



SZKOŁA ZARZĄDZANIA – POJĘCIE (NIE)ROZPOZNANE

DOI: 10.33141/po.2022.01.01

Przeгляд Organizacji, Nr 1(984), 2022, s. 4-10

www.przegladorganizacji.pl

Katarzyna Piwowar-Sulej
Agnieszka Sokołowska-Durkalec

© Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa (TNOiK)

Wprowadzenie

Przyszłość nauk o zarządzaniu niewątpliwie zależy od potencjału osób prowadzących badania w tej dyscyplinie. Nie należy jednak zapominać, że zarządzanie ewoluowało na przestrzeni czasu. Przyjmowało nowe teorie i praktyki oraz zastępowało stare, aby uczynić działania zarządcze coraz bardziej efektywnymi. Nauki o zarządzaniu mają swoją historię, w której występuje pojęcie szkół zarządzania.

W ramach pisania artykułu na temat profesora Bera Hausa – twórcy tzw. wrocławskiej empirycznej szkoły zarządzania – w odpowiedzi na zaproszenie środowiska naukowego w ramach projektu „Środowisko naukowe. Mistrzowie, współpracownicy, uczniowie. Przeszłość, teraźniejszość, przyszłość” (Bojar, Głodziński, 2021), autorki niniejszego opracowania uznały za istotne podjęcie problemu konstituowania szkół naukowych – w tym szkół zarządzania. Ważną przesłanką stały się wyniki studiów literaturowych, wskazujące na niezwykle rzadkie podejmowanie badań z zakresu szkół zarządzania w publikacjach o szerokim zasięgu i uznaniu naukowym. Wprawdzie pojęcie szkół zarządzania pojawia się w ogólnych

opracowaniach na temat ewolucji teorii zarządzania – w tym w podręcznikach z podstaw zarządzania (Griffin, 2020; Koźmiński, Piotrowski, 2021; Robbins, DeCenzo, 2002), to jednak ich autorzy często nie definiują nawet tego pojęcia. W związku z powyższym sformułowano następujące pytania badawcze:

1. Jaka jest istota i proces powstawania szkół naukowych?
2. Jakie są cechy szkół naukowych zarządzania?
3. Jakie obszary związane z zagadnieniem szkół zarządzania można uznać za problemowe i warte dalszej eksploracji?

Celem niniejszego artykułu jest przybliżenie procesu powstawania szkół naukowych ze szczególnym uwzględnieniem szkół zarządzania. Został on opracowany przy wykorzystaniu narracyjnego, krytycznego przeglądu literatury. Ma charakter problemowy, wskazuje na kwestie definicyjne oraz zagadnienia warte dalszej eksploracji. W ten sposób przyczynia się do rozwoju dyscypliny nauk o zarządzaniu.

W kolejnych częściach artykułu przedstawiono zagadnienie oraz proces tworzenia szkół naukowych. Następnie

syntetycznie omówiono cechy charakterystyczne dyscypliny nauk o zarządzaniu. Uznano bowiem, że są one istotnym uwarunkowaniem procesu tworzenia i ewolucji szkół zarządzania. W trzeciej części opracowania zaprezentowano najbardziej popularną klasyfikację szkół zarządzania, zwracając przy tym uwagę na problemy z klarownym wyodrębnieniem szkoły empirycznej. Kolejną część artykułu poświęcono jest omówieniu zagadnień problemowych, nierozpoznanych dotąd w literaturze. W zakończeniu wskazano główne wnioski oraz przedstawiono ograniczenia procesu badawczego.

Istota i proces powstawania szkół naukowych

Szkoły zarządzania niewątpliwie stanowią ramy teoretyczne dla nauki o zarządzaniu. Charakterystykę szkoły zarządzania należy jednak rozpocząć od przybliżenia pojęcia szkoły naukowej. Badacze posługują się różnymi pojęciami szkoły naukowej (Opalek, 1983, s. 30–44). Jest ona zazwyczaj definiowana z perspektywy integratora. Integratorem może być: osoba/mistrz/wybitny naukowiec (lub zespół naukowców), miejsce/ośrodek naukowy, idea/przełomowe odkrycie (rdzeń ideowy i metodologiczny). Te trzy atrybuty są charakterystyczne dla większości szkół, choć wyodrębniane są z nich także dodatkowe cechy/czynniki, takie jak: czas (cykl życia) czy krytycy szkoły.

