

ZARZĄDZANIE JAKO DYSCYPLINA NAUKOWA

<https://doi.org/10.33141/po.2016.04.01>

Przeгляд Organizacji, Nr 4 (915), 2016, ss. 4-11

www.przegladorganizacji.pl

©Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa (TNOiK)

Stanisław Sudot

Wprowadzenie

W obecnych czasach zarządzanie staje się coraz bardziej skomplikowane. Wynika to z wielu okoliczności, które można syntetyzującą sprowadzić do stale wzrastającej zmienności i złożoności świata. Zarządzanie uważa się obecnie za jeden z najważniejszych czynników rozwoju gospodarczego i społecznego krajów¹.

W niniejszym opracowaniu zarządzanie traktuje się jako naukę, której efektem jest społecznie użyteczna wiedza w postaci ustalonych prawidłowości w funkcjonowaniu organizacji życia gospodarczego lub publicznego. W jej ramach formułuje się teorie tłumaczące i pozwalające lepiej zrozumieć określoną rzeczywistość. Nauki o zarządzaniu² pomagają tę rzeczywistość racjonalizować. Niniejsze opracowanie jest swego rodzaju syntetyczną reasumpcją wcześniej opublikowanych referatów i artykułów autora, który chętnie podejmuje i podejmował problematykę dotyczącą aspektów metodologicznych (Sudoł, 2012). Opisano w nim wybrane tematy związane z zarządzaniem jako dyscypliną naukową. Artykuł jest efektem refleksji naukowej, która była możliwa w wyniku wieloletniej obserwacji uczestniczącej, jako badacza i członka licznych gremiów decydujących o aspektach formalnych nauk o zarządzaniu.

Przedmiot i zakres nauk o zarządzaniu

Do dnia dzisiejszego przedmiot i zakres nauk o zarządzaniu nie doczekały się określenia, które byłoby powszechnie albo prawie powszechnie akceptowalne, choć nie brak wartościowych propozycji w tym względzie. Bolesław R. Kuc (2015, s. 115) twierdzi, że definicji pojęcia zarządzania jest tyle, ilu autorów pisało na ten temat w ciągu 100 lat. Przedmiot i zakres nauk o zarządzaniu to problem złożony i trudny do zadowalającego rozstrzygnięcia. Jednak niejasności, a tym bardziej – zamęt wokół tego, co należy do nauk o zarządzaniu, jaki jest ich zakres problemowy i rys metodologiczny oraz jakie są ich granice w stosunku do innych nauk, nie sprzyja ich rozwojowi, hamuje ten rozwój, obniżając rangę tych nauk. Nad takim stanem ubolewał jeszcze w 1963 roku Peter F. Drucker, widząc w braku określenia przedmiotu nauk o zarządzaniu główną przeszkodę w ich rozwoju (Drucker, 1963; Krzyżanowski, 1985, s. 76 i 79).

Określenie „zarządzanie” weszło do języka potocznego i używane jest w bardzo różnych kontekstach znaczeniowych. Tadeusz Oleksyn (2008, s. 54) powiedział, że

obecnie zarządza się wszystkim. Przykładowo zarządza się: przedsiębiorstwem, państwem, różnorodnością, konfliktem, własnym zdrowiem, otoczeniem, przyszłością, polityką, strachem itp. itp. Jest to więc słowo absolutnie niejednoznaczne. Łukasz Sułkowski (2005, s. 54) dodaje do tej dziwnej sytuacji: „Współcześnie określenie zarządzania jest nadużywane w odniesieniu do wszystkich procesów społecznych (np. zarządzanie konfliktem czy zarządzanie kulturą organizacyjną), a nawet w odniesieniu do bytów abstrakcyjnych (zarządzanie chaosem)”. Ten „wszystkoizm” słowa zarządzania można by jakoś tolerować, gdyby to dotyczyło tylko języka potocznego. Niestety, wieloznaczne rozumienie tego słowa znalazło prawo obywatelstwa także w nauce, w tym w naukach o zarządzaniu. Dotyczy to nie tylko Polski, o czym może świadczyć następujące stwierdzenie w niemieckim podręczniku akademickim: „Ani zakres nauki o zarządzaniu nie jest jasno zarysowany, ani samo pojęcie zarządzania nie zostało dotychczas w sposób jednolity sprecyzowane” (Steinmann, Schreyogg, 1992). Jest to sytuacja nie do zaakceptowania.

Należy kategorycznie dążyć do zdefiniowania pojęcia zarządzania. Wprawdzie nie trzeba definiować wszystkich pojęć, którymi posługujemy się w danej dyscyplinie, ale jest to konieczne w odniesieniu do podstawowych pojęć danej dyscypliny naukowej. Osobom wątpiącym w sens uściślenia, precyzowania pojęć i terminów można przypominieć, iż każda młoda nauka zaczyna swoje istnienie nie od formułowania matematycznych wzorów wykrytych prawidłowości i praw, a od precyzowania podstawowych pojęć, którymi się posługuje. Bez tego grozić będzie w danej nauce sytuacja biblijnej wieży Babel: nie będziemy się rozumieć, mimo że będziemy używać tych samych słów.

Dążąc do wyjaśnienia pojęcia zarządzania, można przyjąć, że **zarządzanie jest jednym z rodzajów szeroko rozumianego kierowania, obok administrowania, dowodzenia, rządzenia³ oraz kierowania zespołem**, np. kierowanie przez brygadzystę grupą roboczą w zakładzie przemysłowym lub kierowanie przez instruktora szkolnym zespołem tanecznym. Te poszczególne formy (rodzaje) kierowania odróżniają się obiektami swojego zainteresowania i metodami badania. Mają też odpowiedniki w odrębnych dyscyplinach naukowych: nauki o zarządzaniu, nauka administracji, nauka o obronności oraz politologia.

