pewne wzorce wartości jako stałe. Przyjmuje się na przykład, że na intencję odejścia wpływają siły związane z postrzeganą łatwością odejścia oraz postrzeganym pożądanym odejścia (March i Simon). Jednakże zmiany w strukturach wartości u pracowników znacząco zmieniają ujęcie tego, co kształtuje powody uznania, że pobyt w zatrudniającej firmie nie jest już dalej pożądanym. Kiedyś istotna była stabilność zatrudnienia, obecnie zaś stabilność zatrudnialności osiągana dzięki rozwojowi kompetencji, kiedyś siła i wielkość firmy, teraz coraz częściej – opinia o niej jako o dobrym obywatelu. Zrozumienie wartości ludzi, które są uwikłane w niemal wszystkie teorie dotyczące zarządzania zasobami

³⁰ A. Chrostowski, D. Jemielniak, *Action Research...*, op. cit.

³¹ M. Kostera, *Postmodernizm...*, op. cit., s. 62 i n.

³² Trudno podważyć fakt kształtowania elementów kultur narodowych przez działania firm, by wskazać na przekonania o uniformizującym kultury lokalne wpływie koncernów międzynarodowych, czego przykładem ma być rozpoznawalność marki Coca-Cola w każdym miejscu na świecie. Dyskusje toczą się jedynie co do skali tego wpływu, w szczególności czy dochodzi do zacierania się skali różnic pomiędzy wartościami kultur w różnych obszarach świata.

ludzkimi, wymaga przyjęcia postawy uznania względnej i chwilowej trwałości badanej rzeczywistości. Z drugiej strony stała zmienność przyjmowanych wartości i jej aktualne kształtowanie się pod wpływem zarówno konkretnych i przypadkowych zjawisk z otoczenia, jak i długoterminowych trendów, nie pozwala badać wartości pracowniczych jako stałych, ale jednocześnie wymaga, aby uwzględniać pewien stopień ich trwałości.

Nie jest też łatwiej w drugim krańcu tego kontinuum. Badania etnograficzne, nakierowane na analizę kształtowania się systemów wartościowania w konkretnych przypadkach organizacji, formułują opisy, które mogą stać się podstawą zarówno do modelowego ujęcia danego aspektu kultury, jak i zaleceń dla jej modyfikowania. Przykładowo – D. Jemielniak³³, wskazując na rozpoznany przez wielu autorów konflikt wartości między pracownikami wiedzy a menedżerami, na podstawie analizy etnograficznej formułuje opinie opisowe o wykorzystywanych systemach kontroli normatywnej, które jednocześnie stać się mogą źródłem zaleceń menedżerskich. Zalecenia takie ułatwią modyfikowanie kultur „podobnych”, tj. sytuacji, w których relacje między pracownikami a menedżerami mają cechy rozpoznane w badanych kulturach zespołów informatycznych. Rzeczywistość norm grupowych staje się więc jednocześnie silnie zmienna i jednostkowa, ale – poprzez cechy wyznaczające dobór analizowanych przypadków – kategorijsko wyznaczona i stała.

Ten ostatni przykład jest o tyle charakterystyczny, że ukazuje problem założeń, jakie przyjmuje badacz, wybierając jakieś obiekty do badania. Niezależnie od ich ujęcia ontologicznego i przyjmowanej metodologii badawczej, wybór obiektów do badania zawsze wskazuje, że były one interesujące dla badacza z naukowo uzasadnionych powodów. Te powody bazują na pewnej stałości – nawiązują do kategorii, które zostały przez badacza uznane za ważne, a tym samym ponadjednostkowe i – w jakiejś mierze – niezmiennie.