Uwzględniając powyższe, można skonstatować, że szkoła naukowa jest wspólnotą uczonych, dzielących pewne poglądy, idee, sposoby rozumienia określonych teoretycznych, empirycznych, metodologicznych czy aplikacyjnych problemów naukowych. Szkoła naukowa tworzy się wokół określonej osoby – wybitnego i znanego naukowca (lub zespołu naukowców), który staje się mistrzem, inspirującym kolejne pokolenia do podejmowania wyzwań badawczych. Ów naukowiec (naukowcy) jest zazwyczaj autorem wybitnych i przełomowych prac naukowych, mających uznanie w środowisku danej dyscypliny naukowej. Jakość pracy naukowej związana jest nie tylko z treścią samego dzieła, ale również faktem opublikowania go w wydawnictwie o uznanej renomie (Ofori-Dankwa, Julian, 2005, s. 1307–1329). Autor wybitnych prac posiada swoich wychowanków, uczniów, którzy wykazują zaangażowanie merytoryczne i emocjonalne w pracy z mistrzem i dla mistrza. Szkoła naukowa może być związana z ośrodkiem naukowym, w którym pracuje wybitny naukowiec (zespół naukowców) i jego uczniowie. Czasami miejsce jest jednym z istotnych czynników, który w danym czasie sprzyja powstaniu wspólnoty o określonym charakterze. Może być to spowodowane istnieniem tradycji prowadzenia pewnych badań, koncentracją ludzi o odpowiednim typie myślenia czy wykształcenia, istnieniem społecznego zapotrzebowania na pewien rodzaj myślenia czy też zgromadzeniem pewnych środków materialnych i finansowych na prowadzenie określonych badań. Wreszcie, szkoła naukowa skupiona jest wokół idei, unikalnego podejścia teoretycznego i metodologicznego, przełomowego odkrycia naukowca lub kilku naukowców. Przedstawiciele szkoły

podzielają pewien wspólny rdzeń ideowy, stanowiący istotę przyjmowanych założeń teoretycznych. Uczestnicy danej szkoły oprócz założeń teoretycznych mogą przyjmować, i zazwyczaj przyjmują, także wspólne założenia metodologiczne. Są one równie ważne jak założenia teoretyczne, a czasami tylko one (oprócz zachodzenia wyliczonych już czynników), stanowiąc wspólną część rdzenia idei przyjmowanych przez członków danej szkoły naukowej, wystarczają do powstania szkoły naukowej. Często szkoły naukowe, jako zjawisko ciągłe i skończone, są nazywane i opisywane z pewnej perspektywy czasowej, na podstawie dorobku naukowego uczonych do nich zaliczanych. Szkoła rozpatrywana w ujęciu historycznym powstaje, trwa i zanika w określonym czasie. Do etapów rozwoju szkół naukowych można zaliczyć (Muszyński, 1995, s. 64–65):

- 1) uformowanie się dorobku i osobowości mistrza;
- 2) dobór i kształcenie uczniów;
- 3) formowanie się szkoły (powstawanie wspólnego rdzenia ideowego lub/i metodologicznego);
- 4) rozkwit, uznanie zewnętrzne, osiąganie ważnych rezultatów naukowych;
- 5) rozprzestrzenianie się geograficzne lub zmierzch szkoły.

Dodatkowo, istotnym elementem w cyklu życia szkół naukowych są ich krytycy, którzy poprzez konstruktywną krytykę są często inspiratorami dla doskonalenia istniejących szkół lub powstawania nowych (Muszyński, 1995, s. 63–67; Opalek, 1983, s. 30–44). Warto w tym miejscu podkreślić, że ocena roli szkół naukowych w rozwoju nauki nie jest jednoznaczna, jednak przeważają osądy negatywne, gdyż naukowcy skupieni wokół swojego mistrza wykazują często tendencję do braku elastyczności w myśleniu wyrażonej w „ślepych” utrzymywaniu określonych poglądów (Opalek, 1983, s. 30–44). Szkoły naukowe powstają nie tylko jako odpowiedź na potrzebę wyeksponowania i utrwalenia dorobku naukowego uznanego w krajowym czy międzynarodowym środowisku naukowca i jego uczniów, ale także na skutek wpływu czynników pozanaukowych, takich jak dynamika otoczenia społeczno-gospodarczego, zmiana świadomości społeczeństwa i wynikające z niej oczekiwania itd.

Cechy dyscypliny nauk o zarządzaniu jako czynnik kształtujący szkoły zarządzania

Odnalezienie w literaturze przedmiotu propozycji standardów zaliczenia nurtu, kierunku, idei do tzw. szkoły (myśli) naukowej nie jest zadaniem łatwym, zwłaszcza w ramach określonej dyscypliny naukowej, charakteryzującej się specyficznymi cechami.

Nauki o zarządzaniu (obecnie nauki o zarządzaniu i jakości) – choć swoje początki mają w starożytności (Sharma, 1977; Marshev, 2021, s. 77) – są od ponad stu lat dynamicznie rozwijającą się dyscypliną, której specyficzne cechy konstytuują nie tylko podstawowe założenia, ale i kierunki rozwoju zarówno obszarów badawczych, jak i metod poznania naukowego (metodyki badań). Owa specyfika dotyczy interdyscyplinarnego rodowodu nauk (nie tylko pochodzenie, ale i źródła badawczo-metodyczno-instrumentalne umiejscawia się zarówno w naukach



społecznych: ekonomii, socjologii, psychologii; humanistycznych: filozofii, jak i nauk technicznych, zwłaszcza „inżynierskich”), ich ścisłego związku z praktyką (zarządzanie jest nauką stosowaną), osadzenia zjawisk, kategorii, mechanizmów i podmiotów w kontekście sytuacyjnym oraz organicznej złożoności, dynamiczności i zmienności.

