

Kolokwia habilitacyjne w naukach o zarządzaniu

<https://doi.org/10.33141/po.2011.12.01>

Przeгляд Organizacji, Nr 12 (863), 2011, ss. 3-5

www.przeглядorganizacji.pl

Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa (TNOiK)

Marek Ciesielski

Wprowadzenie

Opracowanie to nawiązuje do mojego artykułu *Model rozprawy habilitacyjnej w naukach o zarządzaniu*, „Przeгляд Organizacji” nr 10/2011. Omówiono w nim już podstawowe problemy związane z rozprawami habilitacyjnymi w naukach o zarządzaniu. Celowe wydaje się jednak uzupełnienie rozważań o kwestie związane z kolokwiami habilitacyjnymi. Kolokwia przebiegają oczywiście pod dużym wpływem tych samych czynników, pod wpływem których są pisane rozprawy habilitacyjne. Pozwalają jednak na inne spostrzeżenia. Można obserwować nie tylko zachowanie habilitanta, ale całej grupy osób będących autorytetami w danej dyscyplinie. Wyciąganie wniosków jest tu trudne, ale dotyczą one całej dyscypliny lub znacznego jej fragmentu.

Kolokwia habilitacyjne to prawdopodobnie największa część spotkań naukowców z różnych ośrodków akademickich. Spotkań poświęconych pośrednio lub nawet bezpośrednio epistemologicznym i metodologicznym problemom poszczególnych dyscyplin naukowych. Procedury habilitacyjne wręcz wymuszają podnoszenie tych kwestii. Co prawda występują tu narzucone celami kolokwiów formy dyskusji, sprowadzające ją najczęściej do pytań członków rady naukowej oraz recenzentów i odpowiedzi habilitanta. Nadto bez wątplenia wysłuchanie dyskusji na konferencji naukowej daje szerszy pogląd na postawy badawcze naukowców z danej dziedziny niż udział w jednym kolokwium habilitacyjnym. Niemniej w tym opracowaniu skupiono się na kolokwiach. Zadecydowały o tym dwie kwestie. Po pierwsze, duża ich liczba. Po drugie, natura tych zdarzeń pozwala na poznanie rzeczywistych, a nie deklarowanych postaw badawczych. Oceniając rozprawę habilitacyjną i uczestnicząc w dyskusjach, naukowcy przyjmują postawy wynikające z ich doświadczenia. W innych okolicznościach mówią często o tym, jak powinno być.

Uczestnicząc w kolokwiah habilitacyjnych, łatwiej jest więc odczytywać i uogólniać zasady obowiązujące w praktyce naukowej. Dlatego też w tym opracowaniu podjęto się odwzorowania dominującego podejścia obserwowanego na radach naukowych w obszarze nauk o zarządzaniu. Taką próbę podejmuje prawie każdy habilitant, przewidując co go czeka. Tak więc poniższe dziesięć obserwacji z punktu widzenia habilitanta to dodatkowe utrudnienie, którego nie może on lekceważyć.

Tekst ten oczywiście nie pretenduje do formułowania zdecydowanych wniosków. Jest to bowiem ocena jednostkowa. Nadto jest to wynik swobodnych obserwacji, a nie badania prowadzonego przy z góry

złożonej liście pytań i przy ustalonej próbie. Taką listę pytań można by zresztą sformułować dopiero po rozpoznaniu, polegającym na gromadzeniu jednostkowych obserwacji i informacji z innych źródeł. Jak sądzę, warto by tu przeprowadzić szerokie i wyprofilowane badania – może w formie habilitacji. Celowe byłoby też przeprowadzenie porównań w ujęciu międzynarodowym.

Przyjęto tu bardzo krytyczne podejście. Przesadny krytycyzm ułatwia bez wątpienia formułowanie wniosków. Po prostu autor nie był w stanie dokonać bardziej wyważonych i obiektywnych obserwacji. Wy magałoby to bardzo intensywnych studiów. Prawo do przesadnego krytycyzmu to *bonus*, który autor sam sobie przyznał za odwagę. Nie przekreśla to sensu tego opracowania. Jego celem jest zwrócenie uwagi i ewentualnie zainspirowanie do drażenia tematu, a nie pełne odwzorowanie rzeczywistej epistemologii i metodologii badań w naukach o zarządzaniu, ani też ocena postaw środowiska naukowego. Nadto zdecydowano się uwzględnić wszystkie obserwacje, mimo że usuwając niektóre z nich, można by uzyskać bardziej spójny zbiór.