Krytyka samej dwuwymiarowej klasyfikacji akcentuje zwykle anachroniczność w XXI wieku kartezyjskiego podziału na wewnętrzne (subiektywne i zmienne) i zewnętrzne (stabilne i obiektywne)³⁴. Nieco upraszczając filozoficzną argumentację, można powiedzieć, że dychotomia wewnętrzne–zewnętrzne bazuje na reprezentacyjnej teorii języka, tj. zakłada, że obiekty językowe mające ukryte w „głowach ludzi” wewnętrzne znaczenia odnoszą się do obiektów zewnętrznych, „poza głowami”. Pomija się tym samym całość problematyki wpływu językowego poznania na rzeczywistość, która w fizyce sięga swą tradycją co najmniej do Heisenberga, w filozofii do Husserla i Heideggera, a potem do postmodernistów, a w naukach społecznych do Bergera i Luckmana oraz A. Schützta. Kartezyjsko brzmi ciągle tekst Ł. Sułkowskiego, gdy opisuje on ontologiczną odrębność nurtu interpretatywnego w zarządzaniu, kładąc akcent na odmienny status ontologiczny intersubiektywnych i wykreowanych przez aktorów społecznych sfer znaczeń (Berger i Luckman) czy procesów organizowania (Weick) w odróżnieniu od przedmiotów materialnych. Podkreśla, że „wokół rzeczywistości materialnej tworzą się konwencje o charakterze społecznym i zwrotnie oddziałują na rzeczywistość. Powstaje w ten sposób ontologia intersubiektywnego świata grup społecznych i organizacji, współgrającego z obiektywnie istniejącymi przedmiotami”³⁵.

³³ D. Jemielniak, *Praca oparta na wiedzy*, WAiP, Warszawa 2008.

³⁴ Na przykład S. Deetz, *Describing...*, op. cit.; G. Easton, *Critical realism in case study research*, Elsevier, „Industrial Marketing Management” 2010, nr 39.

³⁵ Ł. Sułkowski, *Epistemologia...*, op. cit., s. 77.

To zwrotne oddziaływanie jest faktem, którego nie podważa żaden z modernistów, stąd zewnętrzne (wobec głów ludzkich) istnienie społecznej sfery znaczeń nie jest słabsze niż istnienie młotka jako narzędzia pracy.

Argumentacja podważająca przeciwstawienie obiektywizm–subiektywizm w filozofii wiedzy od dawna podważała możliwość pozostawiania przez badawczy program funkcjonalistów po stronie obiektywizmu, argumentując za Husserlem, Wittgensteinem czy wreszcie Kuhnem, że poznanie ma zawsze wymiar społecznego zakorzenienia, tj. że obiektywistyczne roszczenie do odkrycia prawidłowości ogólnych jest jedynie zapomnianiem o tym uwikłaniu. Proponowany przez funkcjonalizm typ „gry językowej”, w której dąży się do formułowania i testowania generalizacji, przyjmuje określony społecznie standard naukowości, który nie różni się w swojej wartości jako standardu od innych standardów naukowości.

Standard badawczy proponowany przez badania ideograficzne w sensie Diltheyowskim, dążące do uzyskania gęstego opisu pojedynczego przypadku, nie jest mniej obiektywny, a rzeczywistość badana nie mniej twarda niż „obiektywna” rzeczywistość modernistów. Trudno w XXI wieku twierdzić, że nie istnieje kultura organizacyjna, bazująca w znacznym stopniu na znaczeniach językowych, przekonaniach i wartościach jej uczestników, oraz podważać siłę jej obiektywnego oddziaływania i możliwość intersubiektywnie zrozumiałego badania naukowego. Trudno też sądzić, że jej oddziaływanie jest zawsze istotnie słabsze niż oddziaływanie jej artefaktów, konkurencyjnych organizacji, klientów czy innych grup interesu. Pragmatyczny pogląd, że „pomiędzy” nauką nomograficzną i ideograficzną istnieje obszar dla badania obiektów organizacyjnych zezwalający na obiektywne badanie jednocześnie „obiektywnej rzeczywistości” i „subiektywnie ukonstytuowanych znaczeń”, bywa nazywany realizmem krytycznym³⁶. Sposób badania organizacji wraz z jej kulturą i obiektami ukonstytuowanymi wokół zależy w mniejszym stopniu od charakteru samej rzeczywistości, a w większym od programu badawczego. Można testować hipotezy ogólne, zakładając świadomie, że jest to jeden z możliwych sposobów badania różnorodnych aspektów rzeczywistości, a więc że ich „prawdziwość”, w znaczeniu stosowności praktycznej czy użyteczności w prognozowaniu, zależy zawsze od nieujętego w pełni kontekstu oraz zjawisk w nim się toczących.