Brak ugruntowanych pryncypiów w postaci stałych paradygmatów, w większości przypadków „zapożyczone” instrumentarium badawcze oraz tendencja do mnożenia pojęć i kategorii, a także problemy z precyzyjnym uchwyceniem złożonych i interdyscyplinarnych zjawisk itd., to tylko niektóre słabe punkty dyscypliny. Mimo niedoskonałości przedstawiciele nauk o zarządzaniu rozpoznawali i stale rozpoznają trudną i wielowymiarową rzeczywistość organizacyjną osadzoną w równie niedookreślonym i słabo przewidywalnym otoczeniu, doskonałą warsztat badacza, uatrakcyjniamy dzielenie się wiedzą ze studentami, współpracują z otoczeniem instytucjonalnym.

Na kanwie tych specyficznych cech tworzyły się i tworzą nurty myślowe nazywane szkołami zarządzania. Nauka o zarządzaniu przeszła przez kilka etapów, gdy uczeni i praktycy pracujący w różnych epokach skupiali się na tym, co uważali za ważne aspekty dobrej praktyki zarządzania. Z biegiem czasu myśliciele zarządzania poszukiwali sposobów organizowania i klasyfikowania obszernych informacji o zarządzaniu, które zostały zebrane i rozpowszechnione. Te próby klasyfikacji doprowadziły do zidentyfikowania szkół zarządzania.

U źródeł pojawiania się kolejnych nurtów (szkół) w teorii zarządzania i ich implementacji w działalności praktycznej leżą różne przyczyny i ich konfiguracje, nie do końca zbadane i wyjaśnione. Niekiedy źródłami pierwotnymi i dominującymi były problemy i potrzeby praktyki (kiedy praktyka zarządzania wyprzedzała teorię), a w innych inspiracje teoretyczne. W niektórych przypadkach pojawienie się nowego nurtu było związane z negacją nurtów dotychczasowych, jako ich alternatywa, w innych jako komplementarne wzbogacenie oferty. W każdym jednak przypadku intencje wyrażane *expressis verbis* przez twórców i propagatorów dotyczyły praktycznych zastosowań ich dorobku (Lichtarski, 2015, s. 14). Aby stać się teorią i/lub szkołą zarządzania, doświadczenie lub praktyka muszą zostać poddane modyfikacjom, syntezom i testom. W tym celu niezbędne są solidne ramy teoretyczne i pojęciowe, aby teoria mogła nabrać odpowiedniego kształtu i zyskać

miano szkoły zarządzania (Knootz, 1961, s. 174–188). Bywa, że powstanie szkół nie zawsze związane jest z powszechnie uznanymi nazwiskami i miejscami. Podobne, a czasem nawet takie same rezultaty badań mogą być wynikiem prac osoby lub zespołu, którzy niewystarczająco upowszechnili swoje dokonania, często z przyczyn obiektywnych.

Na podstawie analizy zasobów elektronicznych baz danych Scopus oraz Web of Science (a także Google Scholar – w tym tzw. literatury „szarej”) pod kątem wyszukania anglojęzycznych publikacji, w których podejmowane były badania z zakresu szkół (nurtów, myśli) zarządzania, można wywnioskować, że analizowana tematyka rozpatrywana jest raczej w pozycjach książkowych oraz zasobach nieindeksowanych w najbardziej uznanych bazach publikacji naukowych (tab. 1).

Mimo relatywnie wielu odniesień w literaturze do historii rozwoju dyscypliny nauk o zarządzaniu, w tym rozwoju nurtów (szkół) zarządzania, niewiele z nich – zwłaszcza w krajowej literaturze przedmiotu – ma atrybuty pogłębionych, wzbudzających zaufanie opracowań naukowych. Na gruncie polskim szczególnie cenne są opracowania profesorów: Zofii Mikołajczyk (1977), Zbigniewa Martyniaka (2002), Janusza Czekaja (2011), Alojzego Czecha (2019). Być może związane jest to z powszechnym postrzeganiem misji tej dyscypliny, jako nauki służącej działalności praktycznej, co przykuwa uwagę badaczy do jej bieżących i przyszłych wyzwań (Lichtarski, 2015, s. 13).

