

Paradygmaty nauk o zarządzaniu

Łukasz Sułkowski*

Słowa kluczowe: paradygmaty, nauki o zarządzaniu, paradygmaty nauk społecznych

Key words: paradigms, management sciences, paradigms of social sciences

Synopsis: W artykule scharakteryzowano różne typologie paradygmatów organizacji. Przedstawione zostały m.in.: paradygmaty nauk społecznych, paradygmaty nauk o zarządzaniu, perspektywy poznawcze w teorii organizacji według M.J. Hatch oraz paradygmaty poznawcze zarządzania według P. Johnsona i J. Duberly. Następnie przeprowadzono analizę możliwości zastosowania paradygmatów G. Burrella i G. Morgana w teorii i metodologii nauk o zarządzaniu.

Wstęp

Przedmiotem artykułu jest analiza paradygmatów w naukach o zarządzaniu. W pierwszej kolejności poddano analizie różne możliwe typologie paradygmatów organizacji i zarządzania, dokonując wyboru najbardziej adekwatnej z punktu widzenia celów artykułu, zaproponowanej przez G. Burrella i G. Morgana. Następnie scharakteryzowano każdy z paradygmatów, opisując jego rozwój teoriopoznawczy i metodologiczny.

Paradygmat oznacza zespół pojęć i teorii, które są powszechnie akceptowane przez środowisko naukowe specjalistów z danej dziedziny. Paradygmat nauki stanowi historycznie zmienny *consensus omnium* wspólnoty badaczy konkretnej dyscypliny. Umożliwia postęp wiedzy, rozwiązywanie kolejnych problemów oraz nie wracanie do kwestii już rozstrzygniętych [Kuhn, 1998, s. 33]. Porównując rozwój nauk o zarządzaniu do modelu T. Kuhna, trzeba zastanowić się, czy nasza dyscyplina posiada paradygmat oraz czy jest to jeden paradygmat [Hatch, 2002, s. 49–62]. Poglądy badaczy są tutaj podzielone, choć większość uznaje, że zarządzanie jest nauką wieloparadygmatyczną. Inne zdanie mają niektórzy przedstawiciele dominującego nurtu optujący za jednym paradygmatem oraz niektórzy postmoderniści diagnozujący, iż jesteśmy w stadium postparadygmatycznym [Clegg, Hardy, 1997, s. 5–17].

Klasyfikacje paradygmatów zarządzania

Wśród bardzo licznych propozycji zróżnicowania paradygmatów wskazać można na kilka wybranych podejść, które są często wykorzystywane przez badaczy organizacji i zarządzania w Polsce oraz na świecie:

- podział przedmiotowy zgodny z subdyscyplinami nauk o zarządzaniu,
- szkoły zarządzania w ujęciu chronologicznym według M. Bielskiego,
- paradygmaty nauk społecznych według G. Burrella i G. Morgana,
- paradygmaty zarządzania według M.J. Hatch,
- epistemologie badań zarządzania według P. Johnsona i J. Duberly,
- ramy poznawcze rozumienia organizacji według L.G. Bolmana i T.E. Deal,
- metafory organizacji według G. Morgana.

* Prof. dr hab. Łukasz Sułkowski, Uniwersytet Jagielloński.



Dokonanie wyboru pomiędzy różnymi klasyfikacjami paradygmatów w naukach o zarządzaniu nie jest zadaniem łatwym zarówno ze względu na wieloznaczność pojęć, jak i znaczną liczbę proponowanych typologii.

Podział przedmiotowy (subdyscyplinowy) zarządzania jako propozycja paradygmatów

Nauki o zarządzaniu stanowią doskonałą ilustrację tezy o pogłębiającej się specjalizacji. W obszarze ich zainteresowań odnajdziemy od kilkunastu do kilkudziesięciu subdyscyplin, które posługują się zróżnicowaną metodyką badań, różnią się określeniem swoistości przedmiotu badań i podejścia badawczego. Można powiedzieć, że tworzą one własne dyskursy, nie zawsze komplementarne. Subdyscypliny zarządzania są w różnym stopniu powiązane z naukami stanowiącymi źródło inspiracji zarządzania. Przykładowy, z założenia niekompletny wykaz nie do końca rozłącznych subdyscyplin nauk o zarządzaniu może obejmować: teorię organizacji, naukę o przedsiębiorstwie, zarządzanie międzynarodowe, zarządzanie strategiczne, zarządzanie zasobami ludzkimi, zarządzanie produkcyjne, zarządzanie finansami, rachunkowość zarządczą, zarządzanie zmianami w organizacjach, zarządzanie zasobami informacji, zarządzanie marketingowe, zarządzanie jakością, zarządzanie publiczne.

