

Układ wielkości organizacyjnych

*Moim dzieciom,
Hannie i Wojciechowi*

Prace Naukowe



Uniwersytetu Śląskiego
w Katowicach
nr 3699

50^{lat} Uniwersytetu
Śląskiego
w Katowicach

O l a f F l a k

Układ wielkości organizacyjnych

Koncepcja metodologiczna
badania rzeczywistości organizacyjnej

Recenzent
Henryk Bieniok

Spis treści

Podziękowania 9

Wprowadzenie

Od autora 11

Przesłanki podjęcia tematu 17

Problem badawczy, cele i przedmiot pracy 22

Struktura pracy 24

Rozdział 1

Uwarunkowania uprawiania nauk o zarządzaniu
i tworzenia wiedzy o rzeczywistości organizacyjnej

1.1. Rozwój nauki 33

1.2. Cele i funkcje nauki 39

1.3. Rodzaje nauk i zjawisko niewspółmierności 43

1.4. Kryteria naukowości 47

1.5. Uprawianie nauki 52

1.6. Cechy wiedzy 57

1.7. Rodzaje wiedzy 61

1.8. Tworzenie wiedzy 67

1.9. Źródła wiedzy 73

1.10. Niepewność wiedzy 78

1.11. Redukowanie niepewności wiedzy 85

Rozdział 2

Uwarunkowania i definicje głównych elementów
nauk o zarządzaniu

2.1. Paradygmat i metoda naukowa 90

2.2. Problem badawczy i hipotezy 99

2.3. Teoria naukowa 109

2.4. Twierdzenia i prawa naukowe 118

2.5. Znaczenie modelowania zjawisk 126

2.6. Definicje i rodzaje modeli zjawisk 130

2.7. Budowanie modelu zjawiska 136

Rozdział 3

Ontologiczne podstawy nauk o zarządzaniu

- 3.1. Znaczenie ontologii 144
- 3.2. Istota bytu 147
- 3.3. Klasyfikacje, typologie i aksjomaty 151
- 3.4. Dylemat matematyczności rzeczywistości organizacyjnej 156
- 3.5. Definicje organizacji 160
- 3.6. Modele i metafory organizacji 164
- 3.7. Problemy organizatorskie 171
- 3.8. Grupa społeczna i współdziałanie 174
- 3.9. Istota faktu w rzeczywistości organizacyjnej 178
- 3.10. Zasoby w rzeczywistości organizacyjnej jako fakty 183
- 3.11. Procesy w rzeczywistości organizacyjnej jako fakty 192
- 3.12. Tworzenie ontologii rzeczywistości organizacyjnej 201

Rozdział 4

Epistemologiczne podstawy nauk o zarządzaniu

- 4.1. Znaczenie epistemologii 209
- 4.2. Poznanie rzeczywistości organizacyjnej 215
- 4.3. Pytanie i odpowiedź w procesie poznania 224
- 4.4. Podejście ilościowe i jakościowe 228
- 4.5. Metody badawcze 234
- 4.6. Pojęcia zjawisk w rzeczywistości organizacyjnej 242
- 4.7. Istota definiowania pojęć 246
- 4.8. Uwarunkowania wykorzystania języka w definiowaniu pojęć 250
- 4.9. Budowanie definicji pojęć 259
- 4.10. Definicje operacyjne i pomiar 262
- 4.11. Cechy, wymiary, zmienne i wskaźniki 270
- 4.12. Narzędzie pomiarowe i skala pomiaru 276
- 4.13. Narzędzie menedżerskie jako narzędzie pomiarowe 287

Rozdział 5

Koncepcje wspomagające badanie rzeczywistości organizacyjnej

- 5.1. Teoria informacji i jej znaczenie w naukach o zarządzaniu 292
- 5.2. Istota logiki i jej znaczenie w naukach o zarządzaniu 297
- 5.3. Zdania o rzeczywistości organizacyjnej w sensie logicznym 303
- 5.4. Pojęcie prawdy 308
- 5.5. Wnioskowanie na temat rzeczywistości organizacyjnej 311
- 5.6. Istota podejścia systemowego 316
- 5.7. Definicje i rodzaje systemów 322
- 5.8. Cechy systemu 325
- 5.9. Dynamika i równowaga systemu 328
- 5.10. Koncepcja organizacji jako systemu 332
- 5.11. Relacja przyczynowości 335