Klasyfikacja szkół zarządzania

Ponieważ szkoła naukowa jest zjawiskiem, które powstaje, funkcjonuje, a następnie zanika w określonym czasie, a do tego może odradzać się lub przeżywać nawroty, nie ma zgody co do dokładnej liczby szkół zarządzania. Do najczęściej wymienianych należą jednak (Koontz, 1961, s. 174–188; Seiler, 1967; Holt, 1999, s. 135–140; Wren, Bedeian, 2008; Dubrin, 2012, s. 20–28; Griffin, 2020, s. 40–53):

- szkoła klasyczna lub tradycyjna – powstała w latach 80. XIX wieku,
- szkoła behawioralna lub relacji międzyludzkich – zapoczątkowana w latach 30. XX wieku,
- szkoła ilościowa, matematyczna, badań operacyjnych lub teorii decyzji (*decisions theory school*) – której rodowód sięga lat 50. XX wieku,

Tabela 1. Popularność tematyki szkół zarządzania w bazach publikacji naukowych

| Baza | Strategia wyszukiwania | Rezultat wyszukiwania |
|----------------|---|-----------------------|
| Scopus | (TITLE-ABS-KEY („school of management thought”) OR TITLE-ABS-KEY („schools of management thought”) OR TITLE-ABS-KEY („evolution of management thought”) OR „history of management thought”) | 45 dokumentów |
| Web of Science | TOPIC: („school of management thought” OR „schools of management thought” OR „evolution of management thought” OR „history of management thought”) | 44 dokumentów |
| Google Scholar | „school of management thought” OR „schools of management thought” OR „evolution of management thought” OR „history of management thought” | ok. 5740 wyników |

Źródło: opracowanie własne (stan na dzień 07.05.2021 r.)

- szkoła systemowa – powstała w latach 50. XX wieku,
- szkoła „integrująca”, sytuacyjna lub kontyngencji – datowana na lata 60. XX wieku.

Każda ze szkół zarządzania opiera się na nieco innych założeniach dotyczących organizacji, choć uznane za „nowe” szkoły mogą być do pewnego stopnia wariantami szkół poprzednio istniejących.

Klasyczna szkoła zarządzania narodziła się w USA w wyniku prac Fredericka Taylora. Innymi często przywoływanymi przedstawicielami tej szkoły byli Henri Fayol, Max Weber, Gulick Luther and Lyndall Urwick, Harrington Emerson i Henry Ford. Podstawą tej szkoły jest dążenie do poprawy wydajności poszczególnych pracowników, która to wydajność była największym problemem na drodze do realizacji celów organizacji. Szkoła ta bowiem uznaje, że najważniejszymi elementami tworzącymi organizację są jej cele i struktura formalna (Holt, 1999, s. 135–140). W Europie amerykańska myśl naukowa została rozpozszechniona przez Francuza – Henriego Louisa Le Châtelier. Najwybitniejszym w Polsce przedstawicielem naukowego zarządzania był Karol Adamiecki. W swojej pracy skupiał się na organizacji i racjonalizacji pracy zespołowej, w tym podziale pracy i optymalizacji czasu procesów pracy (Kliniewicz, 2016, s. 61).

Szkoła behawioralna – łączona z takimi nazwiskami, jak Elton Mayo, Douglas McGregor, Abraham Maslow czy Fedrick Herzberg – postrzega organizację jako system społeczny, z interakcjami, komunikacją, konfliktami. Prowadzone w jej ramach badania głównie dotyczyły zachowań pracowników w grupie, budowy zaufania, pozytywnych relacji, lojalności wobec pracodawcy, motywowania w kierunku pobudzania do pracy kreatywnej (Lachiewicz, Matejun, 2012, s. 106).

Szkoła ilościowa – za której głównego popularyzatora uważa się Roberta McNamare – pojawiła się i rozwinęła się dzięki dynamicznemu rozwojowi techniki i informatyki od czasu II wojny światowej. Koncentruje się na poprawie procesu podejmowania decyzji poprzez zastosowanie technik ilościowych, w tym modelowania matematycznego. Wymaga to zebrania wszystkich możliwych danych, wypracowania wielu rozwiązań, a następnie wybrania najbardziej optymalnego (Griffin, 2020, s. 51–53).

W ramach szkoły systemowej – łączonej z zagranicznymi nazwiskami, takimi jak: Talcott Parsons, Russell Lincoln Ackoff, Daniel Katz, Robert Khan, Peter M. Senge – organizacja postrzegana jest jako system otwarty, ale uporządkowany i dążący do wewnętrznej równowagi. Uwaga badaczy koncentruje się na celach tego systemu, interakcjach zachodzących między jego podsystemami oraz zdolności do reagowania na szanse i zagrożenia w środowisku. Przyjmują oni, że w sytuacji wprowadzenia jakiegokolwiek zmiany w danym podsystemie, zmiana ta pociągnie za sobą zmianę w pozostałych podsystemach (Stabryła i in., 2012, s. 36–38). Polskimi naukowcami – przedstawicielami tej szkoły – są Andrzej K. Koźmiński i Marcin Bielski (Lachiewicz, Matejun, 2012, s. 113).