Pojęcie zarządzania można różnie definiować w zależności od tego, co za najważniejsze uważa się w zarządzaniu (definicja nie może być zbyt długa). Dlatego, aby mówić o zarządzaniu, proponuje się przyjęcie, że:

1. **Jest działaniem zespołowym (nie osobniczym) profesjonalnej działalności ludzi**, tzn. działaniem podejmowanym wspólnie dla realizacji przyjętego celu/ów przez większy lub mniejszy zespół ludzi⁴.
2. **Jest procesem dokonującym się w organizacji (instytucji)⁵, niezależnie od jej formy prawnej, wielkości, struktury przestrzennej i rodzaju działalności, która ma spajający ją wspólny cel/e⁶ oraz niezbędne zasoby ludzkie, materialne i niematerialne⁷**. Gdy w pierwszych latach XX wieku zaczęto budować zręby nauk o zarządzaniu, to ich prekursorzy wychodzili z potrzeb burzliwie rozwijających się wówczas przedsiębiorstw przemysłowych, ale już wówczas sformułowane zasady zarządzania odnoszono także do organizacji administracyjnych. Od początku nauk o zarządzaniu do obecnego czasu prawie powszechnie przyjmuje się, że pojęcie zarządzania wiąże się tylko z organizacjami z poziomu mikro (Gorynia, Kowalewski, 2013).
3. **Jej organ zarządzający (organ władzy), przez realizację funkcji kierowniczych, ma wpływ na funkcjonowanie i rozwój organizacji**. Nie można mówić o zarządzaniu organizacją, gdy jej organ kierowniczy nie ma żadnego wpływu na jej bieżącą i przyszłą działalność.

Gdy powyższe trzy warunki nie są spełnione, to słowo „zarządzanie” należy zastępować innymi słowami, np. zamiast „zarządzanie własnym zdrowiem” należy mówić „o dbaniu o własne zdrowie” (troszczeniu się o nie). Nonsensem jest mówienie o zarządzaniu samym sobą, własną karierą lub zarządzaniu wiekiem organizacji. Zamiast „zarządzanie otoczeniem”, na które zazwyczaj mamy ograniczony wpływ, właściwym wyrażeniem jest „wpływanie (oddziaływanie) na otoczenie”, zamiast zarządzać przyszłością, na którą nasz wpływ jest minimalny, albo wręcz zerowy („jak można zarządzać czymś, czego jeszcze nie ma” (Bendyk, 2013)), właściwe jest mówienie o przewidywaniu lub prognozowaniu przyszłości, zamiast o „zarządzaniu niepewnością” powinno się mówić o „zarządzaniu w warunkach niepewności”, zamiast „zarządzanie wartościami” – „kierowanie się w zarządzaniu wartościami”.

Zarządzanie jest działaniem człowieka skierowanym do innych ludzi, choć powszechnie mówi się: „zarządzanie przedsiębiorstwem lub w przedsiębiorstwie”, „zarządzanie szkołą lub w szkole” lub inną organizacją, ale proces zarządzania przebiega zawsze poprzez reakcje ludzi w tych instytucjach na decyzje zarządzającego. Ta sama sytuacja zachodzi, gdy mówimy o zarządzaniu rzeczami (budynkami, maszynami, zasobami materialnymi). Zmiany w odniesieniu do tych rzeczy następują również poprzez reakcje ludzi, którzy są za nie odpowiedzialni⁸.

Każda dziedzina i dyscyplina naukowa musi mieć swoje granice, które odróżniałyby je od sąsiednich dyscyplin. Problem tego rozgraniczenia, czyli delimitacji

granic nauk, nie jest prosty i jest przedmiotem licznych analiz, rozważań i dyskusji ze strony naukowców oraz konkretnych dyscyplin naukowych, a komplikuje go powstawanie wciąż nowych dyscyplin. Trudność rozgraniczenia dotyczy nie tylko nauk o zarządzaniu, ale także innych dyscyplin społecznych, także w naukach przyrodniczych.

Większość autorów akceptuje sytuację, że określone problemy wchodzą w skład więcej niż jednej dyscypliny naukowej i są analizowane z różnych punktów widzenia przy zastosowaniu różnych metod badawczych. Przykładowo motywacja pracowników przedsiębiorstw jest problemem analizy w ekonomii, w naukach o zarządzaniu, w socjologii oraz psychologii pracy. Podobnie jest z problemem przywództwa w organizacji. Z tego powodu granice pomiędzy naukami powinny być elastyczne. Zbyt ostre granice pomiędzy nimi utrudniałyby podejmowanie badań w zakresie problemów, które wymagają penetracji ze strony kilku dyscyplin. Słuszne jest stwierdzenie, że ważniejszą kwestią od wyznaczenia granic między dyscyplinami nauk jest współpraca pomiędzy nimi, co nie umniejsza ważności ich granic (Morawski, 2001, s. 15).

Należy mieć świadomość, że granice pomiędzy dyscyplinami i dziedzinami nauki w procesie ich rozwoju zmieniają się. Następuje przepływ problemów pomiędzy nimi, powstają nowe dyscypliny, a nawet dziedziny nauki, a wszystko to zmienia granice pomiędzy nimi. Ponadto pola badawcze niektórych nauk nachodzą na siebie, przenikają się. Dotyczy to w dużym stopniu nauk o zarządzaniu. W miarę ich rozwoju w coraz większym stopniu wchodzą one np. na teren socjologii i psychologii, matematyki, a także informatyki. Postęp w jednej dyscyplinie naukowej wpływa korzystnie na rozwój innych dyscyplin. Ponadto już dawno zauważono, że na styku dyscyplin powstają najbardziej ciekawe koncepcje naukowe.

Twierdzenia i paradygmaty nauk o zarządzaniu

Młodość nauk o zarządzaniu powoduje, iż wiele nawet podstawowych kategorii, pojęć i twierdzeń jest różnie rozumianych oraz że zbyt wiele jest w nich elementów nieudowodnionych metodami naukowymi, stwierdzeń niesprawdzonych lub niesprawdzalnych, zbyt wiele jest tu subiektywizmu. Bardzo łatwo buduje się „nowe teorie” w zakresie zarządzania, którym brak jest dostatecznej weryfikacji, tak że można je traktować co najwyżej jako hipotezy. Widoczne jest również występowanie trendów modowych na zajmowanie się określonymi problemami. Najbardziej dramatycznie sytuację tę w omawianych naukach wyraził Harold Koontz (1961; 1980), mówiąc o dżungli w teorii organizacji, a w konwencji raczej prześmiewczej sytuację tę przedstawił znani dziennikarze, pisząc „teoria zarządzania przypomina przysłowiowy groch z kapustą. Książki renomowanych profesorów stoją na półce obok publikacji podejrzanych szamanów” (Micklethwait, Woolridge, 2000).