Oznaczałoby to znaczne rozdrobnienie paradygmatów odpowiadających wąskim grupom specjalistów od danego typu problemu badawczego. Każdy obszar zarządzania, jak: zarządzanie strategiczne, zarządzanie zasobami ludzkimi, marketing, zarządzanie finansami i inne, miałby swoje odrębne założenia poznawcze, a więc byłby innym paradygmatem. Takie rozdrobnienie nie pasuje do szerokiej definicji paradygmatu, gdzie konsensus jest podzielany przez większą wspólnotę badaczy, a i w obrębie samych subdyscyplin znajdziemy różne założenia poznawcze, np. funkcjonalistyczny *versus* interpretatywny paradygmat kultury organizacyjnej. Co więcej, klasyfikacja subdyscyplin zarządzania ma również dość umowny i płynny charakter, który jest przedmiotem kontrowersji w środowisku akademickim. Wydaje się zatem, że subdyscypliny zarządzania trudno utożsamiać z paradygmatami tej nauki.

Klasyfikacja szkół zarządzania jako rozróżnienie na paradygmaty

W teorii organizacji i zarządzania powstawały liczne szkoły i nurty wzbogacające dorobek, ale i komplikujące tę problematykę [Koontz, 1961]. Ujęcie chronologiczne przyjmuje kryterium ciągłości rozwoju szeregu szkół zarządzania. M. Bielski wyróżnia 14 kierunków mieszczących się w 3 nurtach (klasycznym i neoklasycznym, psycho-socjologicznym oraz systemowym) [Bielski, 1996, s. 42]. Niewątpliwie przykładowo „naukowe zarządzanie” F.W. Taylora, „szkoła administracyjna” H. Fayola i „szkoła relacji społecznych” E. Mayo różnią się znacznie w sferze podstawowych założeń. Jednak wszystkie te trzy szkoły bazują na wspólnej ontologii, aksjologii i koncepcji prawdy. Podobną analizę można byłoby przeprowadzić w odniesieniu do podziału na nurty: klasyczny, neoklasyczny, psychospołeczny oraz systemowy. Zatem podobnie jak w przypadku subdyscyplin wydaje się, że przydatne byłoby ogólniejsze kryterium wyróżniania paradygmatu.

Paradygmaty według G. Burrella i G. Morgana

Jedno z najbardziej rozpowszechnionych podejść, zaproponowane przez G. Burrella i G. Morgana, definiuje cztery podstawowe paradygmaty dominujące nie tylko w zarządzaniu, ale w ogóle w naukach społecznych. Kryteriami wyróżniania tych paradygmatów miałyby być: orientacja społeczna (regulacja a zmiana) oraz założenia dotyczące poznania (obiektywne a subiektywne). Ze skrzyżowania tych wymiarów powstają cztery niewspółmierne paradygmaty: funkcjonalistyczny, radykalny strukturalizm, interpretatywny oraz radykalny humanizm [Burrell, Morgan, 1979].



Paradygmaty zarządzania według M.J. Hatch

M.J. Hatch, łącząc perspektywę historyczną z paradygmatami Burrella i Morgana, proponuje wyróżnienie czterech paradygmatów w naukach o zarządzaniu: klasycznego, modernistycznego, interpretatywno-symbolicznego oraz postmodernistycznego.

Klasyczny paradygmat, obejmujący m.in. F.W. Taylora, M. Webera, H. Fayola oraz Ch. Barnarda, czerpie podstawy poznawcze z neopozytywizmu [Sułkowski, 2004]. Modernizm, którego przedstawicielami są H. Simon, J. March i L. Bertalanffy, opisuje organizację w kategoriach funkcjonalistycznych i systemowych [March, Simon, 1964]. Podejście interpretatywno-symboliczne, reprezentowane przykładowo przez P. Seleznicka, P. Bergera, T. Luckmana oraz E. Hoffmana, opisuje organizację jako proces konstruowania i odczytywania społecznej rzeczywistości organizacji [Berger, Luckmann, 2010]. Postmodernizm akcentuje defragmentację, relatywizm kulturowy i epistemologiczny, występujące np. w podejściach tekstualnych i narracyjnych [Hatch, 2002, s. 204–238]. Stanowisko postmodernistyczne reprezentują np. G. Burrell, K. Dale, N. Monin czy B. Czarniawska-Jorges [Burrell, Dale, 2002]. Podział paradygmatów zaproponowany przez M.J. Hatch jest swoisty dla nauk o zarządzaniu i uwzględnia historyczny rozwój naszej nauki. Z drugiej strony jednak nie bierze pod uwagę specyfiki nurtu krytycznego, który zdaniem badaczy *Critical Management Studies* tworzy odrębny paradygmat.