Choć podejście sytuacyjne – któremu początek dał Harvey Sherman – jest przeciwieństwem spojrzenia uniwersalnego, charakterystycznego dla szkół klasycznej, behawioralnej

i ilościowej (Czerska, Szpitter, 2010, s. 129–130), to – odmiennie od wskazanych wyżej nurtów – nie neguje dorobku innych szkół zarządzania, a wręcz szeroko korzysta z osiągnięć koncepcji systemowych. To powoduje, że czasem nie jest uznawane za odrębną szkołę zarządzania (Stoner, Wankeł, 1994, s. 60). Za głównych przedstawicieli tej szkoły uważa się Petera Druckera, Raya Davisa, Lawrence’a Newmana i Dona Millera. Szkoła ta zakłada, że każdą sytuację należy rozpatrywać indywidualnie, że z wielu dostępnych metod i technik zarządzania żadna nie zadziała równie dobrze w każdej sytuacji. Jej przedstawiciele – w tym Gareth Morgan, Paul R. Lawrence oraz Jaya W. Lorsch – koncentrują się na opisie i analizie relacji między rozmaitymi uwarunkowaniami zarówno wewnątrzorganizacyjnymi, jak i zewnętrznymi, które uzasadniają zastosowanie danego sposobu zarządzania (Kaczmarek, Sikorski, 1998, s. 24).

W opracowaniach naukowych wymieniana jest także tzw. szkoła empiryczna, którą czasem utożsamia się ze szkołą klasyczną i datuje na ten sam okres (Holt, 1999, s. 135–140; Latfullin i in., 2021, s. 245–253). W innym ujęciu szkoła ta jest utożsamiana ze szkołą integrującą (neoklasyczną), której początek jest datowany na lata 60. XX wieku (Zyzda, 2021). Przedstawiciele szkoły empirycznej postrzegają zarządzanie jako studium doświadczenia. Owo studium czasami może doprowadzić do sformułowania uogólnień, ale zwykle służy jednak za materiał, który należy przekazać praktykom i studentom. Jeśli przeanalizują oni doświadczenia menedżerów odnoszących sukcesy, błędy popełnione w zarządzaniu lub jeśli próbują rozwiązać problemy związane z zarządzaniem, to poznają skuteczność technik zarządzania i nauczą się stosować je w praktyce. Zakłada się, że po ustaleniu, co zadziałało, a co nie zadziałało w określonych okolicznościach, student lub praktyk będzie w stanie zrobić to samo w porównywalnych sytuacjach (Koontz, 1961, s. 174–188).

Twórcami klasycznej szkoły zarządzania byli praktycy biznesu – inżynierowie – tacy jak wymieniani wyżej Frederick Tylor czy Henri Fayol, którzy pracowali w przedsiębiorstwach przemysłowych. Charakter ich pracy można przyrównać do charakteru pracy współczesnych konsultantów biznesu, którzy diagnozują problemy organizacji i pomagają je rozwiązać. Dlatego też szkoła empiryczna łączona jest ze szkołą klasyczną (Holt, 1999, s. 135–140). Są jednak opracowania, w których za twórców tej szkoły uważa się Earnesta Dale’a, Jamesa D. Mooneya, Alana C. Raileya oraz Lyndalla Urwicka. Szkoła ta – w swoim ujęciu sytuacyjnym, integrującym, neoklasycznym – nie tylko bada problemy zarządzania organizacjami, ale też przyczyniła się do wydzielenia zarządzania w postaci zawodu oraz uczynienia zarządzania dyscypliną naukową. Podkreśla przy tym, że nie istnieje jeden najlepszy sposób zarządzania, który można stosować bez względu na okoliczności.

Podsumowując syntetyczny opis szkół zarządzania, należy wskazać kilka ich najważniejszych cech. Należą do nich:

- 1) zróżnicowanie pod względem personalnym (jeden lub wielu twórców), merytorycznym (odmiennie problematyki badawcze), metodologicznym (zróżnicowane metody badawcze), geograficznym (różne kraje, kontynenty) i czasowym (różne okresy

historyczne, ale zazwyczaj dominacja jednego kierunku/szkoły przypada na określony okres) oraz w zakresie odrzucania bądź nieodrzucaenia dorobku wcześniejszych szkół;

- 2) zróżnicowanie procesów akceptacji założeń szkół;
- 3) konsekwencja w rozwoju;
- 4) niejednolita (etapy rozwoju, zasięg oddziaływania) ewolucja poszczególnych szkół;
- 5) komplementarność szkół wynikająca ze specyfiki nauk o zarządzaniu itd.