Dziesięć obserwacji

Sformułowano dziesięć obserwacji. Oczywiście wiążą się one ze sobą i dlatego w poniższym rozwinięciu nie udało się w pełni zastosować kolejności – od sprawy najbardziej ogólnej do najbardziej szczegółowej. Oto owe obserwacje.

1. Prawie nigdy nie deklaruje się i nie żąda się określenia choćby ogólnych podstaw metodologicznych i epistemologicznych badań i wnioskowania. Nie wiadomo więc, jakie założenia leżą u podstaw pytań i jakiego rodzaju odpowiedzi oczekują pytający.

2. Rzadko ocenia się rozstrzygalność pytania badawczego i wartość założeń badawczych.

3. Powszechny jest wymóg stawiania hipotez, nawet wtedy, gdy praca dotyczy instrumentów zarządzania. Oczekuje się hipotez nie ze względów merytorycznych, ale z uwagi na wytyczne CK i zwyczaj odnośnie do pisania recenzji. Stąd też prawie nie ma kolokwiów bez krytyki hipotez pracy.

4. Milcząco zakłada się dużą wartość indukcyjizmu.

5. Uznaje się w zasadzie jeden sposób uzasadniania – weryfikację.

6. Żąda się odniesień do teorii, ale – jak wynika z pytań i dyskusji – nie określa się, czy zgodność rezultatów rozprawy z teorią jest sposobem uzasadniania czy nie jest.

7. Przy formułowaniu opinii nie docenia się generalizacji historycznych, a nadto nie precyzuje się, jakie

dowody świadczą o ich wartości i poprawności, mimo że w naukach o zarządzaniu generalizacje historyczne powinny być jednym z podstawowych osiągnięć.

8. Nie określa się granicy między osiągnięciami naukowymi o charakterze normatywnym a ekspertyzami i opracowaniami praktycznymi.

9. Z reguły afirmuje się wnioskowanie statystyczne i zakłada, że badane zjawiska mają rozkład normalny. Habilitant, który zaprezentuje takie podejście, zostanie dobrze oceniony, mimo prezentowanych w literaturze wątpliwości odnośnie do powszechności rozkładu Gaussa.

10. Powszechną metodą badań jest ankietyzacja. Dyskutuje się więc o reprezentatywności, wyborze losowym, którego wartość zresztą się przecenia, często traktując pojęcie reprezentatywności jak predykat. A przecież z reguły już błąd dobrowolności (udziału w badaniach) przekreśla szanse na wysoki poziom reprezentatywności. To samo trzeba powiedzieć o liczbie ankiet czy wywiadów, a niekiedy o sposobie ankietyzacji.

Habilitanci często obawiają się pytań i dyskusji nawiązujących do filozofii nauki. Są trzy powody. Po pierwsze, część osób po prostu słabo zna te zagadnienia. Po drugie, w przypadku nauk o zarządzaniu mamy tu do czynienia z bałaganem i poplątaniem wynikającymi z młodości tej dyscypliny. I wreszcie powód trzeci, to powyższe dziesięć obserwacji. Są one tradycją budzącą niepokój habilitantów – tradycją wzmacniającą działanie pierwszej i drugiej przyczyny. Bez wątplenia występuje tu także zjawisko mimikry opisane we wspomnianym artykule: habilitanci starają się dopasować swe wypowiedzi do wzorca, wynikającego z części przytoczonych obserwacji.

