

# przeгляд

## organizacji

### Wprowadzenie

**P**roblem demarkacji dotyczy podstaw poznawczych każdej nauki, a w szczególności nauk społecznych. Można go zinterpretować jako kwestię wytyczenia względnie jasnych i trwałych granic pomiędzy różnymi naukami. W naukach o zarządzaniu wytyczenie granic tych nauk oddzielających je od ekonomii, socjologii, psychologii społecznej i innych dziedzin oraz dyscyplin naukowych jest szczególnie kłopotliwe, czego wyrazem są liczne, nie zakończone konsensusem dyskusje środowiskowe.

Wobec kwestii demarkacji nauk o zarządzaniu wyróżnić można dwa sprzeczne podejścia<sup>1)</sup>. Pierwsze, będzie wiązało się z postulowaniem jak najbardziej rozłącznego i precyzyjnego rozdziału nauk o zarządzaniu od innych nauk i nazwałbym je stanowiskiem silnej dystynkcji nauk o zarządzaniu. Drugie ujęcie, określone jako stanowisko słabej dystynkcji, będzie opierało się na założeniu nierozłączności wielu problemów nauk o zarządzaniu z innymi naukami społecznymi, humanistycznymi, a nawet technicznymi. W artykule autor zróżnicował stanowisko silnej i słabej dystynkcji, opowiadając się za tym ostatnim (tabela 2).

### Silna dystynkcja *versus* słaba dystynkcja nauk o zarządzaniu

**P**róbując zrekonstruować sposób myślenia dotyczący demarkacji nauk o zarządzaniu trzeba odwołać się do argumentacji natury: ontologicznej, epistemologicznej, metodologicznej oraz instytucjonalnej. Argument ontologiczny to założenie, że istnieje poziom procesów organizacji i zarządzania, który jest z natury różny od innych sfer funkcjonowania rzeczywistości. Wydaje się, że to założenie jest poprawne, jeśli chcemy wskazać na różnice pomiędzy światem przyrody a światem społecznym. Jeżeli jednak ograniczymy rozważania do sfery nauk społecznych, wtedy pojawia się problem. W sferze społecznej mamy do czynienia z refleksyjnym podmiotem zasadniczo zmieniającym cechy ontologiczne rzeczywistości. Komunikacja, współpraca między ludźmi, sprawowanie władzy czy podejmowanie decyzji to tylko wybrane przykłady procesów zachodzących w świecie społecznym, które mają charakter na tyle uniwersalny, że nie pasują wyłącznie do jednej z historycznie ukształtowanych nauk społecznych. Wszystkie te procesy znajdziemy w naukach o zarządzaniu, ale również w ekonomii, socjologii i antropologii. Zatem trudno wskazać tutaj na jednoznaczne ontologiczne podłoże wyróżniania nauk o zarządzaniu na podstawie natury rzeczywistości.

Argument natury epistemologicznej to stwierdzenie zasadniczej odrębności nauk o zarządzaniu od innych nauk z punktu widzenia przedmiotu badań. Podobnie jak w ontologii, w epistemologii łatwo wskazać na zasadnicze różnice pomiędzy sferą nauk społecznych a przyrodniczych. Nauki społeczne różnią się zatem od przyrodniczych zarówno jeżeli chodzi o przedmiot badań i relacji, jak i postawę, orientację badacza oraz heurystyki (tabela 1). Demarkacja ta jest dość wyraźna, a jednak wielu badaczy społecznych milcząco przyjmuje ideały poznawcze zaczerpnięte z nauk przyrodniczych. W naukach o zarządzaniu prowadzi to do postawy scjentyistycznej rodzącej wiele sprzeczności. Kłopotliwą kwestią jest przeprowadze-

# Problem demarkacji nauk o zarządzaniu

<https://doi.org/10.33141/po.2007.01.02>

Lukasz Sułkowski

Przegląd Organizacji, Nr 1 (804), 2007, ss. 12-14

[www.przegladorganizacji.pl](http://www.przegladorganizacji.pl)

Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa (TNOiK)

nie zróżnicowania kryteriów epistemologicznych pomiędzy różnymi naukami społecznymi.