Obszary problemowe związane z zagadnieniem szkół zarządzania

Jak wskazano we wstępie, pojęcie szkół zarządzania pojawia się już w podręcznikach z podstaw zarządzania. W opracowaniach tych – a także innych, na które powołano się w niniejszym artykule – wymienia się różne nazwiska przedstawicieli wybranych szkół. Nie wskazuje się jednak struktury określonej szkoły, mając na uwadze relację „mistrz – uczeń”, nie analizuje się procesu rozwoju danej szkoły przy uwzględnieniu czasu obecnego oraz geograficznego rozprzestrzeniania się szkół. Warto w tym miejscu wspomnieć, że rozwój szkół może mieć swoją narodową i ustrojową specyfikę. Na przykład w opracowaniu V.I. Marsheva (2021) wyodrębniono rosyjskie i zachodnie szkoły zarządzania. Z kolei szkoła stosunków międzyludzkich (szkoła behawioralna) była rozwijana w Harvard Business School pod kierownictwem Eltona Mayo i Wallace’a Donhama, a wczesny proces jej rozwoju przedstawił w swojej publikacji E.S. O’Connor (1999). Brakuje natomiast prac poświęconych rozwojowi szkół zarządzania w innych ośrodkach akademickich.

Choć w literaturze przedmiotu prezentowany jest klasyczny schemat tworzenia szkół naukowych (Muszyński, 1995, s. 64–65), to powstają wątpliwości, czy tworzenie szkół jest procesem ciągłym. O ile na początku rozwoju nauk o zarządzaniu dominowały określone szkoły naukowe, to interesujące byłoby zbadanie, czy występowały okresy bez dominacji konkretnej szkoły i czy ta tendencja może się utrzymywać.

Wprawdzie w literaturze porządkuje się szkoły, mając na uwadze daty ich powstawania, to jednak opisany wyżej przypadek szkoły empirycznej wskazuje na ich nieoczywistą sekwencyjność. Pojawia się także wątpliwość, czy „zakończenie” określonej szkoły jest możliwe. Zawsze bowiem może pojawić się zwolennik/kontynuator określonej myśli naukowej.

Kolejny obszar problemowy jest związany z omówioną wcześniej specyfiką nauk o zarządzaniu. Nasuwa się pytanie, czy szkoły zarządzania mają rzeczywiście swoją specyfikę wynikającą z cech dyscypliny: nauki o zarządzaniu. Być może w jakiś sposób ich rozwój jest podobny do rozwoju szkół w ramach innych dyscyplin naukowych. Można tutaj przywołać przykład szkoły matematycznej zarządzania, której powstanie wiąże się z dynamicznym rozwojem informatyki. Mogą jednak istnieć czynniki decydujące o charakterystycznych cechach szkół zarządzania, a niemające istotnego wpływu na szkoły naukowe

w innych dyscyplinach wiedzy (np.: instytucjonalne). Wreszcie poza obiektywnymi przyczynami powstawania i ewolucji szkół – takimi jak np. potrzeby praktyki gospodarczej – mogą istnieć subiektywne przesłanki (np. do szerszego rozpropagowania określonej myśli naukowej może się przyczynić pozazawodowa relacja jej autora z innymi naukowcami).

Sylwetki wielu innych teoretyków zarządzania niż tych przedstawionych w niniejszym artykule są omówione m.in. w „The Oxford Handbook of Management Theorists” (Witzel, Warner, 2013). Ich nazwiska nie zawsze jednak wiążane są z określonymi szkołami. Powstaje zatem pytanie, czy można ich dorobek zaliczyć do konkretnej szkoły zarządzania lub dłaczego tego się nie robi. Rodzi się także dylemat personalny, czy naukowcy powinni lokować swoje dokonania w którejś ze szkół zarządzania.

Obecnie ma miejsce dynamiczny rozwój myśli naukowej, którego motorem jest postęp w rozwoju technologii służących komunikacji. Pojawiają się liczne nowe obszary i instrumentarium zarządzania. Tym samym okres trwania szkół naukowych powinien ulec skracaniu. Pojęcie szkoły zarządzania jest wypierane przez takie słowa, jak „subdyscyplina”, „orientacja”, „podejście” czy „koncepcja zarządzania”, a nazwiska badaczy łączy się najczęściej z subdyscyplinami zarządzania (np. z zarządzaniem strategicznym) lub koncepcjami (np. lean management), przy czym jeden autor może być reprezentantem wielu subdyscyplin i koncepcji. Jeżeli nawet odważymy się nazwać współczesną koncepcję/zbiór koncepcji szkołą zarządzania, to pozostaje pytanie o oryginalność tej szkoły w stosunku do szkół omówionych w artykule.

Współcześni badacze funkcjonują w innych warunkach niż ci sprzed setek lat. Ich dorobek podlega klasyfikacji w międzynarodowych bazach naukowych, takich jak Web of Science czy Scopus. Cechą charakterystyczną tych baz jest skrótowe traktowanie obszarów zarządzania. Branie pod uwagę wyników prezentowanych w bazach i wyciąganie wniosków na temat rozwoju na przykład polskiej nauki jest obarczone poważnym błędem. Znaczna część dorobku polskich badaczy nie jest indeksowana w wyżej wymienionych bazach. Poza tym, wspomniana skrótowość w określaniu obszarów badań uniemożliwia identyfikację naukowców ze szkołami zarządzania. Ponadto relacje między młodymi i bardziej doświadczonymi naukowcami nie są już tak silne jak to było kiedyś. Słabnie siła oddziaływania „mistrza”, gdyż jego zasób wiedzy konkuruje ze wspomnianymi bazami naukowymi oraz Google.