Krótki komentarz

Poglądy badaczy na zagadnienia związane z pierwszymi sześcioma obserwacjami są różne. Kolokwia habilitacyjne nie są dobrym miejscem do ujednolicania postaw naukowców. Mogą jednak i powinny być okazją do stosowania reguły określania płaszczyzny metodologicznej i epistemologicznej dyskusji, a w szczególności oceniania dorobku naukowego. Płaszczyzna ta nie może pozostawać w sferze domysłów, nawet wtedy, gdy wszyscy uczestnicy dyskusji mają taki sam pogląd na kwestie zawarte w obserwacjach od pierwszej do szóstej. Prawdopodobnie łamanie tej reguły jest powodem, dla którego występują tak duże różnice w ocenach rozpraw habilitacyjnych. Przyczynia się też do trudnego do opisanego zjawiska unikania pewnych kwestii zarówno w mowie, jak i w piśmie. Na przykład, ograniczając się tylko do pewnej wiązki wątpliwości: czy generalizacja historyczna jest odpowiednim osiągnięciem naukowym w przypadku rozprawy habilitacyjnej; jaka jest różnica między generalizacją historyczną a zbiorem analiz przypadków; czy ulepszenie instrumentu zarządzania jest osiągnięciem naukowym? Warto podkreślić, że postulowana reguła mieści się w lansowanej m.in. przez Łukasza Sułkowskiego idei epistemologii jako samorefleksji poznawczej konkretnej dyscypliny naukowej.

Nikt nie lansuje w naukach o zarządzaniu epistemologii określonej w literaturze jako fundamentalistyczna. Są jednak znaczne różnice w opiniach co do tego, jak dalece można w naukach o zarządzaniu odejść od epistemologii fundamentalistycznej w różnych jej

elementach, na przykład w zakresie granicy między poznaniem a praktycznym zarządzaniem. W praktyce naukowej obserwuje się przejawy pełnej gamy poglądów epistemologicznych – prawie że od wzorca fizyki newtonowskiej do feyerabendyzmu.

Obserwacja czwarta ma pozornie formalny charakter. Habilitant może bowiem sformułować hipotezy, pytania badawcze, określić cele lub jeszcze inaczej opisać swoje zadanie. Powszechnie jednak żąda się hipotez. Stąd też nieco zabawne przypadki, gdy habilitant opracował doskonały instrument zarządzania i formułuje hipotezę: instrument X może służyć do realizacji Y, albo nawet: instrument X jest najlepszym sposobem zarządzania Y. Wszystko wskazuje na to, że, poza zaleceniami formalnymi ze strony CK, przyczyną opisanego zjawiska jest także tendencja do traktowania nauk o zarządzaniu jako nauk pozytywnych.

Lektura dzieł metodologicznych pozwala na sformułowanie poglądu, że ani weryfikacjonizm, ani falsyfikacjonizm nie dają pewności uzasadnienia. Są to ułomne sposoby uzasadniania. W naukach o zarządzaniu popularniejszy i przeceniany jest ten starszy. Na kolokwium habilitacyjnym często słyszy się nazwisko Poppera, ale niezwykle trudno znaleźć nie tylko samą falsyfikację, ale nawet nawoływania do falsyfikowania. Podobnie rozmytą kwestię zawiera w sobie też pytanie: jaką wartość ma zgodność odkrycia naukowego z istniejącym dorobkiem teoretycznym, czy wręcz z paradygmatem dyscypliny?

Wszystkie wcześniejsze obserwacje mają silny wpływ na zjawiska opisane pod numerami 9 i 10. Istnieją uzasadnione podejrzenia, że w naukach o zarządzaniu fetyszyzuje się weryfikację statystyczną, a w tym rozkład normalny. Ten rozkład prawdopodobieństw występuje bez wątplenia w gospodarce i w gospodarowaniu. Wydaje się, że jest on jednak akceptowany zbyt łatwo.

Obserwacja dziesiąta to nie jest drobiazg dodany w celu uzyskania okrągłej liczby. W połączeniu z obserwacją numer 2, to „ściana płaczu” osób szukających tematu rozprawy habilitacyjnej i późniejszych habilitantów. Tę kwestię można opisać w trzech słowach, a ściślej poprzez analizę relacji między słowami: ● problem ● rozstrzygalność ● badania.

Łatwo wskazać dziesiątki problemów mieszczących się w obszarze, który badają nauki o zarządzaniu. Ich liczba jednak gwałtownie maleje, jeśli odrzucimy wszystkie problemy dzisiaj nierozstrzygalne. Ale to nie koniec trudności. Im ważniejszy i ciekawszy jest problem, tym trudniej go poddać badaniom. Można powiedzieć, że zależność między rangą problemów a możliwością ich zbadania opisuje krzywa wykładnicza, albo inaczej, że są dwa rodzaje problemów: ważne, ciekawe i trudne do zbadania, oraz łatwe do zbadania, ale niewiele wnoszące do nauki. Nieliczni szczęśliwcy znajdują ważny problem, który mogą choćby w części rozwiązać. Oczywiście mowa tu o badaniach, które może prowadzić sam młody naukowiec. Sytuacja jest o wiele lepsza, gdy uczestniczy on w szerszym programie badawczym. Jakimś rozwiązaniem byłoby tu tworzenie interdyscyplinarnych zespołów. Brak jednak precedensów.