Rozdział 6

Koncepcja układu wielkości organizacyjnych

- 6.1. Wprowadzenie 342
- 6.2. Charakterystyka koncepcji układu wielkości organizacyjnych 346
- 6.3. Nauki o zarządzaniu 348
- 6.4. Rzeczywistość organizacyjna 350
- 6.5. Ontologia rzeczywistości organizacyjnej 356
- 6.6. Epistemologia rzeczywistości organizacyjnej 363
- 6.7. Wiedza o rzeczywistości organizacyjnej 367
- 6.8. Wielkości organizacyjne 370
- 6.9. Definiowanie wielkości organizacyjnych 374
- 6.10. Operacjonalizacja wielkości organizacyjnej 377
- 6.11. Elementy nauk o zarządzaniu 385

Podsumowanie

- Realizacja celów badawczych 393
- Rozwiązanie problemu badawczego 395
- Ograniczenia rozwiązania problemu badawczego 406
- Dotychczasowe wyniki badań z wykorzystaniem układu wielkości organizacyjnych 407
- Dalsze badania nad układem wielkości organizacyjnych 415
- Zastosowanie układu wielkości organizacyjnych w automatyzacji pracy menedżera 418

Bibliografia 425

Spis tabel 471

Spis rysunków 473

Summary 475

Podziękowania

Książka ta nigdy nie powstałaby bez twórczej inspiracji i naukowego wsparcia wielu wspaniałych Profesorów, Kolegów i Mistrzów.

Bardzo dziękuję Pani Profesor Krystynie Doktorowicz, Dziekanowi Wydziału Radio i Telewizji im. Krzysztofa Kieślowskiego Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, za opiekę merytoryczną i organizacyjną przy wydaniu tej książki, za życzliwość i wszelkie wsparcie okazane mi w pracy zawodowej, za wiarę w moje pomysły oraz umożliwienie mi wszechstronnego rozwoju naukowego.

Z całego serca dziękuję Panu Profesorowi Henrykowi Bieniokowi za cierpliwość w wytyczaniu mojej ścieżki w naukach o zarządzaniu oraz za wskazywanie, co jest w życiu ważne, a nade wszystko za mistrzowską lekcję zarządzania samym sobą.

Panu Profesorowi Marcinowi Grzegorzewi dziękuję za umożliwienie mi realizacji marzeń w zakresie budowy narzędzi menedżerskich TransistorsHead, przekazywanie dobrych naukowych praktyk, a także za długoletnią przyjaźń oraz zaufanie.

Podziękowania za wszelką naukową mądrość przekazaną mi podczas spotkań i konsultacji składam Panom Profesorom Adamowi Nalepcie, Kazimierzowi Śliwie, Markowi Lisińskiemu, Wojciechowi Dyduchowi, Wojciechowi Czakonowi i Grzegorzowi Głodowi. Za okazaną mi przychylność dziękuję Panu Profesorowi Jerzemu Łukaszewiczowi.

Bardzo dziękuję doktorowi Adrianowi Pyszcze, pierwszemu recenzentowi prac nad koncepcją układu wielkości organizacyjnych.

Podziękowania za wiarę w ideę układu wielkości organizacyjnych składam doktorom Kindze Hoffmann-Burdzińskiej, Monice Rutkowskiej, Annie Ujwary-Gil, Adrianowi Robakowi, Justynie Alnajjar, Annie Kimberley i wielu innym wspaniałym naukowcom i kolegom.

Specjalne podziękowania kieruję do mojego przyjaciela Rafała Ujmy za techniczną realizację narzędzi menedżerskich TransistorsHead i nieocenione wsparcie (nie tylko) informatyczne, a także do doktora Conga Yanga za wielką szkołę precyzji w myśleniu (Special thanks to my friend Cong Yang for the great lesson of precise thinking).