Należy zwrócić uwagę na ważne cechy charakteryzujące twierdzenia nauk o zarządzaniu. Są one następujące:

1. **Stopień pewności i ścisłości twierdzeń nauk o zarządzaniu** (podobnie do innych nauk społecznych) **jest niższy niż jest to w naukach ścisłych i przyrodniczych**. Wynika to nie tylko faktu, że są one młode, ale także z ich natury. W przedmowie do książki „O szczęściu” Władysław Tatarkiewicz pisze, że dążąc do tego, aby miała ona charakter naukowy, starał się, aby zawierała twierdzenia możliwie pewne, jasne, ściśle sformułowane, zaznaczając, że o szczęściu nie można mówić rzeczy tak pewnych, jasnych i ścisłych jak w matematyce czy fizyce (1962, s. 9–10). Powołując się na Arystotelesa, zamieszczając na czele książki jego pogląd, że „nie we wszystkich wywodach trzeba szukać tego samego stopnia ścisłości” (Arystoteles, 1956). Ponadto należy podkreślić, iż w odróżnieniu od nauk przyrodniczych, w których przeważają problemy wymierne ilościowo, w badaniach dotyczących zarządzania kwantytatywność ich wyników jest ograniczona. W badaniach tych muszą być brane pod uwagę w dużym stopniu także czynniki o charakterze jakościowym, wynikające z tego, że w procesach zarządzania ma się do czynienia z postawami ludzi, którzy kierują się nie tylko względami racjonalności, ale także subiektywnymi poglądami i emocjami, które z trudem poddają się pomiarom. Twierdzenia omawianych tu nauk tylko w bardzo ograniczonym stopniu mogą być weryfikowane na podstawie powtarzanych przez różne osoby eksperymentów, co uniemożliwia stosowanie zasady badawczej *ceteris paribus*.
 2. **Twierdzenia nauk o zarządzaniu mają ograniczony zasięg ważności w przestrzeni**. Organizacje, będące obiektami badań nauk o zarządzaniu, są współcześnie bardzo zróżnicowane, zależąc od poziomu technicznego i społeczno-gospodarczego, a tym samym mocno uzależnione od kontekstu cywilizacyjnego i kulturowego narodów i społeczeństw. Mechaniczne przenoszenie tych samych twierdzeń z jednego kontynentu czy kraju do innego, z jednej organizacji do innej jest związane z ryzykiem. Obiektywność ocen jest tu bardzo trudna, co ogranicza uniwersalizm twierdzeń nauk o zarządzaniu.
 3. **Trwałość twierdzeń jest ograniczona**. Na skutek rozwoju nauki, zmian w technice, w życiu gospodarczym i społecznym, a także w samych organizacjach, twierdzenia te po upływie pewnego czasu mogą już nie przystawać do nowej rzeczywistości, dezaktualizują się, stają się fałszywe, co oznacza, że zamiast pomagać praktyce zarządzania, mogą jej szkodzić.
- Filozof mówi, że „nauki nie można pojmować jako narastającego katalogu twierdzeń „ostatecznie prawdziwych”, które raz przyjęte nie podlegają kwestionowaniu i że rozwoju nauki nie można uważać jako po prostu dodawania prawd do prawd. Każde nowe osiągnięcie naukowe może w każdej chwili zostać ulepszone, skorygowane innymi osiągnięciami (...), może być zawsze zastąpione innymi, doskonalszymi i bardziej nowoczes-

nymi (...), żadnego badania teoretycznego nie można nigdy traktować tak, jakby było one definitywnie zamknięte, czyli nie podlegające dalszemu pogłębieniu, rozszerzeniu, korygowaniu, uzupełnianiu” (Geymonat, 1966, s. 116, 128, 129).

Odmienność warunków w czasie i w przestrzeni sprawia, że prawa ustalone w naukach o zarządzaniu w określonym czasie i w określonym miejscu mogą być zupełnie nieadekwatne w stosunku do rzeczywistości w innym czasie (zwłaszcza odległym) i w innym miejscu nie mogą uchodzić za prawa ich dotyczące. „Rozciągane” w czasie lub w przestrzeni prawa tych nauk nie będą w odmiennych warunkach prawdziwe. Słusznie Łukasz Sułkowski pisze, że „wiedza nauk o zarządzaniu ma charakter nieuniwersalny, przybliżony i niepewny” (Sułkowski, 2009, s. 17).

Słusznie niektórzy autorzy (Bielski, 1996, s. 27; Krzyżanowski, 1999, s. 103; Koźmiński, 2004, s. 10; Sułkowski, 2005, s. 19; Zimniewicz, 2006; Drucker, 2002, s. 112) zwracają uwagę na to, że nauki społeczne, w tym nauki o zarządzaniu, nie dysponują, jak nauki ścisłe i przyrodnicze, niezmiennymi (lub prawie niezmiennymi) „prawami naturalnymi”, co oznacza, że „prawa” tych pierwszych są ograniczone w czasie i przestrzeni. Poszukiwanie „praw wiecznych” w naukach o zarządzaniu jest utopią.

Wśród naukowców w kontekście twierdzeń naukowych ważne, wręcz fundamentalne, znaczenie ma termin „paradygmat”, który do nauki wprowadził w roku 1962 i następnie rozwinął w roku 1977 Thomas Kuhn. Pojęcie paradygmatu jest bardzo różnie pojmowane i definiowane. Nierzadko słowa „paradygmat” używa się w sensie ważnej zasady działania praktycznego. W tym opracowaniu słowo „paradygmat” rozumiemy jako **kategorię naukową, jako kluczowe twierdzenie (przekonanie) naukowe, które zostało udowodnione metodami naukowymi i które przez dłuższy czas jest uznawane przez ogół (wspólnotę) uczonych, a przynajmniej przez ich znaczną część i stanowi fundament danej dyscypliny naukowej**. Na jej podstawie buduje się inne, bardziej szczegółowe twierdzenia naukowe. Paradygmaty wyznaczają kierunki w myśleniu i w badaniach naukowych. Mogą one dotyczyć dużych obszarów nauk lub tylko określonych ich dyscyplin, a nawet subdyscyplin.

Formułowanie prawd naukowych oraz paradygmatów w naukach społecznych, do których należą nauki o zarządzaniu, jest trudne „ze względu na – jak pisze John G. Kemeny (1967, s. 252) – tradycyjną nieostrość, wieloznaczność i emocjonalne zabarwienie badania oraz z powodu złożoności właściwej istotom ludzkim”.