Paradygmaty poznawcze zarządzania według P. Johnsona i J. Duberly

Typologia epistemologii badań zarządzania zaproponowana przez P. Johnsona i J. Duberly jest zakorzeniona w filozofii i wyróżnia pięć typów refleksji w badaniach w zarządzaniu leżących na skrzyżowaniu wymiarów ontologicznych oraz epistemologicznych. W podziałach zaproponowanych przez P. Johnsona i J. Duberly nowe w stosunku do Burrella i Morgana są: pozytywizm i neopozytywizm, konwencjonalizm, a także pragmatyzm [Johnson, Duberly, 2005, s. 180–191]. Obiektywistyczna ontologia i epistemologia cechująca stanowisko pozytywistyczne i neopozytywistyczne jest odpowiednikiem funkcjonalizmu u Burrella i Morgana oraz szkoły klasycznej i modernistycznej w klasyfikacji M.J. Hatch. Konwencjonalizm łączący podobnie jak postmodernizm subiektywistyczną ontologię i epistemologię pozwala na wzrost refleksyjności poprzez zestawianie nieporównywalnych metafor lub paradygmatów organizacji i zarządzania, nurt krytyczny i pragmatyzm opierają się zaś na zaangażowanym poznawaniu i opisie istniejącej rzeczywistości, a więc operują na gruncie obiektywistycznej ontologii i subiektywistycznej epistemologii. Koncepcja P. Johnsona i J. Duberly stanowi swoiste uzupełnienie paradygmatów Burrella i Morgana z punktu widzenia kwestii refleksyjności badania w naukach o zarządzaniu. Z drugiej strony jednak jest to koncepcja względnie nowa i słabo rozpoznawana w naukach o zarządzaniu, nie wspominając o innych naukach społecznych.

Ramy poznawcze według L.G. Bolmana i T.E. Deal

L.G. Bolman i T.E. Deal proponują cztery „ramy poznawcze” pozwalające na wszechstronne ujęcie procesu zarządzania organizacjami. Obejmują one podejścia: strukturalne, zarządzania zasobami ludzkimi, polityczne oraz symboliczne [Bolman, Deal, 2003]. Ramy poznawcze stanowią próbę skrzyżowania dominującego rozumienia problematyki paradygmatu w naukach społecznych (strukturalizm, podejście symboliczne) z podejściem interdyscyplinarnym (ujęcie polityczne oraz zarządzania zasobami ludzkimi). Propozycja autorów jest ilustrowana szeregiem problemów zarządzania wpisujących się w zaproponowany schemat. Wadą tej koncepcji jest brak zakorzenienia w szerszym dyskursie różnych innych dyscyplin nauk społecznych. Wydaje się również, że jest to klasyfikacja niewyczerpująca bogactwa perspektyw poznawczych w naukach o zarządzaniu. Trudno byłoby w zaproponowanym schemacie znaleźć miejsce na nurt krytyczny zarządzania, inkrementalne koncepcje strategii czy podejście neoewolucyjne.



Wskazane próby wyodrębnienia perspektyw poznawczych w naukach o zarządzaniu nie wyczerpują oczywiście wszystkich propozycji. D. Remenyi, B. Williams, A. Money oraz E. Swartz proponują dwie uzupełniające się perspektywy badań w zarządzaniu, tzn. pozytywizm i fenomenologię [Remenyi, Williams, Money, Swartz, 2005, s. 32–37]. M.C. Jackson, eksploatując szeroko rozumiane myślenie systemowe, dokonał próby opisanie podstawowych założeń poznawczych zarządzania, opierając się na 12 sposobach rozumienia systemu organizacyjnego [Jackson, 2003]. Własne sposoby rozumienia paradygmatów zarządzania proponują również: Ch. Knudsen i H. Tsoukas oraz B. Czarniawska [Knudsen, Tsoukas, 2005, s. 1–36]. Widać zatem, że wybór typologii paradygmatów w naukach o zarządzaniu wiąże się z podobną wielością i wieloznacznością koncepcji jak opisane wcześniej problemy teoretyzowania oraz definiowania zarządzania i organizacji.

Paradygmaty według G. Burrella i G. Morgana

Wśród wielu propozycji wyodrębnienia paradygmatów w naukach o zarządzaniu za najbardziej użyteczną poznawczo uważam koncepcję G. Burrella i G. Morgana, przede wszystkim ze względu na jej ogólność i możliwość zastosowania nie tylko w odniesieniu do nauk o organizacji i zarządzaniu, ale właściwie w odniesieniu do większości nauk społecznych rozpatrujących podobne problemy takich jak: socjologia, antropologia kulturowa, językoznawstwo, a z pewnymi ograniczeniami również psychologia i ekonomia. Po drugie, jest to koncepcja głęboko zakorzeniona w filozofii nauki i sięgająca do źródeł podstawowego dylematu poznawczego stawiającego w opozycji obiektywistyczną (neopozytywistyczną) wizję nauki opartą na metodologii przyrodoznawstwa oraz subiektywistyczny (lub intersubiektywistyczny) projekt czerpiący z tradycji hermeneutyki i dążący do zastosowania metod „rozumiejących”. Po trzecie, przedstawienie wymiaru: orientacja na status quo versus orientacja na zmianę trafnie oddaje jeden z podstawowych dylematów poznawczych uprawiania nauk społecznych, a więc i zarządzania. Rzeczywiście większość badaczy naszej dyscypliny, w zależności od świadomie lub podświadomie przyjętego ideału nauki, wybiera postawę albo biernego opisu zastanego stanu organizacji, albo ingerencji w badaną rzeczywistość prowadzącą do jej zmiany. Poza tym propozycja Burrella i Morgana jest dość powszechnie i twórczo wykorzystywana w naukach o zarządzaniu.

