

Tadeusz Stalewski

Nowe kierunki badań w socjologii organizacji

W artykule przedstawiono wybrane sposoby określania i badania organizacji ludzkiej zainspirowane analizą systemową. Po omówieniu podejścia systemowego i jego wkładu w rozwój wiedzy o organizacji zwracam uwagę na ograniczenia tego podejścia i wskazuję niektóre inne niż systemowe, kierunki badań nad organizacją, które rozwinęły się w ostatnich 20 latach.

Badania systemowe

W ujęciu systemowym organizacja definiowana jest jako system, to znaczy, że jest ona układem zbudowanym z części, które, pozostając we wzajemnej interakcji, realizują cele wyznaczone potrzebami szerszego układu lub otoczenia, którego organizacja jest częścią. Potrzeby otoczenia stają się celami organizacji, określają jej strukturę oraz funkcje jej elementów składowych, które z kolei są systemem mniejszych elementów składowych – aż do pojedynczych ról organizacyjnych. Role te integrują uczestników organizacji w spójną i pozostającą w równowadze całość, permanentnie adaptującą się do potrzeb otoczenia.

Przykład systemowej analizy organizacji znajdujemy w najnowszej książce M. Bazewicza i A. Collena, którzy wprowadzili nazwę „organizacja ludzka”. Według ich definicji „organizacja ludzka jest (...) bardzo odległa od pojęcia struktury, kojarzonej zwykle z materią (martwą). Ludzka organizacja jest rozumiana kategoriami żywego organizmu, w którym nadrzędność aspektu ludzkiego przyczynia się do elastyczności struktury układu i dynamicznej przystosowalności układu lub organizacji do zmieniających się przepływów ludzkiej aktywności” [1 s. 235].

W tym rozumieniu organizacja jest zintegrowanym układem ludzi, technologii, informacji oraz zasobów materialnych i niematerialnych, podobnym do organizmu żywego – z człowiekiem w roli mózgu i kanałami komunikacji w analogii do układu nerwowego. „Środowisko ludzkiej organizacji – piszą wspomniani autorzy – jawi nam się dynamiczną równowagą socjotechnologicznej aktywności z centralną pozycją człowieka, integralnością procesów przetwarzania komunikacji, zwłaszcza między ludźmi i otoczeniem systemu, wielodyscyplinarnością związków i ewolucyjnej zmienności w transformacji wartości systemowych” [1 s. 255–256].

Teoria systemów wywarła na naukę o zarządzaniu trwały wpływ przez postawienie wielu aktualnych problemów badawczych i metodologicznych, na przykład wpływ otoczenia na organizację, adaptacja, integracja, równowaga, somoregulacja i inne. Teoria systemów stworzyła uniwersalny język ułatwiający komunikację, przepływ idei i metod, syntezę wiedzy między odległymi i zamkniętymi dawniej naukami. Podejście systemowe wymusza prowadzenie badań w kategoriach sieci wielu przyczyn badanego zjawiska (zagnieżdżenie) zamiast badania wielu oderwanych od siebie pojedynczych związków typu przyczyna – skutek. Takie podejście metodologiczne jest konieczne w odniesieniu do zjawisk o wysokiej złożoności struktury, przyczyn i spełnianych funkcji, jakimi są zjawiska społeczne, a wśród nich organizacje ludzkie.

Ograniczenia ujęcia systemowego

Ujęcie systemowe, podobnie jak każda inna teoria, nie jest wolne od ograniczeń metodologicznych. Rodzaj tych ograniczeń zależy m.in. od dziedzin nauki, w których to podejście jest stosowane. W humanistyce ujęcie systemowe wyrosło z teorii strukturalno-funkcjonalnej rozwijanej od początku XX wieku, którego najwybitniejszymi przedstawicielami byli: B. Malinowski, A.R. Radcliffe-Brown, a współcześnie T. Parsons, R. Merton i inni. W związku z tym systemowa analiza organizacji natrafia na analogiczne ograniczenia i zarzuty, jakie sformułowano pod adresem funkcjonalizmu. A oto niektóre z tych ograniczeń¹⁾:

■ **Ahistoryczność.** Analiza systemowa uwzględnia wielość przyczyn badanego zjawiska, zachodzących z nim równocześnie lub bezpośrednio je poprzedzających, a nie uwzględnia przyczyn historycznych, odległych w czasie. Tymczasem rzeczywistość społeczna jest zdeterminowana przeszłością. Badanie zjawisk społecznych i organizacji ludzkich

bez perspektywy historycznej utrudnia, a niekiedy uniemożliwia zrozumienie ich istoty, genezy i funkcji.