Zadawane jest często pytanie, czy nauki o zarządzaniu dysponują powszechnie przyjętym paradygmatem naukowym czy kilkoma paradygmatami (mówi się wówczas o wieloparadygmatyczności danej nauki), które wyznaczałyby dominujące podejście badawcze w dyscyplinie. Chyba słusznie Piotr Płoszajski (1985, s. 33) i Łukasz Sułkowski (2005, s. 52–54) stwierdzają, że nauki o zarządzaniu znajdują się w przedparadygmatycznym stadium rozwoju. Stadium to Piotr Płoszajski nazywa etapem

empiryczno-zbierackim w przeciwieństwie do etapu teoretyczno-wyjaśniającego, gdy nauki o zarządzaniu będą już rozwinięte, dysponując wtedy uargumentowanymi teoriami. Formułowanie prawd naukowych oraz paradygmatów w naukach społecznych, do których należą nauki o zarządzaniu, jest trudne „ze względu na tradycyjną nieostrość, wieloznaczność i emocjonalne zabarwienie badania oraz z powodu złożoności właściwej istotom ludzkim” (Kemeny, 1967, s. 252). Występują także poglądy, że w naukach o zarządzaniu paradygmaty takie już istnieją, ale ulegają ewolucji odpowiednio do zmian w otoczeniu biznesowym i w samych organizacjach.

Choć – jak dotąd – nie zostały wyraźnie wyartykułowane takie podstawowe twierdzenia ze strony badaczy w zakresie nauk o zarządzaniu, które mogłyby być uznane za ich paradygmaty, to jednak nie należy sądzić, aby nie można już było znaleźć w literaturze takich sformułowań, które mogłyby stanowić „kanony”, podstawowe zasady zarządzania, a nawet pretendować do roli paradygmatów. Jeżeli nauki o zarządzaniu mają mieć w pełni rangę poważnej dyscypliny naukowej, to jej przedstawiciele muszą podjąć trud wygenerowania ich paradygmatów.

Jedność czy wielość teorii w naukach o zarządzaniu?

Wszystkie nauki, badając rzeczywistość przyrodniczą czy społeczną, szukają zależności, prawidłowości między elementami tej rzeczywistości lub następstwa w czasie między nimi, ustalają hipotezy i twierdzenia naukowe oraz prawa i budują teorie naukowe. Nauki o zarządzaniu też to robią i muszą to robić, jeżeli chcą być nauką.

Słowo „teoria” jest różnie rozumiane⁹. Przez teorię naukową rozumie się tu zespół definicji, hipotez, twierdzeń i praw dotyczących określonej dziedziny rzeczywistości, które tworzą rzeczowo powiązaną oraz logicznie uporządkowaną i spójną całość¹⁰. W tym sensie teoria daje opis badanej rzeczywistości, oparty na „systematycznej i możliwie zupełnej obserwacji, wspartej wewnątrznie niesprzecznymi przemyśleniami oraz, tam gdzie jest to możliwe, eksperymentem, a przy tym dążącej do wykrycia – o ile się da – określonych prawidłowości zaobserwowanych procesów i trwałych korelacji między zjawiskami” (Zieleniewski, 1972, s. 41).

Za naukowe uważa się te teorie, które są wynikiem badań potwierdzonych przez innych uczonych. Angielski fizyk John Ziman (1972, s. 41) napisał: „Fakty i teorie naukowe muszą przejść okres krytycznych badań i prób ze strony innych kompetentnych i bezstronnych osób i muszą się okazać na tyle przekonujące, by zyskać niemal powszechną akceptację (...). Nauka dąży do jak najszerzej jednomyślności racjonalnych przekonań”. Z drugiej jednak strony, w każdej dyscyplinie naukowej – nawet najbardziej dojrzałej – występuje równocześnie wiele teorii inaczej wyjaśniających problemy. Doskonałym przykładem mogą tu być teorie motywacji. „Poza obszarem jednomyślności znajduje się obszar mniej lub

bardziej podzielonych zdań” (Waszkiewicz, 1982, s. 95). Uzupełniają się one, ale często są całkowicie lub w dużym stopniu ze sobą sprzeczne. Jedne twierdzenia i teorie naukowe są z czasem zastępowane innymi¹¹. Następuje to najczęściej na drodze ewolucyjnej, ale od czasu do czasu mamy w określonej nauce do czynienia z rewolucjami naukowymi. Wystarczy dla przykładu wspomnieć o rewolucji kopernikańskiej. Przyjmuję tu stwierdzenie Jerzego Bogdanienki (2008, s. 144), że rewolucyjne przejście od jednego do drugiego paradygmatu stanowi zasadniczy schemat rozwoju dojrzałej nauki. Stąd filozofowie mówią, że człowiek nie może osiągnąć pełnej prawdy, może tylko do niej dążyć i do niej się zbliżyć. Rzeczywistość oddaje stwierdzenie, że dojszcie do powszechnej zgody w jakimś segmencie nauki jest poprzedzone zazwyczaj etapem burzliwej konfrontacji stanowisk naukowych¹². Dotyczy to szczególnie wszystkich nauk społecznych, a w tym także nauk o zarządzaniu.

Cechą charakteryzującą obecny stan nauk o zarządzaniu w Polsce i w innych krajach rozwiniętych jest występowanie w nich wielu kierunków, podejść, szkół oraz wielu teorii i metod w różnych ich zakresach. Wciąż zgłasza się nowe propozycje w tym zakresie, często zwraca się uwagę na ujawniające się nowe tendencje i trendy rozwojowe w zakresie zarządzania. Można wręcz powiedzieć o narastaniu lawiny z propozycjami nowych koncepcji. Pojawianiu się nowych towarzyszy porzucanie innych, a nawet zapominanie o nich. Rozmaitość i różnorodność koncepcji nie jest czymś ujemnym, ale odwrotnie – jest zasobem, który każda dyscyplina naukowa powinna cenić i dalej rozwijać. Jest zrozumiałe, że w pierwszym okresie swojego rozwoju, czyli na etapie swojej młodości, chyba każda dyscyplina naukowa zapożycza metody badawcze od starszych, ukształtowanych już dyscyplin, niejako wchłaniając je w siebie. Z czasem sama wypracowuje swoje własne, oryginalne metody poznania naukowego. Postulat, aby każda nauka posługiwała się wyłącznie przez siebie wypracowanymi metodami, jest nieuzasadniony i nierealny, wręcz utopijny.