W stosunku do propozycji pierwotnej autorów z roku 1979 proponuję zmodyfikować nazwy paradygmatów, patrząc na klasyfikację paradygmatów z perspektywy historycznej, uwzględniającej rozwój nauk o zarządzaniu i pokrewnych nauk społecznych na przełomie XX i XXI w. Dla potrzeb analizy na obszarze nauk o zarządzaniu proponuję wykorzystanie 4 paradygmatów:

1. Paradygmat neopozytywistyczno-funkcjonalistyczno-systemowy łączący obiektywizm z regulacją.
2. Paradygmat interpretatywno-symboliczny stanowiący połączenie subiektywizmu z regulacją.
3. Paradygmat radykalnego strukturalizmu (nurt krytyczny) tworzący się na styku obiektywizmu z radykalną zmianą.
4. Podejście radykalnego humanizmu (postmodernizm) łączącego subiektywizm z radykalną zmianą.

Paradygmat neopozytywistyczno-funkcjonalistyczno-systemowy

Epistemologię neopozytywistyczno-funkcjonalistyczno-systemową (NFS) cechuje orientacja na tworzenie zintegrowanych systemów i weryfikację prawdy przy pomocy obiektywnych metod ilościowych. Kluczowe jest podejście analityczne, zakładające możliwość uogólniania i matematycznego modelowania wyników badawczych. Procesy społeczne mają obiektywne, przyczynowo-skutkowy charakter. Przyjmowane są założenia: neutralności aksjologicznej nauki i nieingerencji badacza, tworzenia najbardziej ogólnych teorii społecz-

nych oraz modelowania matematycznego rzeczywistości nauk społecznych. Funkcjoniści w naukach społecznych posługują się często perspektywą poznawczą samoregulujących się systemów społecznych.

W naukach o zarządzaniu NFS jest dominującą formacją poznawczą. Większość teorii dąży do ziszczenia neopozytywistycznego ideału nauki. Wiedza ma mieć charakter obiektywny i uniwersalny. Tworzone teorie naukowe można przedstawić jako sekwencje zmiennych powiązanych przyczynowo, które przynajmniej potencjalnie poddają się formalizacji matematycznej. Wobec teorii zarządzania postulowana jest wysoka ogólność i moc predykcyjna, a także weryfikacjonizm. Najsilniej zakorzenione w tej perspektywie są nurty bezpośrednio związane z klasyczną ekonomią oraz naukami technicznymi, które związane są z narodzinami nauki o zarządzaniu. Związki z mikroekonomią ujawniają się najwyraźniej w próbach skierowania rozwoju zarządzania na ścieżkę „nauk o przedsiębiorstwie” [Lichtarski, 2007, s. 13]. Systemowej i funkcjonalnej wizji organizacji towarzyszy obraz człowieka bliskiego kategoriom *homo oeconomicus*. Metodologia ilościowa zajmuje znaczącą pozycję w takich subdyscyplinach zarządzania jak: rachunkowość zarządcza, zarządzanie logistyką czy zarządzanie informacją.

Krytycy orientacji funkcjonalistyczno-systemowej w zarządzaniu zwracają uwagę, że jest to wizja oparta na epistemologii nauk przyrodniczych, wywodząca się z paradygmatu mechanicyzmu, który w fizyce został wyparty przez paradygmat teorii względności czy mechaniki kwantowej [Wheatley, 1999, s. 10–11]. Funkcjonalizm atakowany jest za statyczność obrazu organizacji oraz brak autonomii podmiotu społecznego. W nauce o przedsiębiorstwie jest to wizja człowieka skazanego na hiperracjonalność. W rzeczywistej organizacji konflikty, procesy dezintegracyjne i działanie w warunkach braku równowagi są znacznie częstsze niż homeostatyczna harmonia [Holmwood, 2005, s. 87–109]. Całościowa wizja ładu organizacyjnego może przesłaniać elementy konstytucji sensu zachodzące na poziomie zachowań i interakcji. Zagubione mogą zostać interpretacje procesów: ustanawiania i sprawowania władzy oraz własności, komunikowania się jednostek i grup, kształtowania się elementów kultury czy nadawania sensu rzeczywistości organizacyjnej.

Paradygmat interpretatywno-symboliczny (IS)

Paradygmat interpretatywno-symboliczny powstał w opozycji do funkcjonalizmu. Najważniejszymi źródłami inspiracji są nauki społeczne i humanistyczne takie jak: socjologia, psychologia, nauki polityczne i antropologia kulturowa. Próba rekonstrukcji założeń paradygmatu interpretatywno-symbolicznego w zarządzaniu prowadzi do kilku punktów obejmujących: konstruktywizm społeczny, kognitywną rolę języka w tworzeniu rzeczywistości społecznej oraz uwikłanie działalności poznawczej w praktykę. Te założenia epistemologiczne realizują się w programach badawczych opartych na jakościowej metodologii zaczerpniętej przede wszystkim z nauk humanistycznych [Blumer, 1969].