■ **Niedostrzeganie człowieka jako autonomicznego podmiotu działania.** Podejście systemowe odeszło od analizy ludzkich działań, a skupiło się na analizie holistycznej, obejmującej systemy, podsystemy, nadsystemy, zamiast działających jednostek. W ujęciu systemowym człowiek, jako jednostka, bądź w ogóle nie jest przedmiotem analizy, bądź występuje jako element funkcjonalny dla większej całości, zdeterminowany potrzebami/celami tej całości, a nie jako autonomiczny podmiot działania. W analizie systemowej wychodzi się z założenia, że to organizacja podejmuje decyzje, realizuje cele/potrzeby otoczenia, pozostaje w interakcji z innymi organizacjami, adaptuje się do środowiska, utrzymuje równowagę itp. Pojawia się więc ważne pytanie – a gdzie w tej analizie jest miejsce dla człowieka z jego indywidualnymi celami, preferencjami, zwyczajami, aspiracjami, postawami, motywacjami, zdolnościami umysłowymi i psychofizycznymi itp. Tego rodzaju pojęć analiza systemowa nie używa i tym samym ich nie dostrzega.

Na pomijanie człowieka w podejściu systemowym zwracają uwagę nie tylko humaniści, lecz także (co należy szczególnie docenić) informatycy i teoretycy systemów. M. Bazewicz i A. Collen bardzo trafnie zauważyli, że *„w tradycyjnej informatycznie orientacji istocie ludzkiej nie przyznano pierwszeństwa ani priorytetów; człowiek staje się poddanym lub podporządkowanym czynnikiem oprogramowania i sprzętu”* [1 s. 112]. W związku z tym wspomniani autorzy postulują *„wypracowanie orientacji skierowanej w większym stopniu na człowieka i jego aktywność, (...) w której oprogramowanie i sprzęt powinny być dostosowane do celów, zainteresowań i bieżących spraw człowieka oraz jego specyficznych wymagań, pozbawionych wyrzeczeń i ofiar w sensie jego twórczej pomysłowości i dobrego samopoczucia”* [1 s. 112].

Postulowana przez M. Bazewicza i A. Collena humanizacja ujęcia systemowego jest bardzo pożądana, jednak aparatura pojęciowa przyjęta w holistycznej analizie systemowej nie ułatwia realizacji tego postulatu. Człowieka w organizacji nie można traktować wyłącznie jako funkcjonalnego lub dysfunkcjonalnego elementu systemu i to nie tylko z powodów etycznych, lecz także z powodów pragmatycznych, bowiem napięcia między organizacyjnymi wymaganiami a indywidualnymi potrzebami lub nieformalnymi grupami są źródłem konfliktów, generujących wewnętrzną nierównowagę systemu.

■ **Konserwatywny apologetyzm wobec istniejącego ładu społecznego.** Podejście systemowe przyjęło za funkcjonalizm założenie, że wszystko, co istnieje w systemie społecznym, jest funkcjonalne wobec tego systemu lub otoczenia, bo gdyby nie było funkcjonalne, to zostałoby usunięte.