Przechodząc do postulatu jednej podstawowej teorii w naukach o zarządzaniu, należy wyraźnie powiedzieć, że postulat ten świadczy o niezrozumieniu istoty nauki. Chyba we wszystkich naukach, w tym w naukach o zarządzaniu, występuje wiele teorii i nie są one niezmiennie w czasie. Zmieniają się pod wpływem nowych badań, a poza tym wpływają na nie także uzyskiwane doświadczenia w praktyce zarządzania.

Wielość teorii nie może być kwestionowana w nauce. Odmienne podstawy i teoretyczne objaśnienia badanej rzeczywistości służą rozwojowi nauki. Wątpienie i podważanie dotychczasowej wiedzy jest podstawą naukowego myślenia. Niezgodności i różnice w teoriach często prowadzą do przełomowych rozwiązań naukowych. Mary Hatch (2002, s. 54) stwierdza zdecydowanie, że złożonych problemów nie można objaśniać tylko w oparciu o jedną teorię, a niewątpliwie w obszarze zarządzania nie brak takich złożonych problemów.

Próby poszukiwania w naukach o zarządzaniu jednej teorii są niemożliwe do zrealizowania. Mary Hatch

określa je utopią. Podobne stanowisko zajmuje Witold Kieżun¹³, mówiąc: „nie ma szans na stworzenie jednej ogólnej teorii organizacji i zarządzania, która łączyłaby wszystkie nurty w tych naukach”. Dodajmy jeszcze stanowisko Ewa Masłyk-Musiał (2010, s. 15), że „siła nauk o zarządzaniu tkwi w różnorodności” oraz Sławomira Lachowskiego (2012, s. 22), który powiedział, że „nie ma w zarządzaniu jednej powszechnie obowiązującej i najbardziej skutecznej teorii”. Można w związku z tym zakwestionować tytuły niektórych książek pt. „Teoria zarządzania” lub „Teoria organizacji”. Nie ma bowiem jednej teorii w tych obszarach – występuje równolegle wiele teorii. Trzeba jeszcze do tego dodać, że nie ma – jak podkreśla Geert Hofstede (1994) – obiektywnej możliwości oceny, które zarządzanie w tym lub innym kraju jest lepsze lub gorsze.

W naukach o zarządzaniu powinno współegzystować kilka ogólnych, bliżej określonych koncepcji, które koncentrują wokół siebie bardziej szczegółowe koncepcje. Myśl tę w toku dyskusji naukowej sformułował Adam Szpaderski (2012, s. 7). Wydaje się, że jest ona w pełni zasadna przy podejmowaniu wysiłku nad przeprowadzeniem niezbędnej klasyfikacji dotychczasowego dorobku nauk o zarządzaniu w zakresie teorii, koncepcji i metod zarządzania. Bez podjęcia tego arcytrudnego zadania grozi teoretyczna dezintegracja (fragmentacja) nauk o zarządzaniu. Przywołany badacz chyba słusznie uważa to zjawisko za najważniejszy problem metodologiczny, przed którym stoją współczesne nauki o zarządzaniu, pisząc dalej, że „problem dezintegracji tych nauk polega na postępującym rozpadzie ich struktury na niezliczone, w dużej mierze niespójne i trudno porównywalne ze sobą *kawałki*, którym brakuje wspólnej podstawy teoretycznej” (Szpaderski, 2012, s. 7). Przed zjawiskiem fragmentacji nauk o zarządzaniu ostrzegał Jerzy Trzcieniecki (2005). Pisał on, że nauka o zarządzaniu zmienia się w zbiór rozłącznych przepisów szczegółowych o ograniczonej stosowalności, rozpada na fragmenty o coraz wyższym stopniu specjalizacji i komplikacji, obrasta w podręczniki stanowiące spis coraz bardziej szczegółowych dyrektyw praktycznych.

Stwierdzając konieczność występowania wielu teorii zarządzania, proponuje się rozważyć, czy byłoby uzasadnione wprowadzenie pojęcia **doktryny zarządzania**, zamiast lub obok terminu paradygmatu, jak to ma miejsce w takich społecznych dyscyplinach naukowych, jak prawo, ekonomia, socjologia czy politologia. Doktrynę w naukach o zarządzaniu rozumiałoby się jako ogół (syntezę) przekonań i twierdzeń określonego uczonego lub grupy uczonych, charakteryzujących ich główne poglądy naukowe (teorie), dotyczące zarządzania oraz stosowania określonych metod badawczych w obszarze zarządzania. Można by np. mówić o klasycznej (tradycyjnej), ekonomicznej doktrynie zarządzania, doktrynie zasobowej, socjologicznej, systemowej, doktrynie równowagi, matematycznych i innych. Wydaje się, choć zapewne stwierdzenie to jest dyskusyjne, że wyrażenie „paradygmat” pozwala sądzić, iż mamy do czynienia ze stwierdzeniem naukowym całkowicie pewnym, nato-

miast wyrażenie „doktryna” jakby sugeruje, że mamy do czynienia z sytuacją alternatywną, w większym lub w mniejszym stopniu dyskusyjną, co bardziej odpowiada naturze nauk społecznych.

Miejsce nauk o zarządzaniu w klasyfikacji nauk

Nauki o zarządzaniu występują w Polsce jako dyscyplina naukowa w obszarze nauk społecznych w dwóch dziedzinach, a mianowicie w naukach ekonomicznych i w naukach humanistycznych. Jest to rozwiązanie dziwaczne, aby jedna dyscyplina naukowa była w dwóch dziedzinach nauki. Można wyrazić przekonanie, że **nauki o zarządzaniu powinny być uznane jako samodzielna dziedzina nauki**, jak ma to miejsce w krajach anglosaskich, w których „management sciences” i „economics” są rozdzielone. Podobnie jest w krajach niemieckojęzycznych, gdzie pod nazwami „Volkswirtschaftslehre” i „Betriebswirtschaftslehre” występują dwie nauki.