Teorie interpretatywne koncentrują się na opisywaniu współzależności w złożonych strukturach społecznych i organizacyjnych, odchodząc od przyczynowo-skutkowego schematu neopozytywizmu. Kluczem do tworzenia teorii naukowej jest zrozumienie, uchwycenie sensu z punktu widzenia zaangażowanego obserwatora lub członka organizacji [Sułkowski, 2009]. Teorie nie mają być tworzone w duchu obiektywizmu i neutralności aksjologicznej, lecz powinny wydobywać intersubiektywne zróżnicowanie sensów i interpretacji różnych aktorów organizacyjnych. W naukach o zarządzaniu wiele teorii związanych z kulturą organizacyjną, zarządzaniem zasobami ludzkimi, procesami kierowania czy zarządzania zmianami opiera się na założeniach podejścia interpretatywnego. Przykładami mogą być: teoria „ustanawiania” K. Weicka, teoria zarządzania znaczeniami G. Morgana i L. Smircich, tożsamość organizacji według S. Alberta i D.A. Whettena czy „sieci władzy” J. Pfeffera i G.R. Salancika [Weick, 1979; Smircich, 1983, s. 55–65; Pfeffer, Salancik, 1978]. Podstawą teorii interpretatywnej jest założenie o konstruktywistycznym i konwencjonalnym charakterze rzeczywistości społecznej i organizacyjnej [Hatch, 2002, s. 24, 56]. Ład organizacyjny

nie istnieje obiektywnie, lecz jest wciąż podtrzymywany, rekonstruowany i modyfikowany przez jednostki i grupy działające w i wokół organizacji. Organizacja i procesy zarządzania są tworzone przez grupy w procesach instytucjonalizacji, uprawomocnienia i internalizacji i mają charakter umowny – są zbiorowym konsensem [Berger, Luckmann, 1966]. Interesy ekonomiczne oddziałują na równi z wpływami politycznymi, społecznymi i psychologicznymi. Człowiek w organizacji jest poszukiwaczem sensu, zorientowanym na wartości i angażującym się w sytuację badawczą. Akt poznawania jest uwikłany w język i zrelatywizowany kulturowo, stanowi działanie symboliczne. Rezultaty badania nie mają statusu obiektywnego, lecz są jedynie intersubiektywnie komunikowalne. Widoczna jest koncentracja na kategoriach życia potocznego obejmujących: postrzeganie, interpretowanie, definiowanie, sprawdzanie przydatności oraz działanie („epistemologia codzienności” [Suk-Young Chwe, 2001, s. 79–82; Deschamps, 1996, s. 220–221]).

Krytyka interpretatywnego teoretyzowania, prowadzona przede wszystkim na gruncie neopozytywistyczno-funkcjonalistycznym, nawiązuje do problemu braku ogólności teorii naukowej. Jeżeli bowiem badania i analizy organizacji prowadzą jedynie do jednostkowych opisów, np. studiów kulturowych, to bardzo problematyczna jest kwestia rozwoju nauki, która – jak wskazuje doświadczenie wielu dziedzin – podąża w kierunku rosnącego stopnia ogólności.

Paradygmat radykalnego strukturalizmu, nurt krytyczny

Paradygmat radykalnego strukturalizmu (CMS od angielskiego *Critical Management Studies*), nazywany również nurtem krytycznym, opiera się na założeniu istnienia obiektywnej rzeczywistości społecznej, która wymaga jednak fundamentalnej przebudowy. Prawdy społeczne są ukryte we wszechobecnych mikro- i makrostrukturach władzy. Rola nauk społecznych polega na odkrywaniu zakamuflowanych mechanizmów władzy, dominacji oraz nierówności społecznej, a także dokonywaniu zmian świadomości i rzeczywistości społecznej. Paradygmat radykalnego strukturalizmu przyjmuje nastawienie krytyczne wobec społecznego *status quo* oraz dorobku nauk społecznych. Rolą badacza jest poznanie mechanizmów społecznych, a przede wszystkim zmiana rzeczywistości społecznej. Metodyka badań ma charakter jakościowy i opiera się na metodach zaangażowanych.

Nurt krytyczny w naukach o zarządzaniu sięga do źródeł filozoficznych przyjmujących radykalną wizję rozwoju organizacji i zarządzania uważanych za źródła dominacji i władzy. Jest to idea sięgająca jeszcze do benthamowskiej metafory Panopticonu i koncepcji walki klas Karola Marksa. W XX w. krytykę opresyjnych wymiarów organizowania podejmowali: szkoła frankfurcka, neomarksisti, poststrukturaliści i postmoderniści [Benhabib, 1986]. Ważnym punktem odniesienia jest również krytyczna teoria komunikacji J. Habermasa [1985]. M. Foucault, uznawany za prekursora postmodernizmu, podejmował problem władzy i dominacji jako podstawowego motoru działań społecznych (np. koncepcja wiedzy-władzy) oraz powszechnej inwigilacji i nadzoru jako metod wymuszania posłuszeństwa w organizacjach i w społeczeństwie [Foucault, 1976]. Ważnym teoretykiem opisującym obiektywnie interpretowane mechanizmy nierówności, dominacji i władzy był P. Bourdieu, który posługiwał się pojęciem „przemocy symbolicznej” [Bourdieu, 1990]. Współcześnie kontynuacją tego myślenia jest krytyczne podejście do mediów i komunikacji społecznej S. Halla oraz S. Deetz [Deetz, 1995]. Innym nurtem jest neomarksistowski feminizm opisującym sytuację kobiet jako grupy kulturowo zdominowanej przez fałszywą świadomość, manipulacje tożsamością oraz przemoc symboliczną [Oakley, 2000].