Autor

Wprowadzenie

Od autora

Przez ponad sto lat istnienia nauk o zarządzaniu, obok koncepcji i metod rozwiązywania problemów w organizacjach, sformułowano wiele koncepcji i metod z zakresu uprawiania tych nauk. Same tylko perspektywy poznawcze nauk o zarządzaniu¹, nie wspominając o metodach prowadzenia badań, dają badaczowi rzeczywistości organizacyjnej szerokie pole wyboru podejść metodologicznych.

W obliczu tak bogatego dorobku nauk o zarządzaniu można postawić pytanie, czy nowa koncepcja metodologiczna w naukach o zarządzaniu jest rzeczywiście potrzebna. W ocenie autora, odpowiedź na to pytanie może być twierdząca, a inspiracją do przemyśleń na ten temat były problemy metodologiczne napotkane przez autora podczas badań nad konkurencyjnością polskich przedsiębiorstw². Taka odpowiedź implikuje jednak wiele szczegółowych pytań dotyczących uwarunkowań metodologicznych takiej koncepcji. Sformułowane odpowiedzi powinny czynić nową koncepcję w jakimś sensie i w jakimś stopniu bardziej efektywną od już istniejących.

Propozycją rozwiązania problemów metodologicznych związanych z uprawianiem nauk o zarządzaniu jest koncepcja układu wielkości organizacyjnych, zaprezentowana w rozdziale 6. Koncepcja ta została oparta na logicznym wnioskowaniu i podejściu heurystycznym, których podstawy teoretyczne zaprezentowano w rozdziałach 1–5. Koncepcję metodologiczną definiuje się przy tym jako spójną wewnętrzną postawę metodologiczną, opartą na założeniach teoretycznych, wyrażającą

1 Więcej: Ł. SUŁKOWSKI: *Epistemologia i metodologia zarządzania*. Warszawa, PWE, 2012, s. 123–171.

2 Więcej: O. FLAK: *Wybrane dylematy badania konkurencyjności przedsiębiorstw*. W: *Organizacje komercyjne i niekomercyjne wobec wzmożonej konkurencji oraz wzrastających wymagań konsumentów*. Red. A. NALEPKA. Nowy Sącz, Wyższa Szkoła Biznesu w Tarnowie, 2005, s. 135–145. Jest to jedna z książek będących zbiorem referatów prezentowanych na dorocznych seminariach. Publikacje takie ukazują się co rok, zawsze pod jednakowym tytułem, różnicuje je rok wydania.

określone preferencje badawcze i eksponującą oryginalny взгляд w określony obszar problemowy³.

Stworzenie układu wielkości organizacyjnych zajęło autorowi prawie dekadę, a rozpoczęło się nie od problemu badawczego, będącego wynikiem logicznego wniosku, ale od przypuszczenia sformułowanego na podstawie intuicji. Z perspektywy czasu można ocenić, że było dokładnie tak, jak zobrazował to M. Heller: problemy naukowe powstają jak „w greckim dramacie: jakaś intryga, dzięki której zawiązuje się akcja, rozbudowują się różne wątki, które konkurując, ale i splatając się ze sobą, tworzą problem”⁴. W ten sposób wcześniejsze doświadczenia badawcze autora zaowocowały postawieniem następującego pytania badawczego: Czy można stworzyć całościową, spójną i sformalizowaną koncepcję metodologiczną nauk o zarządzaniu, która pozwoli w znaczącym stopniu rozwiązać obecne problemy metodologiczne w tych naukach?

Formowanie odpowiedzi na to pytanie nie przebiegało do końca liniowo, a proces ten zapoczątkowała myśl, że za punkt odniesienia można przyjąć układ SI⁵ w fizyce. W wyniku tego, w kontekście toczącej się w literaturze przedmiotu dyskusji o rozwoju nauk o zarządzaniu⁶, celem stało się stworzenie układu wielkości organizacyjnych, który miałby pozwolić na „pełniejsze realizowanie funkcji nauk o zarządzaniu, porównywanie badań naukowych oraz precyzyjniejsze formułowanie teorii lub twierdzeń naukowych”⁷. Następnie przyszedł czas na konceptualizację układu wielkości organizacyjnych i umiejscowienie rozważań w kontekście istniejących nurtów filozoficznych⁸. Powstała wówczas pierwsza koncepcja połączenia podejścia zasobowego i podejścia procesowego w naukach o zarządzaniu, a tym samym zasobów i procesów w organizacji, poprzez układ wzajemnie zależnych pojęć: odpowiednio wielkości organizacyjnej pierwotnej i wielkości organizacyjnej pochodnej⁹. Postawienie tezy o możliwości wykorzystania w badaniach naukowych