Przy takiej argumentacji ontologie programów badawczych przestają się różnić znacząco, gdyż wszystkie bazują na świecie sensów, działań ludzkich i obiektów fizycznych, a epistemologie powstają pod wpływem celu badania (pogłębiony opis jednostkowego przypadku – jednostronny i upraszczający opis użyteczny do porównań i generalizacji) oraz pomysłu na badanie wpisanego w metaforę i problemu badawczego.

Podsumowanie

Tekst przedstawił zróżnicowane stanowiska, jakie w polskiej literaturze przedmiotu można dostrzec wobec wyróżnienia paradygmatów w naukach o zarządzaniu. Nie dążąc do wyczerpującego przedstawienia wszystkich stanowisk ani pogłębionej analizy

³⁶ Na przykład G. Easton, *Critical realism...*, op. cit.

źródeł poglądów obecnych w tekstach poszczególnych z cytowanych autorów, poprzestano na przywołaniu kilku typologii, co pokazało, że w literaturze wyróżnia się cztery, trzy oraz dwa zasadniczo odmienne paradygmaty dla nauk o zarządzaniu. Przedstawiono główne argumenty stojące za takimi rozróżnieniami, akcentując różnice w przyjmowanym przez autorów rozumieniu znaczenia różnic ontologicznych, epistemologicznych i metodologicznych, stanowiących podstawy do traktowania programu badawczego jako odrębnego paradygmatu.

Zaprezentowano krytykę typologii Burrella i Morgana, która stanowi do dziś punkt odniesienia przy wyróżnianiu paradygmatów w naukach o zarządzaniu. Odwołano się do dwóch typów argumentów. Jeden podważał jednoznaczność klasyfikacji konkretnych prac badawczych do czterech zaproponowanych przez Burrella i Morgana kategorii; drugi – przywołany z filozofii – podważał poprawność przeciwstawienia subiektywizm–obiektywizm, które dla opisywanej typologii jest charakterystyczne.

W rezultacie analizy sformułowano pogląd, że praktyka badawcza w naukach o zarządzaniu jest bardziej spójna, niż to postulują rozróżnienia wśród paradygmatów, i jest gotowa czerpać wskazówki praktyczne i pomysły teoretyczne z badań toczonej we wszystkich programach badawczych. To stanowisko, nazywane niekiedy realizmem krytycznym³⁷, akceptuje jako wartościowe zarówno prace z nurtu modernistycznego, interpretatywistyczne jak i postmodernistycznego, pod warunkiem że wnoszą one nowe pomysły do rozwiązań ważnych problemów naukowych i praktycznych.