Teorie tworzone na gruncie paradygmatu radykalnego strukturalizmu (CMS) opierają się na kilku założeniach:

1. Wspólna jest problematyka badań obejmująca mechanizmy: władzy, opresji, instrumentalizmu i dominacji w organizacjach i zarządzaniu.
2. CMS jest zaangażowany i opowiada się po stronie grup poddanych opresji. W organizacjach mamy do czynienia z nierównością i uprzywilejowaniem jednych

grup kosztem innych. Nierówne relacje społeczne są kamuflowane, racjonalizowane i zideologizowane w dyskursie nauk o zarządzaniu oraz w dyskursie menedżerskim. Zadaniem CMS jest odkrywanie opresyjności, dominacji i niesprawiedliwości prowadzące do emancypacji grup defaworyzowanych w organizacjach i życiu społecznym.

3. Wyraźna jest orientacja aksjologiczna badacza i menedżera, która oznacza, że zarówno poznanie organizacji, jak i zarządzanie jest nieuchronnie uwikłane w wartości. Język i kultura nie są neutralnym medium, lecz stanowią narzędzia dominacji i przemocy symbolicznej.
4. Wszyscy badacze CMS uznają, że dominująca w naukach o zarządzaniu teoria i praktyka stanowi racjonalizację istniejącego, niesprawiedliwego *status quo* oraz konserwuje reprodukcję niesprawiedliwego porządku i ideologii menedżeryzmu. Oznacza to dążenie do radykalnej krytyki dotychczasowego dyskursu zarządzania.
5. Możliwości zmiany opresyjnego, niesprawiedliwego i często zakamuflowanego porządku społecznego są związane ze stosowaniem zaangażowanych metod poznania i zmiany organizacyjnej, które prowadzą do odrzucenia „falszywej świadomości”.

Nurt krytyczny zarządzania jest dość kontrowersyjny, ponieważ założenia leżące u jego podstaw mają charakter ideologiczny. Zarządzanie, opisywane jako perswazyjny dyskurs podtrzymujący opresyjne struktury społeczne, postrzegane jest jednostronnie i ideologicznie. Jednocześnie *Critical Management Studies* mają ambicje naukowe, odwołując się do obiektywizmu neomarksizmu. Marksizm postulował „naukowość” własnego dyskursu, przy czym nigdy nie zdołał wyjść poza ideologię.

Podejście radykalnego humanizmu, postmodernizm (POST)

Zaproponowany przez Burrella i Morgana paradygmat radykalnego humanizmu wydaje się być najbliższy postmodernizmowi, który stanowi jeden z najbardziej wpływowych nurtów współczesnej humanistyki. Postmodernizm to najmniej jednorodny podejście poznawcze. Jest on na tyle niespójny, że stosowanie wobec niego określenia „paradygmat” jest nieco na wyrost. Wspólnymi elementami postmodernizmu są: subiektywizm, relatywizm poznawczy, programowa niespójność oraz nieufność wobec nauki. Wśród ważniejszych autorów przyjmujących stanowisko poststrukturalistyczne, a później postmodernistyczne wskazać można: M. Foucaulta, J.-F. Lyotarda, F. Jamesona, R. Rorty'ego, J. Baudrillarda, J. Derridę oraz Z. Baumana. Postmoderniści kwestionują możliwość dotarcia do obiektywnej prawdy [Hollinger, 1994; Boje, Gephart, Thatchenkery, 1996; Welge, Holtbrugge, 1999, s. 305–322; Burrell, Cooper, 1998, s. 91–112].

Postmodernizm w zarządzaniu zajmuje miejsce marginalne i podobnie jak w innych naukach społecznych stanowi rodzaj skrajnej reakcji na wcześniejsze ambicje neopozytywistyczne. Postmodernizm wnosi do zarządzania element krytyki, która nie powoduje dekonstrukcji przedmiotu zarządzania, ale przyczynia się do postawienia na pierwszym planie problematyki poznania oraz procesów społecznych. Postmodernizm przedstawiony jest jako realtywistyczna, subiektywistyczna i antyintuicyjna koncepcja, kłócąca się z potocznymi odczuciami większości specjalistów od zarządzania. Sądzę, że nurt postmodernistyczny w zarządzaniu można traktować jak swoistą prowokację intelektualną w przerysowany sposób zwracającą uwagę na kluczowe epistemologiczne i etyczne problemy. W tym tkwi jego rzeczywista wartość. Stajemy wobec dylematów relatywizmu poznawczego i kulturowego, problemów zaangażowania badacza, subiektywizmu i kontekstu etycznego, które powinny być przedmiotem refleksji [Scheurich, 1997].