Rozwiązywanie problemów zarządzania wymaga z reguły ich naświetlenia z wielu stron, z pozycji więcej niż z jednej dyscypliny naukowej, np. z pozycji ekonomii, socjologii, psychologii, informatyki i jeszcze innych. Z tego powodu spotykamy się z określaniem nauk o zarządzaniu jako dyscypliny interdyscyplinarnej. Określanie to nie jest trafne: miesza się tu granice dyscyplin naukowych z pomocą w rozwiązywaniu problemów zarządzania ze strony innych dyscyplin. Słusznie Leszek Krzyżanowski (1985, s. 57–58) napisał, że to nie nauki, lecz problemy badane przez te nauki mają interdyscyplinarny charakter. Mówienie o interdyscyplinarnym charakterze nauk o zarządzaniu podważa ich tożsamość i samodzielność w klasyfikacji nauk.

Subdyscypliny w naukach o zarządzaniu

Obecnie widoczna jest w Polsce tendencja do wyodrębnienia się z nauk o zarządzaniu innych samodzielnych dyscyplin, przy czym już formalnie wyodrębniła się dyscyplina finanse. Dlatego autor artykułu lobbuje za ukształtowaniem w Polsce w naukach o zarządzaniu kilku specjalności badawczych, czyli subdyscyplin, jak ma to miejsce w anglosaskim „management sciences” oraz w niemieckojęzycznym „Betriebswirtschaftslehre”, ale bez traktowania tych specjalności jako samodzielnych dyscyplin.

Najbardziej ogólnym podziałem nauk o zarządzaniu, który się już dokonał w krajach anglosaskich i w krajach niemieckojęzycznych, jest podział na **zarządzanie w jednostkach gospodarczych**, określane często jako **zarządzanie biznesowe**, oraz **zarządzanie w organizacjach publicznych**: rządowych i samorządowych¹². Podział ten jest w pełni uzasadniony. Organizacje biznesowe i organizacje publiczne mają odmienne cele i zadania oraz zakres samodzielności. Inne są też źródła ich dochodów oraz odmienne podstawy prawne, regulujące ich działalność.

Zarządzanie w organizacjach gospodarczych ukształtowało się wcześniej w stosunku do organizacji publicznych. Należy się zgodzić, iż nauki o zarządzaniu w zbyt małym stopniu koncentrowały dotąd w sferze publicznej swój wysiłek badawczy. Okoliczność ta uzasadniła stwierdzenie Barbary Kożuch (2004, s. 9) o asymetrii w rozwoju zarządzania na korzyść przedsiębiorstw. Nadrobienie dotychczasowego zaniedbania w tym obszarze będzie wyrazem otwarcia się nauk o zarządzaniu na nowe i ważne dziedziny i problemy życia społecznego, przyczyniając się do podniesienia ich sprawności.

Sądzi się, iż wiele metod zarządzania wypracowanych w przedsiębiorstwach daje się *mutatis mutandis* zastosować w organizacjach publicznych, ale wymaga to przeprowadzenia stosownych badań i doświadczeń (Eichhorn, 2003; Kożuch, 2004, s. 60; Thom, 2003, s. 47–48). Niektórzy autorzy podkreślają, iż następuje zbliżenie metod stosowanych w organizacjach publicznych do metod wykorzystywanych w organizacjach biznesowych. Wiem, że na Uniwersytecie Harvarda osoby studiujące zarządzanie publiczne uczestniczą w niektórych zajęciach z zarządzania biznesowego.

Wydaje się, że w zarządzaniu w jednostkach gospodarczych dojrzeła już sytuacja do ukształtowania się bardziej szczegółowych subdyscyplin. Wyraźne ukształtowanie się w naukach o zarządzaniu subdyscyplin dałoby następujące korzyści:

- uznanie pewnej autonomii specjalizacji naukowych, a tym samym podniesienie ich rangi,
- wzbogacenie problemów i metod badawczych, a tym samym powstanie możliwości pogłębienia naukowej penetracji złożonych problemów i ich większej użyteczności praktycznej,
- powstanie bardziej zintegrowanych środowisk naukowych.

Takie ustanowienie subdyscyplin, które będzie korzystne dla rozwoju całej dyscypliny zarządzania, nie jest proste. Podstawą ich wyznaczania jest najczęściej obszar działalności organizacji, gdyż różne problemy zarządzania wymagają innego podejścia i innych metod badawczych. Natomiast ustanowienie subdyscyplin według już ukształtowanych lub według dopiero ujawniających się kierunków ma tę ujemną stronę, że tych kierunków jest bardzo dużo i – jak wykazuje doświadczenie – podlegając często modzie, mają krótki żywot. Nie należy poszukiwać jakiegoś jednego kryterium podziału zarządzania na subdyscypliny. Należy się natomiast przy tym kierować głównie tendencjami w rozwoju na świecie tych nauk, biorąc pod uwagę już ukształtowane i dopiero kształtujące się subdyscypliny w Polsce i w krajach, w których nauki o zarządzaniu są bardziej rozwinięte.

Należy ponadto dążyć do tego, aby propozycje w odniesieniu do subdyscyplin w naukach o zarządzaniu były ze zrozumieniem przyjęte przez całe, a przynajmniej przez dominującą część środowiska naukowego w zakresie zarządzania. Nie będzie to łatwe i będzie wymagać wielu dyskusji w tym środowisku.

prof. dr hab. Stanisław Sudol
Wyższa Szkoła Menedżerska w Warszawie
Wydział Menedżerski i Nauk Technicznych
e-mail: ssudol@neostrada.pl