Racją istnienia każdego elementu systemu jest jego funkcja. Również w teleologicznym modelu organizacji każdy jej element, który nie spełniałby jakiejś funkcji, zostałby wyeliminowany. Z tego wynika wniosek, że wszystko, co w organizacji istnieje, jest konieczne. Analiza systemowa w naukach społecznych łatwo może przerodzić się w konserwatywną apologetykę *status quo* w myśl przekonania, że *„wszystko co się dzieje, dzieje się najlepiej w tym najlepszym ze światów”*. Niebezpieczeństwo popełnienia takiego błędu nie zachodzi w naukach przyrodniczych. Na przykład dla fizjologa, zdrowy organizm ludzki jest stanem doskonałym i układem odniesienia dla wszelkich działań, przywracających zachwianą równowagę systemu organizmu. Natomiast socjolog nigdy nie ma do czynienia z doskonałym „organizmem” społecznym, nie może więc zakładać, że to co istnieje, jest konieczne, ani też ustalić, jaki stan organizacji jest stanem doskonałej równowagi. Z tego m.in. powodu organicystyczne koncepcje społeczeństwa nie sprawdziły się, a wybitny przedstawiciel funkcjonalizmu R. Merton uznał, że utożsamianie organizmów biologicznych z organizacją lub społeczeństwem jest niefortunne [4 s. 119]. System społeczny, jako żywy organizm, to jest tylko *licentia poetica*, a nie definicja naukowa. W organizacji ludzkiej istnieją elementy nie tylko takie, które są funkcjonalne wobec celów organizacji, ale także takie, które wobec tych celów są obojętne lub dysfunkcjonalne; istnieją z wielu innych powodów, na przykład dlatego, że wyrastają z tradycji lub kultury organizacji, albo dlatego, że służą interesom uprzywilejowanej grupy ludzi, albo są dziełem przypadku lub bezwładności systemu itp. Nie jest też tak, że każdy element systemu, spełniający taką samą funkcję, musi być taki sam. Możliwe są alternatywy, substytuty i tzw. równoważniki funkcjonalne, na przykład taka sama funkcja socjalizacji może być spełniana w różnych społeczeństwach przez różniące bardzo się instytucje oświatowe i wychowawcze. Nieprawdą jest również, że ten sam element jest funkcjonalny wobec każdego stanu systemu. Są to przykłady pokazujące względność pojęcia systemu społecznego i jego elementów.

■ **Założenie o ciągłości rozwoju społecznego przez adaptacje zamiast zmian rewolucyjnych.** Analiza systemowa opiera się na założeniu, że podstawowym mechanizmem rozwoju systemu jest zachowanie równowagi wewnętrznej i adaptacja do zmiennego otoczenia za pomocą mechanizmów autoregulacji systemu i sprzężenia zwrotnego systemu z otoczeniem. Socjotechnika systemowa jest więc użyteczna do stabilizowania organizacji ludzkich za pomocą ugody, negocjacji i kompromisów. Wiadomo jednak, że rozwój społeczny dokonuje się nie tylko ewolucyjnie przez kolejne adaptacje, ale także przez konflikty, załamania, rewolucje, upadki jednych systemów i powstawanie nowych. Tymczasem procesy rewolucji, rozpadu i powstawa-

nia nowych systemów rzadko są przedmiotem analizy systemowej.

Wyliczone tu ograniczenia podejścia systemowego do badania organizacji ludzkich – ahistoryczność, pomijanie człowieka, konserwatyzm i ewolucjonizm – dowodzą, że ujęcie systemowe, chociaż jest teorią uniwersalną (metateorią), to jednak nie może ująć całej prawdy o organizacji ludzkiej i przez to stwarza pole do rozwoju innych koncepcji teoretyczno-metodologicznych, które są bądź to selektywną kontynuacją podejścia systemowego, lub też jego alternatywnym uzupełnieniem. Szczegółowa analiza innych koncepcji określania i badania organizacji wykracza poza ramy tego artykułu, dlatego ograniczam się do podania kilku ogólnych informacji i not bibliograficznych o najnowszych koncepcjach.

Nowe ujęcia organizacji

Ujęcie sytuacyjne (*contingency approach*) wyrosło z podejścia systemowego i współcześnie jest jednym z najważniejszych kierunków badań organizacji ludzkiej. W relacji do ujęcia systemowego można je określić jako selektywną kontynuację. Uwaga badaczy reprezentujących podejście sytuacyjne przeniosła się z problemów tradycyjnie podejmowanych w analizie systemowej takich jak: utrzymanie wewnętrznej równowagi, integracja, adaptacja, cele i strategie organizacji, na mechanizmy środowiskowej selekcji organizacji. Miejsce adaptacji organizacji do otoczenia zajęły mechanizmy selekcji. Na teoretycznych podstawach ujęcia systemowego i sytuacyjnego najlepiej opisanych przez J.D. Thompsona [7] oraz P.R. Lawrence'a i J.W. Lorsch'a [4] rozwinęły się liczne badania empiryczne, z których dwie grupy badaczy – grupa astońska i populacja ekologów – uzyskały największy rozgłos.