Paradygmat jako podstawa teorii i metodologii

Podział na paradygmaty ma kluczowe znaczenie z punktu widzenia tworzenia teorii i doboru metod badań w naukach o zarządzaniu. Wybór paradygmatu w dużej mierze determinuje podejście do teoretyzowania, problematykę badań, preferowaną metodykę, a także orientację aksjologiczną (tab. 1).

Tab. 1. Struktura teorii naukowej w zależności od paradygmatu (*The structure of the scientific theory depending on the paradigm*)

Kryterium	Paradygmat funkcjonalno-systemowy	Interpretatywno-symboliczny	Nurt krytyczny w zarządzaniu	Postmodernizm w zarządzaniu
Elementy teorii	1. Twierdzenia i definicje 2. Hipotezy 3. Zdania o faktach 4. Zmienne 5. Relacje przyczynowe	1. Konstrukty teoretyczne 2. Interpretacje 3. Współzależności 4. Opisy i studia	1. Konstrukty teoretyczne 2. Zdania o faktach 3. Aktorzy i grupy 4. Struktury władzy i interesy	1. Narracje 2. Dyskursy 3. Glossy 4. Konstrukty teoretyczne
Rezultaty teoretyzowania	Sekwencyjne związki przyczynowo-skutkowych	Interpretacje aktorów organizacyjnych zanurzonych w sieciach znaczeń	Demaskatorskie opisy zakamuflowanych relacji władzy i opresji prowadzące do działań	Autopoietyczne dyskursy prowadzące do refleksji etycznej
Obiektywizm teorii	Obiektywizm	Intersubiektywizm	Intersubiektywizm	Subiektywizm
Rola danego paradygmatu w zarządzaniu	Dominująca	Wzrastająca	Wzrastająca	Marginalna
Weryfikacja i falsyfikacja teorii	Weryfikacjonizm lub falsyfikacjonizm	Interpretatywizm i konstrukttywizm	Interpretatywizm lub słaby weryfikacjonizm	Konstrukttywizm
Kluczowe wątki teoretyczne	1. Strategia 2. Struktura 3. Funkcje zarządzania 4. Teoria organizacji	1. Język 2. Kultura organizacyjna 3. Zachowania organizacyjne	1. Człowiek w organizacji 2. Władza, opresyjność, manipulacja 3. Ideologia menedżeryzmu 4. Denaturalizacja zarządzania	1. Tekstualizm organizacji – retoryka, poetyka, archetypy, metafory, paradoksy 2. Moralne problemy menedżeryzmu
Dominująca metodyka	Ilościowa	Jakościowa	Jakościowa	Brak lub jakościowa
Stosunek do wartościowania	Neutralność aksjologiczna	Umiarkowana neutralność aksjologiczna	Zaangażowanie w wartościowanie	Zaangażowanie w wartościowanie

Źródła: opracowanie własne.

Teorie w naukach o zarządzaniu mogą opierać się na różnych paradygmatach, co znajduje swój wyraz w ich elementach, rezultatach, kluczowych wątkach, jak i w postawie badacza czy preferowanej metodyce. Zatem ocena wartości poznawczej teorii zarządzania wymaga



identyfikacji paradygmatu, który posłużył *implicite* lub *explicite* jako punkt odniesienia. W przypadku wyboru paradygmatu dominującego nie jest wymagane uzasadnienie metodologiczne, ponieważ jest to sprawdzony i przyjmowany domyślnie jako naukowy sposób rozumienia i badania rzeczywistości organizacyjnej. Przyjęcie jako podstawy poznawczej teorii paradygmatów alternatywnych wymaga zazwyczaj szerszego uzasadnienia metodologicznego.

Uwagi końcowe

Przyjęte założenie wykorzystania jako matrycy poznawczej w naukach o zarządzaniu koncepcji paradygmatów Burrella i Morgana ma swoje konsekwencje. Przede wszystkim jest to ujęcie dość ogólne, które stosować można wobec kilku nauk społecznych, a więc obok zarządzania w: socjologii, antropologii kulturowej i psychologii. Ta ogólność jest zaletą, ale jednocześnie ograniczeniem. Z jednej strony podkreśla ona wątki interdyscyplinarne, z drugiej jednak przesłania swoistość każdej z dyscyplin naukowych.