Te trzy słowa: „problem”, „rozstrzygalność”, „badania” wiszą w powietrzu na wielu kolokwium habilitacyjnych. Problem mieszczący się w relacjach między tymi trzema słowami jest chyba powszechnie dostrzegany. Czasami odnosi się jednak wrażenie, że rezultatem braku zgodności między istotnością problemu,

rozstrzygalnością pytania badawczego i realnością przeprowadzenia badania jest ograniczenie merytoryczne wypowiedzi. Nader często akceptuje się stan, w którym habilitant przeprowadził wyrywkowe wywiady i badania ankietowe w firmach, w których uzyskał na to zgodę; opracował ankiety i podał wyniki z dokładnością do dwu miejsc po przecinku, a następnie oświadczył, że zweryfikował swoje hipotezy. Mimo że stopień weryfikacji jest bardzo niski albo żaden, przyjmuje się to niekiedy za dobrą monetę, zamiast po prostu potraktować tezy habilitanta jako propozycję twierdzenia – wartą o tyle, o ile habilitant popisał się takimi cechami, jak: wiedza, erudycja, znajomość teorii, rzeczowość, uczciwość, a nawet zdolność do myślenia intuicyjnego itd.

Opis i analiza kolokwiów habilitacyjnych wskazują na potrzebę refleksji nad sformułowanymi obserwacjami i postulatami, które z nich w sposób oczywisty wynikają. Owa oczywistość uzasadnia w niektórych przypadkach rezygnację z komentarza. Warto jednak wskazać na trzy kwestie. Po pierwsze, trzeba upowszechnić zwyczaj oglądu kwestii epistemologicznych i metodologicznych co najmniej w każdym przypadku formalnej dyskusji naukowej. Jest to zadanie zarówno dla badaczy dopiero aspirujących do roli samodzielnego naukowca, jak i dla doświadczonej kadry badawczej. Z drugiej strony należy dokładniej rozważyć takie pytania, jak: czy proporcje między dorobkiem różnego rodzaju są w naukach o zarządzaniu właściwe; czy i jak uzupełniają się różne osiągnięcia; czy dorobek teoretyczny jest naprawdę potrzebny do prac o charakterze normatywnym; czy badanie tego, co było ma jakąś wartość dla zrozumienia tego, co jest i tego, co będzie w sferze

zarządzania? I wreszcie po trzecie, wracając do kolokwiów, trzeba rozważyć, czy mimo sformułowanych wcześniej zastrzeżeń odnośnie do kolokwiów jako płaszczyzny dyskusji metodologicznej nie można jednak tych spotkań wykorzystać. Inaczej mówiąc, czy do sformułowanej wcześniej reguły określania płaszczyzny metodologicznej można coś dodać.

W tym opracowaniu skoncentrowano się na kolokwiach, starając się nie powtarzać też wspomnianego wcześniej artykułu. Do pewnego stopnia takie powtórzenia są nie do uniknięcia. Stąd starano się choćby naświetlać problemy z różnych stron. Jest rzeczą ciekawą, że unikanie powtórzeń nie udało się zupełnie tylko w przypadku trzech pojęć: hipotezy i indukcjonizmu oraz weryfikacji. Może wskazuje to jądro prawdziwej, ujętej w sposób syntetyczny, bazy metodologicznej i epistemologicznej nauk o zarządzaniu. Musi też być coś na rzeczy z generalizacjami historycznymi. Wokół nich zgromadziło się najwięcej pytań w pierwszym i drugim artykule.

prof. dr hab. Marek Ciesielski

Wydział Zarządzania
Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu

Summary

Habilitations offer a good opportunity to get to know the methodological and cognitive attitude of researchers, who represent Management Studies. So the purpose of this study was to describe the observations connected with such issues as: the level of universality, the justification methods and the conclusion strategies. These observations are a part of scientific tradition, which entails a number of doubts. So these issues should be more precisely analyzed.