BIBLIOGRAFIA

- Boisot M., McKelvey B. 2010.** *Integrating Modernist and Postmodernist Perspectives on Organizations: A Complexity Science Bridge*, AM, „Academy of Management Review”, vol. 35, No. 3.
- Burrell G., Morgan G. 1979.** *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*, Heinemann, London.
- Case J.M., Light G. 2011.** *Emerging Methodologies in Engineering Education Research*. ASEE, „Journal of Engineering Education”, vol. 100, No.1.
- Chrostowski A., Jemielniak D. 2008.** *Action Research w teorii organizacji i zarządzania*, „Organizacja i Kierowanie”, nr 1/131.
- Deetz S. 1996.** *Describing Differences in Approaches to Organization Science: Rethinking Burrell and Morgan and Their Legacy*, „Organization Science” vol. 7, No. 2.
- DeGrosky M. 2007.** *Leading for High Reliability*, „Wildfire”, maj-czerwiec, www.wildfiremag.com, 1.04.2011 r.
- Easton G. 2010.** *Critical realism in case study research*, Elsevier, „Industrial Marketing Management”, nr 39.
- Hutch M.J. 2002.** *Teoria organizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Jemielniak D. 2008.** *Praca oparta na wiedzy*, WAIp, Warszawa.
- Konecki K. 2000.** *Studia z metodologii badań jakościowych: teoria ugruntowana*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

³⁷ Ibidem.

- Kostera M. 1996.** *Postmodernizm w zarządzaniu*, PWE, Warszawa.
- Kostera M. 2010.** *Organizacje i archetypy*, Wolters Kluwer, Warszawa.
- Kowalczewski W. (red.) 2008.** *Współczesne paradygmaty w naukach o zarządzaniu*, Difin, Warszawa.
- Morgan G. 2001.** *Wyobraźnia organizacyjna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Paucer-Caceres A. 2010.** *Mapping the changes in management sciences: A review of 'soft' OR/MS articles published in Omega (1978–2008)*, „Omega”, vol. 38.
- Provera B., Montefusco A., Canato A. 2010.** *A 'No Blame' Approach to Organizational Learning*, BAM/Blackwell Publishing, „British Journal of Management”, vol. 21.
- Sułkowski L. 2004a.** *Metodologia nauk o zarządzaniu*, „Przegląd Organizacji”, nr 10.
- Sułkowski L. 2004b.** *Między poznaniem a działaniem – eklektyzm metodologiczny w zarządzaniu*, „Organizacja i Kierowanie”, nr 3.
- Sułkowski L. 2005.** *Epistemologia w naukach o zarządzaniu*, PWE, Warszawa.
- Weick K.E., Sutcliffe K.M. 2007.** *Managing the Unexpected: Resilient Performance in an Age of Uncertainty*, Jossey-Bass, San Francisco.
- Woźniak J. 2009.** *Model zarządzania efektywnością procesu szkoleniowego*, Wydawnictwo OWSiZ, Olsztyn.

STRESZCZENIE

Tekst przedstawia przykłady zróżnicowania, jakie w stanowiskach dotyczących paradygmatów w naukach o zarządzaniu pojawiło się w polskiej literaturze na przełomie XX i XXI wieku. Wskazano, jak wyróżnienie dwóch, trzech czy czterech paradygmatów nawiązuje do pracy Burrella i Morgana (1979). W nawiązaniu do filozoficznej krytyki kartezjanizmu pokazano, jakie konkretne programy badawcze w naukach o zarządzaniu są trudne do zaklasyfikowania w obrębie każdego z czterech rodzajów paradygmatów. Sformułowano propozycję realizmu krytycznego jako podejścia badawczego akceptującego ustalenia i metody stosowane we wszystkich nurtach badań realizowanych w obszarze nauk o zarządzaniu w ramach różnych paradygmatów.

SŁOWA KLUCZOWE: paradygmaty, zarządzanie jako nauka, realizm krytyczny, Burrell i Morgan

SUMMARY

The article describes examples of different approaches to paradigms in management sciences in Polish literature at the turn of the XX and XXI centuries. It is shown that differentiating two, three or four paradigms relates to Burrell and Morgan's work (1979). Basing on a philosophical critique of Cartesianism, it is shown the research programs in the management sciences that are difficult to be classified into one of the four kinds of paradigms. Critical realism is proposed as a research approach which accepts the results and methods used in the researches conducted in the management sciences within various paradigms.

KEYWORDS: paradigms, management science, critical realism, Burrell and Morgan