Bibliografia

1. Benhabib S., (1986), *Critique, Norm, and Utopia: A Study of the Foundations of Critical Theory*, Columbia University Press.
2. Berger P.L., Luckmann T., (1966), *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*, Doubleday, Garden City.
3. Berger P.L., Luckmann T., (2010), *Spoleczne tworzenie rzeczywistości*, PWN, Warszawa.
4. Bielski M., (1996), *Organizacje: istota, struktury, procesy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
5. Blumer H., (1969), *Symbolic Interactionism: Perspective and Method*, University of California Press, Berkeley.
6. Boje D.M., Gephart R.P. Jr, Thatchenkery T.J., (1996), *Postmodern Management and Organization Theory*, Sage Publications, Thousand Oaks.
7. Bolman L.G., Deal T.E., (2003), *Reframing Organisations. Artistry, Choice and Leadership*, Jossey-Bass, San Francisco.
8. Bourdieu P., (1990), *Animadversiones in Mertonem*, [w:] R.K. Merton, *Consensus and Controversy*, J. Clark, C. Modgil, S. Modgil (eds.), The Falmer Press, London–New York.
9. Burrell G., Morgan G., (1979), *Sociological Paradigms and Organisational Analysis*, Heinemann, London.
10. Burrell G., Cooper R., (1998), *Modernism, Postmodernism and Organizational Analysis: An Introduction*, „Organization Studies” vol. 9, no. 1.
11. Burrell G., Dale K., (2002), *Utopiary: Utopias, Gardens and Organization*, [w:] M. Parker (ed.), *Utopia and Organization*, Blackwell, Oxford.
12. Clegg S., Hardy C., (1997), *Relativity Without Relativism: Reflexivity in Post-Paradigm Organization Studies*, „British Journal of Management” vol. 8, Special Issue.
13. Deetz S., (1995), *Transforming Communication, Transforming Business: Building Responsive and Responsible Workplaces*, Cresskill, Hapton.
14. Deschamps J.-C., (1996), *Les théories de l'attribution*, [w:] J.-C. Deschamps, J.-L. Beauvois (eds.), *Des attitudes aux attribution. Sur la construction de la réalité sociale*, Presses universitaires de Grenoble, Grenoble.
15. Habermas J., (1985), *The Theory of Communicative Action, Volume 1: Reason and the Rationalization of Society*, translated by Thomas McCarthy, Beacon Press, Boston.
16. Hatch M.J., (2002), *Teoria organizacji*, PWN, Warszawa.
17. Holmwood J., (2005), *Functionalism and its Critics*, [w:] A. Harrington (ed.), *Modern Social Theory: an introduction*, Oxford University Press, Oxford.
18. Jackson M., (2003), *Systems Thinking: Creative Holism for Managers*, Wiley, John & Sons Ltd.
19. Johnson P., Duberley J., (2005), *Understanding Management Research*, Sage, London.
20. Knudsen Ch., Tsoukas H. (eds.), (2005), *The Oxford Handbook of Organization Theory: Meta-theoretical Perspective*, Oxford University Press, Oxford–New York.



21. Koontz H., (1961), *The Management Theory Jungle*, „Journal of the Academy of management” vol. 4, no. 3.
22. Kuhn T., (1998), *Struktura rewolucji naukowych*, PIW, Warszawa.
23. Lichtarski J. (red.), (2007), *Podstawy nauki o przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Wrocław.
24. March J.G., Simon H.A., (1964), *Teoria organizacji*, PWN, Warszawa.
25. Michel F., (1976), *Histoire de la sexualité, volume 1: La volonté de savoir*, Gallimard, Paris.
26. Oakley A., (2000), *Experiments in Knowing. Gender and Method in the Social Sciences*, The New Press, New York.
27. Pfeffer J., Salancik G.R., (1978), *The External Control of Organisations: A Resources Dependence Perspective*, Harper and Row, New York.
28. Remenyi D., Williams B., Money A., Swartz E., (2005), *Doing Research in Business and Management. An Introduction to Process and Method*, Sage, London.
29. Scheurich J.J., (1997), *Research Method in the Postmodern*, Falmer Press, London, Washington, DC.
30. Smircich L., (1983), *Organisations as Shared Meaning*, [w:] *Organisationa Symbolism*, JAI Press, Greenwich.
31. Suk-Young Chwe M., (2001), *Rational Ritual. Culture, Coordination and Common Knowledge*, Princeton University Press, Princeton and Oxford.
32. Sułkowski Ł., (2004), *Neopozytywistyczna mitologia w nauce o zarządzaniu*, „Organizacja i Kierowanie” nr 1 (115).
33. Sułkowski Ł., (2009), *Interpretative Approach in Management Sciences*, „Argumenta Oeconomica” nr 2.
34. Weick K., (1979), *The Social Psychology of Organising*, Addison-Wesley, Reading, Mass.
35. Welge M.K., Holtbrugge D., (1999), *International Management under Postmodern Conditions*, „Management International Review” vol. 39, no. 4.
36. Wheatley M.J., (1999), *Leadership and the New Science. Discovering Order in a Chaotic World*, Berret-Koehler Publishers, San Francisco.

The paradigms of management sciences

Summary

This paper presents an analysis of paradigms of management sciences. First of all the author presents the various possible typologies of organization and management paradigms and chooses the most adequate, in terms of the purposes of the article, approaches of G. Burrell and G. Morgan. Then each of the paradigms are characterized by describing its methodological development. Then on the canvas the concept of the paradigms of G. Burrell and G. Morgan, an analysis of their applicability into the theory and methodology of management science.

The author presents four paradigms: the Interpretive-Symbolic paradigm which combines subjectivism with regulation, the Neo-positivist-Functionalist-Systems paradigm which combines objectivism with regulation, radical humanism (postmodernism) – a paradigm combining subjectivism with radical change, the paradigm of radical structuralism (Critical Management Studies), formed at the meeting point of objectivism and radical change.

Theories in the sciences of management may be based on different paradigms, which can be seen in the elements, results, key topics and the attitude of the researcher and the preferred methodology.