Obecnie kładziony jest także nacisk na aplikacyjność nauk o zarządzaniu i umiędzynarodowienie dorobku. Coraz częściej badania prowadzone są w międzynarodowych i interdyscyplinarnych zespołach, a nowe teorie powstają „na styku” różnych dyscyplin naukowych. Publikowanie w tzw. „uznanych” czasopismach wymaga od autorów stosowania określonego schematu w prezentacji rozważań. Często także wydawca narzuca stosowanie konkretnego podejścia metodycznego (w tym np. wyrafinowanych metod statystycznych). Warto w tym miejscu wspomnieć także o praktykach stosowanych przez

wydawców polegających na odrzucaniu prac opartych na publikacjach pochodzących z kraju autora (uznanych za prace o lokalnym zasięgu). Jest to barierą rozpowszechniania na szerszą skalę myśli naukowej powstałej np. w Polsce. Jeszcze inne praktyki polegają na zmuszaniu autora do cytowania określonych dzieł (np. prac recenzenta lub artykułów pochodzących z czasopisma, do którego zgłoszono opracowanie). Rodzi się w związku z tym pytanie, czy powyższe służy tworzeniu i kształtowaniu starych/nowych szkół zarządzania.

Podsumowanie

W odpowiedzi na sformułowane pytania badawcze w ramach opracowania przedstawiono pojęcie szkół naukowych oraz dokonano charakterystyki procesu ich rozwoju. W ramach wprowadzenia do zagadnienia szkół zarządzania opisano specyficzne cechy nauk o zarządzaniu. Następnie omówiono najczęściej prezentowane w literaturze szkoły zarządzania, przywołując nazwiska ich przedstawicieli. Na podstawie opisów szkół zarządzania wyszczególniono najważniejsze cechy tych szkół. W toku analizy publikacji poruszających kwestię szkół naukowych, w tym szkół zarządzania, zidentyfikowano kluczowe obszary problemowe.

Dokonując krótkiego podsumowania wyników analiz, należy stwierdzić, że istnieje niedostatek źródeł literaturowych poświęconych kompleksowej analizie problematyki szkół zarządzania. Brak kompleksowości przejawia się m.in. w schematycznym prezentowaniu chronologii szkół, niepodejmowaniu tematu relacji „uczeń-mistrz” czy współczesnej kontynuacji „typowych” szkół. Pojawiają się także dylematy konstytuowania szkół zarządzania we współczesnych warunkach funkcjonowania ludzi nauki.

Uzyskane rezultaty badawcze nie pozostają wolne od ograniczeń, do których można przede wszystkim zaliczyć przyjęty narracyjny przegląd literatury. Objętość artykułu nie pozwoliła na szerszą charakterystykę poszczególnych szkół zarządzania. Osoby zainteresowane tematem mogą jednak znaleźć potrzebne informacje w przywołanych w artykule źródłach literaturowych.

W ramach kierunków przyszłych badań planuje się rozszerzyć przegląd literatury dotyczący szkół zarządzania. Choć Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa (TNOiK) zamierza doprowadzić – w ramach projektu „Środowisko naukowe. Mistrzowie, współpracownicy, uczniowie. Przeszłość, teraźniejszość, przyszłość” – do szerszego spopularyzowania polskich naukowych korzeni przez ich prezentację na łamach czasopisma „Przegląd Organizacji”, to warto byłoby dokonać analiz wpisujących się w obszary problemowe przedstawione w niniejszym artykule.

dr hab. Katarzyna Piwowar-Sulej, prof. uczelni
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wydział Zarządzania
ORCID: 0000-0002-4627-4344
e-mail: katarzyna.piwowar-sulej@ue.wroc.pl

dr hab. Agnieszka Sokołowska-Durkalec,
prof. uczelni
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wydział Zarządzania
ORCID: 0000-0002-0708-9162
e-mail: agnieszka.sokolowska-
durkalec@ue.wroc.pl