Trudno wskazać jednoznacznie na wykrystalizowany przedmiot badań nauk o zarządzaniu. Narzucające się trywialne określenie, że chodzi o badanie „procesów zarządzania” niestety nie oferuje nam rozłącznego rozdziału w stosunku do innych nauk społecznych. W przyjętym w języku angielskim, ale i polskim określeniu, zarządzanie może dotyczyć zarówno ludzi, jak i większości rodzajów organizacji i grup społecznych, a więc również: państwa, regionu, partii politycznych. Zarządzanie może być rozumiane na wiele sposobów, np. jako podejmowanie decyzji, sprawowanie władzy oraz racjonalizacja działań.

Argument metodologiczny to poszukiwanie swoistych metod wypracowanych przez daną dyscyplinę i adekwatnych przede wszystkim z punktu widzenia jej przedmiotu badań i stosowanego względu badawczego. Nauki o zarządzaniu odznaczają się jednak, zgodnie z określeniem A.K. Koźmińskiego, „niedorozwojem metodologicznym”<sup>20</sup>. Zapożyczają i rozwijają metody i techniki od innych nauk, nie dopracowując się własnej, swoistej metody badawczej. Dzięki temu mogą być polimetodyczne i interdyscyplinarne, ale trudno optować za wyraźną demarkacją metod stosowanych w naukach o zarządzaniu w porównaniu z innymi naukami społecznymi.

Argument instytucjonalny wreszcie to stwierdzenie, że nauki o zarządzaniu odznaczają się odrębnością, ponieważ stworzyły własne instytucje akademickie, które są społecznym odzwierciedleniem stopnia rozwoju dyscypliny naukowej. Rzeczywiście wskazać można na olbrzymi rozwój szkół biznesu, owocujący znaczną liczbą absolwentów i studentów programów zarządzania. Również tempo rozwoju liczby kadry akademickiej specjalizującej się w zarządzaniu jest zawrotne. Jednak, jeżeli próbujemy zagłębić się w tożsamość zarówno teoretyka, jak i praktyka nauk o zarządzaniu, to zauważymy, że jest ona bardzo rozmyta. Z jednej strony mamy do czynienia z napływem specjalistów z różnych dziedzin, którzy przez pewien czas specjalizują się w problemach zarządzania, przeważnie znajdujących się na pograniczu różnych dyscyplin. Z drugiej strony, brakuje reprodukcji społecznej w środowisku akademickim nauk o zarządzaniu, szczególnie w Polsce. Specjaliści od zarządzania częściej legitymują się wykształceniem ekonomicznym, socjologicznym, psychologicznym, a nawet filozoficznym, matematycznym czy antropologicznym, niż związanym z naukami o zarządzaniu. Symptomatyczne jest, że zawodowi specjaliści wykształconego w tym kierunku, nie ma właściwie adekwatnej nazwy podobnej do specjalistów innych kierunków studiów. Mamy do czynienia z: ekonomistami, socjologami, psychologami, filozofami czy antropologami, ale nie „zarządcami”. Praktyczna strona tego