3 Więcej: M. LISIŃSKI, M. SZARUCKI: *Okresy przełomowe w rozwoju metodologii nauk o zarządzaniu*. W: *Przełomy w zarządzaniu. Kontekst strategiczny*. Red. Z. DWORZECKI, B. NOGALSKI. Toruń, TNOiK Dom Organizatora, 2011, s. 116.

4 B. BROŻEK: *Myślenie według Hellera. W 80 lat dookoła wszechświata*. „Tygodnik Powszechny” 2016, 12, s. 5.

5 Więcej: *The International System of Units (SI)*. 8th edition. Paris, Organisation Intergouvernementale de la Convention du Mètre, 2006.

6 Przykład: K. ZIMNIEWICZ: *Czy zarządzanie jest nauką?* W: *Przemiany społeczne, ekonomiczne i organizacyjne we współczesnej gospodarce*. Red. K. HANUSIK, M. ŁANGOWSKA-SZCZĘŚNIAK, S. SOKOŁOWSKI. Opole, Uniwersytet Opolski, 2005, s. 253–254.

7 O. FLAK: *Układ wielkości organizacyjnych jako obiekt badań*. W: *Organizacje komercyjne i niekomercyjne wobec wzmożonej konkurencji oraz wzrastających wymagań konsumentów*. Red. A. NALEPKA. Nowy Sącz, Wyższa Szkoła Biznesu, 2007, s. 64.

8 Więcej: L. WITGENSTEIN: *Tractatus Logico-Philosophicus*. Tłum. B. WOLNIEWICZ. Warszawa, PWN, 2000.

9 O. FLAK: *Konceptualizacja układu wielkości organizacyjnych*. W: *Organizacje komercyjne i niekomercyjne wobec wzmożonej konkurencji oraz wzrastających wymagań konsumentów*. Red. A. NALEPKA. Nowy Sącz, Wyższa Szkoła Biznesu, 2008, s. 13–21.

wielkości organizacyjnych wymagało podjęcia działań zmierzających do określenia sposobu ich definiowania¹⁰.

Na tym etapie został przerwany, zachowany dotąd, liniowy tok myślenia. Po pierwsze, ustalenia poczynione do tego momentu i dotyczące sposobu definiowania wielkości organizacyjnych zostały w późniejszych pracach autora istotnie zmienione. Po drugie, równoległe do tworzenia koncepcji samej wielkości organizacyjnej autor podjął pierwsze próby teoretycznego rozwiązania problemu, jakim był pomiar wielkości organizacyjnych¹¹. Aby stało się to możliwe, należało określić kwestię mierzalności wielkości organizacyjnych, czego rezultatem była propozycja podzielenia ich na wymiary, w skład których wchodziłyby już konkretne wielkości mierzone¹².

Autor poczynił również pierwsze próby analizy skutków przyjęcia paradygmatu, zgodnie z którym świat, również w zakresie rzeczywistości organizacyjnej, jest matematyczny, a nie tylko matematyzowalny¹³. Podsumowanie tych rozważań, będących jednocześnie kontekstem konstruowania układu wielkości organizacyjnych, przedstawił we współautorskiej publikacji *Dylematy w doborze metod badania organizacji*¹⁴, stanowiącej dwugłos odmiennych poglądów metodologicznych w zakresie głównych problemów uprawiania nauk o zarządzaniu.

Następnie autor podjął prace nad narzędziami pomiarowymi, będącymi jednocześnie narzędziami menedżerskimi, ponownie zaburzając liniowość działań zmierzających do rozwiązania postawionego problemu badawczego. Narzędzia menedżerskie są zwykle wykorzystywane przez menedżera lub uczestników organizacji w rozwiązywaniu problemu organizatorskiego¹⁵. Założenie użycia praktycznych narzędzi do naukowych celów wpisywało się w ideę autora, dotyczącą

10 O. FLAK: *Propozycja metody ustalania definicji w układzie wielkości organizacyjnych*. W: *Organizacje komercyjne i niekomercyjne wobec wzmożonej konkurencji oraz wzrastających wymagań konsumentów*. Red. A. NALEPKA. Nowy Sącz, Wyższa Szkoła Biznesu, 2009, s. 11–20.