Przypisy

- 1) Mocno podkreśla to P.F. Drucker (1980), pisząc, że niesprawne zarządzanie bezpośrednio hamuje tempo wzrostu gospodarczego kraju i uniemożliwia spełnienie rosnących oczekiwań społeczeństwa.
- 2) Nazwa „nauki o zarządzaniu” została przyjęta w Polsce w oficjalnej klasyfikacji nauk, choć osobiście sędzę, że lepiej byłoby używać w odniesieniu do konkretnych dyscyplin naukowych liczby pojedynczej, rezerwując liczbę mnogą dla dziedzin nauki, np. nauki techniczne, nauki ekonomiczne, nauki medyczne.
- 3) L. Krzyżanowski (1985, s. 302) stwierdził, że „trzeba ... wyraźnie rozgraniczyć rządzenie od zarządzania”, natomiast R. Rutka (2001, s. 83–88) jednoznacznie stwierdził, że administrowanie, dowodzenie i rządzenie, będące formami kierowania, są pojęciami bliskoznacznymi w stosunku do zarządzania. Stanowisko R. Rutki utwierdziło mnie w podanym tu podziale kierowania.
- 4) Autorowi zwrócono uwagę w jednej z dyskusji, iż określenie „zarządzanie” jest używane także w odniesieniu do przedsiębiorstw jednoosobowych, w których nie mamy do czynienia z pracą zespołową, a wszystkie działania i decyzje podejmuje właściciel-menedżer. Istotnie, przedsiębiorstwa takie występują obecnie, np. w sferze finansów i doradztwa biznesowego. Właściciel może podejmować decyzje związane z wielkimi kwotami pieniężnymi. Sytuację taką umożliwia wysoki rozwój Internetu i środków telekomunikacji. W takiej sytuacji należy jednak mówić nie o zarządzaniu, a o jednoosobowym kierowaniu organizacją (przedsiębiorstwem), rezerwując słowo „zarządzanie” tylko do działań zespołowych. W ukształtowanym w skali światowej *management sciences* występują na porządku dziennym takie problemy, jak struktury organizacyjne, kadra kierownicza, przywództwo, które nie występują w organizacjach jednoosobowych.
- 5) Jednoznaczne jest stwierdzenie P.F. Druckera (2009, s. 17), że „zarządzanie jest konkretnym wyróżniającym się instrumentem każdej organizacji”.
- 6) Wspólnota celów może dotyczyć różnych typów organizacji, w tym także składających się z wielu części, zlokalizowanych nawet w różnych częściach świata i wyposażonych w duży zakres samodzielności, np. koncerny (korporacje) krajowe lub międzynarodowe.
- 7) Ważnym problemem, którego się w artykule nie analizuje, jest kwestia, czy w odniesieniu do zarządzania gminą, miastem, regionem, województwem, powiatem, a więc w odniesieniu do organizacji poziomu mezo, można mówić o zarządzaniu, a może raczej o administrowaniu. Trudno tę kwestię rozstrzygnąć jednoznacznie. Jednak z pewnością nie jest właściwe mówienie o zarządzaniu państwem (szczególnie demokratycznym), w którym występuje konstytucyjna zasada podziału władzy w państwie demokratycznym na władze:

- ustawodawczą, wykonawczą i sędowniczą. Dodatkowo należy uwzględnić kwestię praw obywatelskich, co ma fundamentalne znaczenie dla rządzenia państwem.
- 8) Interesującą zwięzłą definicję zarządzania proponuje A. Szpaderski (2013, s. 83): „Zarządzanie jest to wywieranie wpływu podmiotu A – dzięki sprawowanej władzy – na inne podmioty w taki sposób, by te podmioty w możliwie wysokim stopniu wykonywały to, co zadaje podmiot A”.
- 9) Lapidarne jest tu następujące powiedzenie: „Teoria oznacza różne rzeczy dla różnych ludzi” (Frankfort-Nachmias, Nachmias, 2001, s. 53).
- 10) A. Noga (2009, s. 44) posługuje się następującą definicją teorii: „Przez teorię naukową będziemy rozumieć spójny system rozumień i twierdzeń, wyjaśniających jakies zjawiska i niekiedy również pozwalające przewidywać jakies zjawiska lub dostrzegać nowe możliwości”. Bardziej rozwiniętą definicję teorii daje J. Zieleniewski (1969, s. 45): „Teoria to opis rzeczywistości, a w szczególności opis mniej lub bardziej regularnie się powtarzających zależności między stanami i zmianami stanów rzeczy, uproszczony przez pominięcie tych szczegółów, które z jakiegoś względu uważamy w danym przypadku za nieistotne – opis sporządzony głównie po to, aby sobie ułatwić orientację w tej rzeczywistości”.
- 11) W odniesieniu do nauk o zarządzaniu J. Trzcieniecki (2005, s. 3) stwierdza, że „niektóre teorie i hipotezy naukowe zanikają, ponieważ się nie sprawdziły, inne zostały wchłonięte przez nowe teorie, wszechstronniejsze lub bardziej ścisłe.
- 12) Warto przytoczyć tu charakterystyczną wypowiedź R.G.A. Dolby (1998, s. 5, 231): „mimo że nauka na każdym kroku eliminuje dawne błędy, zwiększa precyzję i zakres wiedzy, przechodzi od czasu do czasu rewolucje, w wyniku których pozornie niewzruszone dogmaty zostają obalone. Dalej autor ten zwraca uwagę, że nowe teorie na skutek niedopracowania łatwo jest obalać i dlatego być może nie należy ich z miejsca odrzucać.
- 13) W. Kieżun, wypowiedź na seminarium „Krytyczna teoria organizacji” w Wyższej Szkole Przedsiębiorczości i Zarządzania im. Leona Koźmińskiego w dniu 9 października 1997 r.
- 14) W krajach niemieckojęzycznych organizacje publiczne określa się jako „öffentliche Unternehmen”.