Grupa astońska²⁾ zajmuje mniej radykalne stanowisko w kwestii środowiskowej determinacji organizacji niż grupa ekologów. Według logiki badaczy astońskich zewnętrzne naciski generują odpowiednie wewnętrzne odpowiedzi organizacji, konieczne do zapewnienia skuteczności i efektywności jako warunków przeżycia organizacji. Dzięki podstawom i zachowaniom uczestników organizacji, włącznie z menedżmentem, organizacje mogą adaptować się w szczególny sposób pod względem strukturalnym i funkcjonalnym do nacisków środowiskowych. Badacze astońscy przyjmują więc odmienny pogląd na źródło racjonalności działań uczestników organizacji niż klasycy. Na przykład M. Weber uważał, że racjonalność organizacji wynika z zasad jej budowy i działania [6, s. 90]. Natomiast badacze astońscy widzą źródło racjonalności w okolicznościach środowiskowych, czyli że o celach i sposobach działania organizacji decyduje jej otoczenie, a nie z góry ustalone formalne zasady budowy i działania organizacji.

Jeszcze bardziej radykalne stanowisko w kwestii środowiskowej determinacji organizacji zajmują badacze zwani **populacją ekologów**³⁾. Oni skoncentrowali się na procesach środowiskowej selekcji, a nie na procedurach strukturalno-funkcjonalnej adaptacji organizacji do otoczenia. Przedmiotem ich analizy nie są pojedyncze organizacje i ich związek z otoczeniem, lecz populacje organizacji, wyodrębnione na przykład lokalnie lub branżowo, które stanowią tak zwane nisze ekologiczne (*environmental niches*), wewnątrz których dokonuje się selekcja organizacji. Organizacje najbardziej funkcjonalne przetrwają. Oni odrzucają systemową analizę organizacyjnego przystosowania, tak wyraźną w ujęciu systemowym, i zajmują się procesami selekcji, która zachodzi na poziomie makrośrodowiskowym.

Obie grupy badaczy – astońska i ekologów – definiują organizację jako system otwarty, jednostronnie determinowany przez otoczenie i ignorują wysiłki ludzi znajdujących się wewnątrz organizacji. Makrośrodowiskowy i makroorganizacyjny punkt widzenia pomniejsza znaczenie człowieka jako pojedynczego aktora. M.T. Hannan i J.H. Freeman piszą: „Oczywiście działania jednostki są znaczące dla organizacji, ale one mogą mieć większe znaczenie tylko dla komórki, w której jednostka pracuje, a nie w organizacji jako całości. A te z kolei znaczą więcej dla całej organizacji niż dla całej populacji organizacji. Z perspektywy wyjaśnienia zmienności w świecie organizacji motywacje i preferencje poszczególnych aktorów nie znaczą dużo” [2, s. 60].

Jak widać, ujęcie sytuacyjne posługuje się terminologią i metodami badań systemowych, ale selektywnie – koncentrując się głównie na mechanizmach środowiskowej i sytuacyjnej determinacji i selekcji organizacji. M.J. Reed pisze: „Zarówno Thompson jak i Lawrence i Lorsch rozwinęli swoją analizę w koncepcji systemów otwartych, która definiuje organizację jako strukturę niedeterministyczną, współzależną z otoczeniem i stykającą się z niepewnością ekonomiczną, informacyjną, technologiczną i społeczną. Oni utrzymują pierwotną logikę podejścia systemowego w traktowaniu organizacji jako społecznej jednostki reaktywnej lub adaptacyjnej, która jest determinowana w szerokim zakresie przez charakter środowiska, w którym ona funkcjonuje. Oni kontynuują też tradycję analityczną, która postrzega organizację, jako pozostającą w dużym stopniu, jeśli nie całkowicie, więzieniem otoczenia, w które jest wbudowana. W tym ujęciu nacisk jest położony na reaktywną odpowiedź, jaką menedżerowie i ich personel udzielają w spełnianych zadaniach lub w budowanych strukturach organizacji zamiast kontrolowania otoczenia. To podejście traktuje organizację jako ofiarę jej otoczenia, a nie jako kreatora zadań i manipulatora swoją sytuacją i otoczeniem” [5, s. 83].