11 Więcej: O. FLAK: *Organizator spotkań. Formularze narzędzia oraz opis ich wykorzystania*. W: *IT w organizacjach gospodarczych*. Red. L. KIEŁTYKA, R. KUCABA, W. JĘDRZEJCZYK. Toruń, TNOiK Dom Organizatora, 2010, s. 129–139; IDEM: *Organizator spotkań. Projekt narzędzia menedżerskiego wykorzystującego układ wielkości organizacyjnych*. W: *Technologie i systemy komunikacji oraz zarządzania informacją i wiedzą*. Red. L. KIEŁTYKA. Warszawa, Difin, 2009, s. 58–69.

12 O. FLAK: *Wymiary i wielkości mierzone w układzie wielkości organizacyjnych*. W: *Organizacje komercyjne i niekomercyjne wobec wzmożonej konkurencji oraz wzrastających wymagań konsumentów*. Red. A. NALEPKA. Nowy Sącz, Wyższa Szkoła Biznesu, 2010, s. 11–21.

13 Więcej: R. HAMMING: *The Unreasonable Effectiveness of Mathematics*. "The American Mathematical Monthly" 1980, 87: 2, s. 81–90; M. HELLER: *Czy świat jest matematyczny? „Zagadnienia Filozoficzne w Nauce”* 1998, 22, s. 3–14; M. HELLER, J. ŻYCIŃSKI: *Matematyczność przyrody*. Kraków, Petrus, 2010; B. VOORHEES: *Embodied Mathematics*. "Journal of Consciousness Studies" 2004, 11: 9, s. 83–88; E.P. WIGNER: *Niepojęta skuteczność matematyki w naukach przyrodniczych*. „Zagadnienia Filozoficzne w Nauce” 1991, 13, s. 5–18.

14 O. FLAK, A. PYSZKA: *Dylematy w doborze metod badania organizacji*. W: *Dylematy zarządzania organizacjami we współczesnej gospodarce*. Red. A. ADAMIK, S. LACHIEWICZ. Łódź, Politechnika Łódzka, 2010, s. 153–171.

15 Więcej: O. FLAK: *Projekt narzędzia menedżerskiego wykorzystującego metodę generowania innowacji zarządczych*. W: *Komputerowo zintegrowane zarządzanie*. T. 1. Red. R. KNOSALA. Opole, Oficyna Wydawnicza Polskiego Towarzystwa Zarządzania Produkcją, 2011, s. 327–338.

wskazania odpowiedniego połączenia tzw. teorii i praktyki zarządzania, czego potrzeba jest często wskazywana w literaturze przedmiotu¹⁶. Jako rezultat tych rozważań powstała koncepcja uniwersalnego narzędzia menedżerskiego, będącego narzędziem pomiaru dowolnej wielkości organizacyjnej pierwotnej¹⁷.

Ciąg dalszy tych prac odbywał się w ramach projektu badawczego „Pattern Recognition Techniques for Management Science”, finansowanego w ramach „Scholarship for Scientists and Academic Employees in Germany” (DAAD A/12/00329). W tym czasie autor stworzył dwa prototypy wspomnianego narzędzia. Prace eksperymentalne i pierwsze wyniki badań empirycznych pozwoliły określić kolejne problemy metodologiczne dotyczące układu wielkości organizacyjnych, występujące też w dotychczasowej praktyce badawczej w naukach o zarządzaniu¹⁸. Jednocześnie autor rozwinął koncepcję ontologii rzeczywistości organizacyjnej z zamierzeniem przyszłego wykorzystania układu wielkości organizacyjnych w automatyzacji pracy menedżera¹⁹.