Bibliografia

- [1] Arystoteles (1956), *Etyka Nikomachejska*, t. 1, PWN, Warszawa.
- [2] Bendyk E. (2013), *Powrót przyszłości*, „Polityka”, Nr 1 z dnia 2.01.2013 r.
- [3] Bielski M. (1996), *Organizacje – istota – struktury – procesy*, Uniwersytet Łódzki, Łódź.
- [4] Bogdanienko J. (2008), *W pogoni za nowoczesnością. Wybrane problemy tworzenia i wprowadzania zmian*, Dom Organizatora TNOiK, Toruń.
- [5] Dolby R.G.A. (1998), *Niepewność wiedzy. Obraz nauki XX wieku*, Amber, Warszawa.
- [6] Drucker P.F. (1963), *Möglichkeiten der wirtschaftlichen Unternehmensführung*, „Neue Züricher Zeitung”, Nr 9.
- [7] Drucker P.F. (2002), *Myśli przewodnie Druckera*, MT Biznes, Warszawa.
- [8] Drucker P.F. (2009), *Zarządzanie XXI wieku – Wyzwania*, MIT Biznes, Warszawa.
- [9] Eichhorn (2003), *Know-how – Transfer zwischen Verwaltung und Wirtschaft*, [w:] N. Thom, J. Harasymowicz-Birnbach (Hrsg), *Wissenmanagement im privaten und öffentlichen Sektor*, Universität Bern, s. 47–48.
- [10] Frankfort-Nachmias Ch., Nachmias D. (2001), *Metody badawcze w naukach społecznych*, Zysk i Spółka, Poznań.
- [11] Geymonat L. (1966), *Filozofia i filozofia nauki*, PWN, Warszawa.
- [12] Gorynia M., Kowalski T. (2013), *Nauki ekonomiczne i ich kwalifikacja a wyzwania współczesnej gospodarki*, „Ekonomista”, Nr 4.
- [13] Hatch M. (2002), *Teoria organizacji*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa.
- [14] Hofstede G. (1994), *Cultural Constraint in Management Theories*, „International Review Strategic Management”, Vol. 5, ed. D.E. Hussey, John Wiley & Sons, New York, pp. 27–48.
- [15] Kemeny J.G. (1967), *Nauka w oczach filozofa*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa.
- [16] Klarke T., Clegg S. (1998), *Changing Paradigms. The Transformation of Management Knowledge for The 21st Century*, Harper Collins Business, London.
- [17] Koontz H. (1961), *The Management Theory Jungle*, „Journal of the Academy of Management”, Vol. 4, No. 3, pp. 174–188.
- [18] Koontz H. (1980), *The Management Theory Jungle Revisited*, „Academy of Management Review”, Vol. 5, No. 2, pp. 175–187.
- [19] Koźmiński A.M. (2004), *Zarządzanie w warunkach niepewności*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa.
- [20] Koźuch B. (2004), *Zarządzanie publiczne. W teorii i praktyce polskich organizacji*, Placet, Warszawa.
- [21] Krzyżanowski L. (1999), *O podstawach kierowania inaczej: paradygmaty, modele, filozofia, metodologia, dylematy, trendy*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa.
- [22] Krzyżanowski L. (1985), *Podstawy nauki zarządzania*, PWN, Warszawa.
- [23] Kuc B.R. (2015), *Aksjologia organizacji i zarządzania. Na kręweży kryzysu wartości*, Ementon, Warszawa.
- [24] Lachowski S. (2012), *Zarządzanie przez wartości odpowiedzią na wyzwania przyszłości*, „Kwartalnik Nauk o Przedsiębiorstwie”, Nr 1, s. 13–24.
- [25] Masłyk-Musiał E. (2010), *Badawcze wyzwania w naukach o zarządzaniu*, [w:] S. Lachiewicz, B. Nogalski (red.), *Osiągnięcia i perspektywy nauk o zarządzaniu*, Wolters Kluwer, Warszawa.
- [26] Mickelthwait J., Wooldridge A. (2000), *Szamani zarządzania*, Wydawnictwo Zysk i Spółka, Poznań.
- [27] Morawski W. (2001), *Socjologia ekonomiczna*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa.
- [28] Noga A. (2009), *Teorie przedsiębiorstwa*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa.
- [29] Oleksyn T. (2008), *Granice zarządzania*, [w:] W. Kowalczewski (red.), *Współczesne paradygmaty nauk o zarządzaniu*, Difin, Warszawa.
- [30] Płoszajski P. (1985), *Między refleksją a działaniem. Dylematy praktycznej teorii zarządzania*, Ossolineum, Wrocław.
- [31] Rutka R. (2001), *Organizacja przedsiębiorstw. Przedmiot projektowania*, Wyd. Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk.
- [32] Steinmann H., Schreyogg G. (1992), *Podstawy kierowania przedsiębiorstwem. Koncepcje, funkcje, przykłady*, Wydawnictwo Politechniki Wrocławskiej, Wrocław.
- [33] Sudoł S. (2012), *Nauki o zarządzaniu*, PWE, Warszawa.
- [34] Sułkowski Ł. (2005), *Epistemologia w naukach o zarządzaniu*, PWE, Warszawa.

- [35] Sułkowski Ł. (2009), *O potrzebie rozwoju epistemologii nauk o zarządzaniu*, „Master of Business Administration”, Nr 4, s. 12–19.
- [36] Szpaderski A. (2013), *Prakseologia a nauki o zarządzaniu. Studium metodologiczne*, WM, Warszawa.
- [37] Szpaderski A. (2012), *Problem dezintegracji nauk o zarządzaniu. Refleksje i sugestie prakseologiczne*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa.
- [38] Tatarkiewicz W. (1962), *O szczęściu*, PWN, Warszawa.
- [39] Thom N., Harasimowicz-Birnbach J. (2003), *Wissenmanagement im privaten und öffentlichen Sektor. Wie Staat und Privatwirtschaft voneinander lernen – Versuch einer Synthese*, [w:] *Wissensmanagement im privaten und öffentlichen Sektor*, Universität Bern.
- [40] Trzcieniecki J. (2005), *Wykład doktoranta: Nauka organizacji i zarządzania – garść refleksji*, „Organizacja i Kierowanie”, Nr 3, s. 3–8.
- [41] Waszkiewicz J. (1981), *Jednomysłność uczonych a istnienie szkół naukowych*, Ossolineum, Wrocław.
- [42] Zieleniewski J. (1969), *Organizacja i zarządzanie*, PWN, Warszawa.
- [43] Zieleniewski J. (1972), *O problemach organizacji*, PWN, Warszawa.
- [44] Ziman J. (1972), *Spółczesność nauki*, PIW, Warszawa.
- [45] Zimmiewicz K. (2006), *Kilka refleksji na temat hipotez w naukach o zarządzaniu*, [w:] M. Sławińska M. (red.), *Podstawy metodologiczne prac doktorskich w naukach ekonomicznych*, Wyd. Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań.

Management as a Science Discipline

Summary

Management is a type of widely understood government. It is a group of action, a professional activity of people. It is a process of an organization. Management staff has influence on functioning and development of an organization. The borders between management and other disciplines should not be too clear. Management sciences statements are characterized by a low level of accuracy. The second feature of management sciences is a scope limitation of their statements. The third one, is their life limitation. Management sciences, being New, are in their pre-paradigmatic stage. A lot of theories and research methods constitute them. In order to lack of general accepted classification of disciplines in management sciences and their constantly development, there is a danger of their fragmentation. Management sciences should endeavour to become an independent field of science. There is a need of formation of subdisciplines in management sciences in The first place of business management and public management.

Keywords

management, methodology, paradigm