wykształcenia – zawod menedżera, biznesmena lub przedsiębiorcy to przecież nie to samo. Badacz specjalizujący się w naukach o zarządzaniu nie użyje żadnego z tych ostatnich określeń. Podobnie tożsamość zawodowa w tych naukach jest rozmięczana realizacją różnych funkcji w organizacjach. Księgowi, finansisci, marketingowcy, piarowcy, kadrowi to tylko wybrane przykłady grup zawodowych wywodzących się z tych nauk, ale odznaczających się dużą odrębnością w sensie tożsamości. Problemy z instytucjonalnym określeniem granic nauk o zarządzaniu znajdują również odbicie w kwestiach polityki naukowej. W Polsce słynne stały się już w tym środowisku spory o zatwierdzenie stopnia doktora habilitowanego i doktora, które zdaniem części członków kolegiów naukowych nie należały do danej dyscypliny. Wydaje się jednak, że te wszystkie problemy instytucjonalne są tylko konsekwencją immanentnej cechy epistemologicznej nauk o zarządzaniu, a mianowicie przenikania się jej przedmiotu badań, stosowanych metod i względu badawczego z innymi naukami. Nie zdołamy zatem odwrócić problemu i doprecyzować nauk o zarządzaniu w sensie instytucjonalnym, pozostawiając rozmyte kategorie epistemologiczne. Oznaczałoby to znaczne zubożenie tych nauk, a więc pozostawienie jedynie problemów rdzeniowych w ich sferze (np. związanych wyłącznie z podejmowaniem racjonalnych decyzji menedżerskich w przedsiębiorstwach), a odrzucenie kwestii peryferyjnych, które przenikają się z innymi naukami. Cóż można zatem poradzić na zupełnie realne i poważne problemy związane z oceną dorobku osób i jednostek naukowych. Wydaje się, że kryterium jakości dorobku powinno dominować nad kryterium czystości dyscyplinarnej. Skuteczny system parametryzacji jednostek oraz otwarcie możliwości interdyscyplinarnej oceny dorobku naukowego powinny przyczynić się do doskonalenia standardów oceny naukowej.

Patrząc z punktu widzenia argumentacji natury poznawczej (ontologicznej, epistemologicznej i metodologicznej) oraz instytucjonalnej wydaje się, że stanowisko słabej dystynkcji nauk o zarządzaniu jest bardziej uzasadnione. Oznacza to, że wiele problemów ważnych dla tych nauk będzie równie istotne z punktu widzenia innych nauk, a ich metodyka i взгляд badawczy będą bardzo interdyscyplinarne.

## Podsumowanie

**P**roblem demarkacji w zarządzaniu rozstrzygnąć można przez wskazanie swoistości przedmiotu badań, jego rozłączności w stosunku do innych dyscyplin naukowych oraz instytucjonalnej jedności i odrębności tej nauki. Nauki o zarządzaniu badają działalność zorganizowaną ludzi uwzględniającą aspekty społeczno-ekonomiczne. Rdzeń zarządzania związa-

Tab. 1. Sfera społeczna a sfera ekonomiczna

Kryterium	Sfera nauk społecznych	Sfera nauk przyrodniczych
Obszar zainteresowań	Podmioty Działania, czyny	Przedmioty Zdarzenia
Postawa badacza	Subiektywizująca Oceniająca	Obiektywizująca Neutralna
Uzyskana wiedza	Interpretacja	Wyjaśnienia
Zależności i powiązania	Czyny, działania jako wyraz subiektywnych relacji	Zdarzenia jako wyraz działania praw przyrody
Orientacja	Komunikatywna, normatywna	Instrumentalna, roszczeniowa
Nośniki mechanizmów transmisyjnych	Język, intencje, uczucia, wola, zobowiązanie, odpowiedzialność	Przyczyny, skutki, prawidłowości
Dominujący typ relacji	Podmiot – podmiot Podmiot – przedmiot	Przedmiot – przedmiot
Heurystyka	<i>A posteriori</i> <i>A priori</i>	<i>A posteriori</i>

Źródło: zmodyfikowane K. ZORDE, *Metafizyczne wątki w ekonomii*, PWN, Warszawa 2004, s. 41, 43.