W następnym projekcie, „Pattern Recognition Techniques in Team Management Automation”, realizowanym w ramach instytutu FoKoS (ForschungsKollegSiegen – The Research Centre „Shaping the future” at the University of Siegen), autor zwiększył liczbę narzędzi pomiarowych do dziesięciu i udoskonił sposób pomiaru wybranych wielkości organizacyjnych. Wyniki eksperymentów, przeprowadzonych metodą obserwacji nieuczestniczącej z wykorzystaniem tych właśnie narzędzi, opisał w poprzednich publikacjach²⁰, a najważniejsze wnioski zostały przedstawione w *Podsumowaniu*.

16 Więcej: M. LISIŃSKI: *Współczesne problemy rozwoju metodologii nauk o zarządzaniu*. „Zarządzanie i Finanse” 2013, 4: 1, s. 168; J. STROJNY: *Teoretyk w biznesie – refleksje o teorii i praktyce zarządzania*. W: *Dylematy zarządzania organizacjami...*, s. 103.

17 O. FLAK: *Concept of Managerial Tools Based on The System of Organizational Terms*. W: *Innovation in Management and Production Engineering*. Red. R. KNOSALA. Opole, Oficyna Wydawnicza Polskiego Towarzystwa Zarządzania Produkcją, 2014, s. 187–197.

18 Więcej: O. FLAK: *Dylematy badania organizacji*. „Współczesne Zarządzanie – Contemporary Management Quarterly” 2013, 2, s. 58–67.

19 O. FLAK: *Theoretical Foundation for Managers’ Behavior Analysis by Graph-Based Pattern Matching*. „International Journal of Contemporary Management” 2013, 12: 4, s. 110–123.

20 Więcej: O. FLAK: *Results of Observations of Managers Based on the System of Organizational Terms*. W: *Business and Non-Profit Organizations Facing Increased Competition and Growing Customers’ Demands*. Vol. 12. Red. A. NALEPKA, A. UJWARY. Nowy Sącz, Wyższa Szkoła Biznesu, 2013, s. 89–102; IDEM: *Ustalanie celów i zadań za pomocą narzędzi menedżerskich online – wyniki obserwacji*. „Studia Ekonomiczne” 2013, s. 199, *Technologie wiedzy w zarządzaniu publicznym*, s. 46–57; O. FLAK, J. ALNAJJAR: *Ocena spójności intertekstowej w planowaniu projektu. Wyniki badania z wykorzystaniem układu wielkości organizacyjnych*. „Lingwistyka Stosowana” 2015, 13, s. 1–14; EIDEM: *Linguistic Analysis of Managers’ Behaviour Aimed at Replacing Human Managers with Robots*. W: *Proceedings of the 15th European Conference on Research Methodology for Business and Management Studies: Kingston Business School, Kingston University: London, UK: 9–10 June 2016*. Eds. V. BENSON, F. FILIPPAIOS. [s.l.], Academic Conferences and Publishing International, [cop. 2016], s. 1–8; O. FLAK, K. HOFFMANN-BURDZIŃSKA: *Management Techniques and Tools in Project Planning – Part 1. Quantitative Results of Research*. W: *Innovation in Management...*, s. 277–287; EIDEM: *Management Techniques and Tools in Project Planning – Part 2. Qualitative Results*

Przyszedł wówczas czas na syntezę rozwiązań problemów metodologicznych, wycofanie lub rozwinięcie wielu wcześniejszych propozycji, a także na podjęcie tematów do tej pory nierozpatrywanych, a stanowiących niezbędne elementy w koncepcji metodologicznej nauk o zarządzaniu. Dla przykładu, określono wówczas: znaczenie teorii informacji w pomiarze wielkości organizacyjnych, możliwość tworzenia wiedzy na temat rzeczywistości organizacyjnej na podstawie logiki formalnej, uwarunkowania językowe tworzenia wiedzy itp. Podjęcie tych i wielu innych zagadnień, opisanych w rozdziałach 1–5 niniejszej pracy, pozwoliło dopełnić koncepcję układu wielkości organizacyjnych o konieczne elementy składowe.