Tak więc w ujęciu sytuacyjnym już nie tylko człowiek jest więzieniem organizacji (jak w ujęciu

systemowym), ale także organizacja jest więzieniem swego otoczenia. Takie postrzeganie człowieka i organizacji musiało spowodować reakcję badaczy, zrywającą z ujęciem systemowym i sytuacyjnym. Ukształtowały się inne alternatywne teorie organizacji, z których największe znaczenie uzyskały podjęcia: interakcyjne i kulturowe.

W ujęciu interakcyjnym⁴⁾ odrzucono wizję człowieka i organizacji jako biernych przedmiotów sterowanych zewnątrz. Człowiek jest postrzegany jako aktywny aktor, który w interakcji z innymi ludźmi tworzy porządek społeczny aktem swej woli. Podstawowym mechanizmem tworzenia porządku społecznego są negocjacje, w których najważniejsze jest rozumienie innych ludzi czyli komunikacja społeczna, struktury i procesy poznawcze uczestników organizacji, interakcje między nimi i wzajemne dopasowywanie się. Kluczowym pojęciem w ujęciu interakcyjnym (etnometodologicznym) jest „sens organizacji” (*sense of organization*), jakim posługują się członkowie organizacji. Organizacja w tym ujęciu nie jest ani sztywną strukturą formalną, z góry zadaną i istniejącą obiektywnie, czyli niezależnie od ludzi (jak w ujęciu klasycznym), ani nie jest systemem sterowanym potrzebami otoczenia (jak w ujęciu systemowym i sytuacyjnym), lecz jest porządkiem wynegocjowanym (*negotiated order*). Oznacza to, że struktura organizacji jest zmienna, krucha, tymczasowa, zależna od intencji uczestników organizacji, nie istniejąca obiektywnie, czyli niezależnie od ludzi, którzy ją ciągle tworzą i zmieniają. Otoczenie organizacji i inne „twarde” elementy sytuacji mają o tyle wpływ na porządek organizacji, o ile są rozpoznawane i uwzględniane (używane) przez aktorów podczas negocjacji. Struktura formalna organizacji i jej cele są zapisem uzgodnień wyrastających z procesów negocjacji między organizacyjnymi aktorami, a nie pochodną „obiektywnych” funkcji organizacji wobec jej otoczenia.

Z kolei w ujęciu kulturowym⁵⁾, nazywanym też symbolicznym, organizacja definiowana jest jako artefakt kulturowy, ukształtowany historycznie. Kultura organizacji określa znaczenie zachowań ludzi, przez co umożliwia komunikację społeczną. Symboliści kwestionują założenie o istnieniu obiektywnej organizacyjnej rzeczywistości i obiektywnych funkcjach organizacji. Odstaniają subiektywne i selektywne procesy, leżące u podstaw tego, co się aktualnie dzieje (*what is going on*). W ten sposób organizacyjni symboliści zaznaczają wpływ grupowych interesów i wartości oraz historii na działania organizacji, której przeszłość jest wpisywana w teraźniejszość. Dzięki swojej kulturze organizacja jest zdolna pomieścić w sobie konfliktowe wartości, percepcje i interesy uczestników organizacji oraz konfliktowe wpływy otoczenia na organizację, ponieważ każda kultura jest zdolna integrować konfliktowe wartości. Istnienie sprzecznych wartości i walka o nie między uczestnikami or-

ganizacji w obrębie kultury organizacyjnej powoduje, że organizacja formalna, dopóki nie zostanie zinstytucjonalizowana, to znaczy osadzona w kulturze, jest w ciągłym procesie zmian. Według M.I. Reeda oznacza to radykalne zerwanie z funkcjonalną (systemową) koncepcją kultury organizacyjnej, która kładzie nacisk na integracyjną i koordynacyjną rolę symboli [5, s. 169].

Wymienione kierunki badań nad organizacją ludzką pokazują, że prawdy o rzeczywistości społecznej, a w tym o organizacji ludzkiej, nie można zawrzeć w jednej choćby uniwersalnej nauce. O ile potrzeba syntezy gotowej już wiedzy w jednej uniwersalnej metateorii, jaką jest teoria systemów, nie budzi wątpliwości, to na etapie poszukiwania wiedzy, a więc definiowania i badania organizacji ludzkich pożądanym jest pluralizm teoretyczny i metodologiczny.