Tab. 2. Stanowisko silnej dystynkcji versus słabej dystynkcji nauk o zarządzaniu

Kryterium	Stanowisko silnej dystynkcji	Stanowisko słabej dystynkcji
Ontologiczne	Odrębność świata organizacji i zarządzania od sfery społecznej i ekonomicznej	Nierozzerwalny związek świata organizacji i zarządzania ze sferą społeczną i ekonomiczną
Epistemologiczne	Kategorie poznawcze specyficzne dla organizacji i zarządzania	Kategorie poznawcze wspólne z innymi naukami społecznymi
Metodologiczne	Metody swoiste dla nauk o zarządzaniu	Metody nauk o zarządzaniu zaczerpnięte z nauk społecznych
Instytucjonalne	Silna tożsamość akademicka i zawodowa wyraźnie odrębna od innych nauk	Interdyscyplinarna tożsamość akademicka i zawodowa wskazująca na pewne odrębności nauk o zarządzaniu, ale i wyraźne krzyżowanie się ich problematyki i kompetencji z innymi naukami społecznymi

Źródło: opracowanie własne.

ny ze światem organizacji, jest zarysowany, problemem pozostają peryferia. Teoria organizacji i zarządzania czerpie inspirację z wielu obszarów nauki. Subdyscypliny zarządzania ciążą w różnym kierunku. Jedne z nich mają inspirację inżynierską (zarządzanie logistyczne), inne ekonomiczną (rachunkowość zarządcza, badania operacyjne), a jeszcze inne humanistyczną (zarządzanie zasobami ludzkimi). Zatem w zarządzaniu mamy do czynienia z dwoma (ekonomiczny lub humanistyczny), a może nawet wieloma obszarami koncentracji wokół badanej problematyki. Być może jest to permanentna cecha tej dyscypliny, być może warto ją rozwijać w kierunku takiego pluralizmu epistemologicznego. Nauki o zarządzaniu są dziedziną pogranicza. Łączą problemy, idee, perspektywy poznawcze i metodologie wielu różnych nauk. Nie prowadzi to, jak dotychczas, do jednego spójnego obrazu organizacji i zarządzania, jednak pozwala dostrzec złożoność i wagę problemów podejmowanych przez tę naukę. Wydaje się, że otwarte podejście do epistemologii zarządzania pozwala na wykorzystywanie różnych, czasem nawet sprzecznych albo niewspółmiernych idei i koncepcji, które jednak wzbogacają naszą wiedzę o świecie organizacji. Mając drogowskaz w postaci rdzenia nauk o zarządzaniu, nie powinniśmy ograniczać dyskursu na peryferiach. Wydaje się również, że często nie ma epistemologicznego (poza umownym) rozstrzygnięcia kwestii, czy konkretny problem należy do jednej bądź drugiej dziedziny nauki. Rozmyte granice nauk o zarządzaniu wytwarzają pewne problemy instytucjonalne, ale są również źródłem twórczych rozwiązań. Autor opowiada

się zatem za stanowiskiem słabej dystynkcji, które dopuszcza w naukach o zarządzaniu badanie problemów, które są również przedmiotem innych dyscyplin oraz wykorzystaniem metod i względu badawczego czerpanych z różnych nauk.

dr hab. Łukasz Sułkowski  
profesor Społecznej Wyższej Szkoły  
Przedsiębiorczości i Zarządzania w Łodzi

#### PRZYPISY

- Wnioski z seminarium: S. SUDOŁ, *Zarządzanie jako dyscyplina naukowa*, „Krytyczna teoria organizacji”, WSPiZ, Warszawa, 24 listopada 2006.
- A.K. KOŹMINSKI, koreferat z seminarium: S. SUDOŁ, *Zarządzanie jako dyscyplina naukowa*, „Krytyczna teoria organizacji”, WSPiZ, Warszawa, 24 listopada 2006.

#### Summary

In case of management sciences defining boundaries between them and economy, sociology, social psychology and other scientific disciplines and fields is especially troublesome, the result of which are numerous discussions that cannot reach consensus. Two contradictory approaches can be differentiated while analysing the demarcation problem of management sciences. The first one will involve postulating as precise and separable distinction between management and other sciences as possible and I would call it a strong distinction position of management sciences. The other, weak distinction position, will be based on the assumption of inseparability of many issues of management sciences and other social, humanist and even technical sciences. In the article I described the relations between management and other sciences as well as differentiated the strong and weak distinction positions, advocating the latter one.