Bibliografia

- [1] Bojar E., Głodziński E. (2021), *Doświadczenia z przeszłości kanwą do budowania przyszłości nauk o zarządzaniu*, „Przegląd Organizacji”, Nr 2, s. 3–11.
- [2] Czech A. (2019), *Karol Adamiecki*, Instytut Technologii Eksploatacji – PIB, Radom.
- [3] Czekaj J. (2011), *Metody organizatorskie w doskonaleniu systemu zarządzania*, Wydawnictwo WNT, Warszawa.
- [4] Czerska M., Szpitter A. (2010), *Koncepcje zarządzania: podręcznik akademicki*, Wyd. C.H. Beck, Warszawa.
- [5] Dubrin A.J. (2012), *Essentials of Management*, 9th ed., South – Western Cengage Learning, Mason.
- [6] Griffin R. (2020), *Podstawy zarządzania organizacjami*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa.
- [7] Holt K. (1999), *Management and Organization through 100 Years*, „Technovation”, Vol. 19, No. 3, pp. 135–140.
- [8] Kaczmarek B., Sikorski C. (1998), *Podstawy zarządzania. Zachowania organizacyjne*, Absolwent, Łódź.
- [9] Klincewicz K. (2016), *Zarządzanie, organizacje i organizowanie – przegląd perspektyw teoretycznych*, Wydawnictwo Naukowe Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- [10] Koontz H. (1961), *The Management Theory Jungle*, „Journal of the Academy of Management”, Vol. 4, No. 3, pp. 174–188.
- [11] Koźmiński A.K., Piotrowski W. (2021), *Zarządzanie. Teoria i praktyka*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa.
- [12] Lachiewicz S., Matejun M. (2012), *Ewolucja nauk o zarządzaniu*, [w:] A. Zakrzewska-Bielawska (red.), *Podstawy zarządzania*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa, s. 85–141.
- [13] Latfullin G.R., Smirnova V.G., Gromova O.N., Bobyleva N.V. (2021), *Main Approaches and Concepts Management Today and in the Future*, Proceedings of the Conference on Current Problems of Our Time: The Relationship of Man and Society (CPT 2020), pp. 245–253.
- [14] Lichtarski J. (2015), *Praktyczny wymiar nauk o zarządzaniu*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
- [15] Marshev V.I. (2021), *History of Management Thought. Genesis and Development from Ancient Origins to the Present Day*, Springer International Publishing, Cham.
- [16] Martyniak Z. (2002), *Historia myśli organizatorskiej. Wybitni autorzy z zakresu organizacji i zarządzania w pierwszej połowie XX wieku*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków.
- [17] Mikołajczyk Z. (1977), *Techniki organizatorskie*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa.
- [18] Muszyński Z. (1995), *Siedem cech głównych szkoły naukowej*, „Filozofia Nauki”, Vol. 3, Nr 1–2, s. 63–67.



- [19] O'Connor E.S. (1999), *The Politics of Management Thought: A Case Study of the Harvard Business School and the Human Relations School*, „The Academy of Management Review”, Vol. 24, No. 1, pp. 117–131.
- [20] Ofori-Dankwa J., Julian S.D. (2005), *From Thought to Theory to School: The Role of Contextual Factors in the Evolution of Schools of Management Thought*, „Organization Studies”, Vol. 26, No. 9, pp. 1307–1329.
- [21] Opalek K. (1983) K., *Zagadnienia teorii prawa i teorii polityki*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa.
- [22] Robbins S.P., DeCenzo D.A. (2002), *Podstawy zarządzania*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
- [23] Seiler J.A. (1967), *System Analysis in Organizational Behaviour*, Irwin, Homewood.
- [24] Sharma C.L. (1977), *Evolution of Management Thought in the Ancient Times*, ERIC Clearinghouse, Washington.
- [25] Stabryła A. i in. (2012), *Podstawy organizacji i zarządzania. Podejścia i koncepcje badawcze*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków.
- [26] Stoner J.A.F., Wankel Ch. (1994), *Kierowanie*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
- [27] Witzel M., Warner M. (eds.), (2013), *The Oxford Handbook of Management Theorists*, Oxford University Press, London.
- [28] Wren D., Bedeian A.G. (2008), *The Evolution of Management Thought*, 6th ed., John Wiley and Sons, New York.
- [29] Zyzda B. (2021), *Nauka organizacji i zarządzania. Szkoły i podejścia w NOiZ*, Uniwersytet Wrocławski, Wrocław, <https://prawo.uni.wroc.pl/sites/default/files/students-resources/NOiZ%20-%20szko%C5%82y%201%2C2.pdf>; data dostępu: 29.04.2021 r.

School of Management Thought – The (Un)recognised Issue

Summary

The objective of the article is to present the process of establishing schools of academic thought, with particular emphasis on schools of management thought. A narrative, critical literature review has been used to achieve this purpose. The study presents the concept of schools of academic thought along with the characteristics of the process of their development. As an introduction to the subject of schools of management thought, the specific features of management science are described. Then, schools of management thought – the most frequently presented in the literature – are described in a consistent way, with the names of their representatives being cited. In the course of the analysis of publications dealing with the issue of schools of academic thought, including schools of management thought, key problem areas related to their creation and development have been identified. The key conclusions of the conducted analysis include: the scarcity of literature sources devoted to the comprehensive analysis of the issues of schools of management thought and existence of many dilemmas in constituting schools of management thought in the contemporary conditions of functioning and development of the management science discipline.

Keywords

school of academic thought, school of management thought, theory of management, evolution of theory