Tadeusz Stalewski

PRZYPISY

- ¹⁾ Patrz np. SZTOMPKA P., *Metoda funkcjonalna w socjologii i antropologii społecznej*, Wrocław-Kraków 1971; WIATR J.J., Robert K. Merton i socjologia funkcjonalna. Wstęp do wydania polskiego. [w:] MERTON R.K., *Teoria socjologiczna a struktura społeczna*, PWN, Warszawa 1982.
- ²⁾ PUGH D.S., HICKSON D.J., HININGS C.R., McDONALD K.M., TURNER C., LUPTON T., *A Conceptual Scheme for Organizational Analysis*, „Administrative Science Quarterly”, vol. 8(3) 1963 p. 289-315; • PUGH D.S., HICKSON D.J., *Organizational Structure in its Context: The Aston Programme I*, Saxon House, Farnborough, 1976; • PUGH D.S., *The Aston Research Programme* in Bryman A. (ed) *Doing Research in Organization*, Routledge, London, 1988 pp. 123-35; • PUGH D.S., *Modern Organization Theory*, „Psychological Bulletin”, vol. 66(4) 1966 pp. 235-51; • PUGH D.S., PAYNE R.L. (eds), *Organizational Behaviour in its Context: The Aston Programme III*, Saxon House, Farnborough 1978; • HININGS R., HICKSON D.J., PUGH D.S., *An Approach to the Study of Bureaucracy*, „Sociology”, vol. 1 1967 pp. 61-72; • PUGH D.S., HICKSON D.J., HININGS C.R., TURNER C., *Dimensions of Organization Structure*, „Administrative Science Quarterly” vol. 13(1) 1968 pp. 65-105; • PUGH D.S., HICKSON D.J., HININGS C.R., TURNER C., *The Context of Organization Structures*, „Administrative Science Quarterly” vol. 14(1) 1969 pp. 91-114.
- ³⁾ HANNAN M.T., FREEMAN J.H., *Organizational Ecology*, Harvard University Press, Cambridge 1989; • MORGAN G., *Organizations in Society*, Macmillan London 1990; • ALDRICH H., *Organizations and Environments*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs NJ 1979; • PFEFFER J., SALANCIK G.R., *The External Control of Organizations: A Resource Dependency Approach*, Harper and Row New York 1978.
- ⁴⁾ AHRNE G., *Agency and Organization: Toward an Organizational Theory of Society*, Sage London 1990; • MCKINLAY J.B., (ed) *Processing People: Cases in Organizational Behaviour*, Holt Rinehart and Winston, New York 1975; • DAY R.A., DAY J.V., *A Review of the Current State of Negotiated Order Theory: An Appreciation and Critique*, „Sociological Quarterly”, vol. 18 1977 pp. 126-142; • HASSARD J., *Ethnomethodology and Organizational Research*, in HASSARD J., PYM D., (eds), *The Theory and Philosophy of Organizations*, Routledge, London 1990.
- ⁵⁾ SCHEIN E., *Organizational Culture and Leadership*, Jossey Bass, San Francisco 1985; • TURNER B., *Organizational Symbolism*, De Gruyter, Berlin 1989; • FROST P.J., MOORE L.F., LOUIS M.R., LUNDBERG C.C., MARTIN J., (eds), *Organizational Culture*, Sage, New York 1985.

BIBLIOGRAFIA

- [1] BAZEWCZ M., COLLEN A., *Podstawy metodologiczne systemów ludzkiej aktywności i informatyki*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Wrocławskiej, Wrocław 1995.
- [2] HANNAN M.T., FREEMAN J.H., *Organizational Ecology*, Harvard University Press, Cambridge 1989.
- [3] LAWRENCE P.R., LORSCH J.W., *Organization and Environment*, Harvard University Press, Cambridge 1967.
- [4] MERTON R., *Teoria socjologiczna a struktura społeczna*, PWN Warszawa 1982.
- [5] REED M.I., *The Sociology of Organizations. Themes, Perspectives and Prospects*, Harvester Wheatsheaf, London 1992.
- [6] STALEWSKI T., ŁUCEWICZ J., *Socjologia organizacji. Zagadnienia wybrane*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Wrocławskiej, Wrocław 1994.
- [7] THOMPSON J.D., *Organizations in Action*, McGraw-Hill, New York 1967.

Autor jest pracownikiem naukowym – stopień doktora – Instytutu Organizacji i Zarządzania Politechniki Wrocławskiej.