Z perspektywy czasu okazało się, jak wiele aspektów niniejszej pracy było wynikiem zewnętrznej inspiracji, sprzecznych emocji, chęci odkrywania i radości tworzenia. Prawdziwy okazał się pogląd, że „intuicja i dyskurs w różny sposób są wplątane w całokształt procesów poznawania, czasem moment intuicyjny leży u początku myślenia dyskursywnego, czasem stanowi jego kres i pośredni wynik”²¹. Pomimo że tworzenie nauki polega na posługiwaniu się metodą naukową, nie można uprawiać nauki zupełnie bez intuicji, podpowiadającej badaczowi, w jakim obszarze wiedzy wybraną metodę zastosować. Inaczej sama metoda byłaby zwykłym naśladownictwem.

Zakres tematyczny pracy może wydawać się Czytelnikowi dość szeroki, w zamierzeniu autora miał jednak odpowiadać funkcjom określonym w projektowanej koncepcji układu wielkości organizacyjnych. Autorowi towarzyszyło przekonanie: „[...] zrozumienie struktury rzeczywistych sieci [szerzej: skomplikowanych struktur – przyp. O.F.] może nadejść tylko w wyniku połączenia idei i danych, które leżą rozproszone po całym intelektualnym spektrum. Tworzą one fragmenty, z których każdy ma swoją fascynującą historię i pewien zasób wiedzy, ale żaden z nich nie stanowi klucza do całości”²². Dlatego praca, pod względem zarówno dyskursu naukowego, przedstawionego w rozdziałach 1–5, jak i wyniku tego dyskursu, omówionego w rozdziale 6, nie mieści się w jednym nurcie naukowym ani w jednym dominującym paradygmacie. Koncepcje metodologiczne, filozoficzne i techniczne zaprezentowane w rozdziale 6 przenikają się w zakresie idei, jak

of Research. W: Innovation in Management..., s. 288–298; EIDEM: *Managerial Tools' Influence on a Planning Process. Results of the Experiment. W: Business and Non-Profit Organizations Facing Increased Competition and Growing Customers' Demands. Vol. 15. Red. A. NALEPKA, A. UJWARY. Nowy Sącz, Wyższa Szkoła Biznesu, 2016, s. 119–139; O. FLAK, A. PYSZKA: Differences in Perception of the Participants in the Management Process and its Real Trajectory. "Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation" 2013, 9: 4, Nowy Sącz, Wyższa Szkoła Biznesu, s. 53–72; O. FLAK, C. YANG, M. GRZEGORZEK: *Action Sequence Matching of Team Managers. W: Proceedings of the 6th International Conference on Pattern Recognition Applications and Methods. Vol. 1. Eds. M. DE MARSICIO, G. SANNITI DI BAJA, A. FRED. Porto, ICPRAM, 2017, s. 386–393; K. HOFFMANN-BURDZIŃSKA, O. FLAK: Management by Objectives as a Method of Measuring HR Teams Effectiveness. "Journal of Positive Management" 2015, 6: 3, s. 67–82.**

²¹ K. WOJTYŁA: *Osoba i czyn oraz inne studia antropologiczne. Lublin, Towarzystwo Naukowe KUL, 1994, s. 191.*

²² E. BENDYK: *Antymatrix. Warszawa, WAB, 2004, s. 281; D.J. WATTS: Six Degrees. The Science of a Connected Age. New York, Norton, 2003.*

również konkretnych przypisywanych im funkcji. W procesie formułowania odpowiedzi na postawione pytanie badawcze autorowi towarzyszyło przekonanie, że jeśli jakaś koncepcja wpisuje się w dany nurt metodologiczny, nie musi to oznaczać, że wpisuje się tylko w ten nurt ani że wpisuje się w pełni.

Rozważania, prowadzone na podstawie wielu koncepcji, mogą więc przypominać krętą drogę, prowadzącą czasami pomiędzy skrajnymi poglądami filozofów, badaczy z obszaru nauk o zarządzaniu, logików i metodologów. Droga ta niejednokrotnie przebiega wbrew osi czasu, zawracając w przeszłość do koncepcji jasnych i klarownych, po niewielkich modyfikacjach możliwych do zastosowania współcześnie. Prowadzi pomiędzy twardymi symbolami logiki formalnej i teorii informacji a nieraz mglistymi koncepcjami ontologicznymi lub epistemologicznymi. Wynikiem jej przebycia jest dotarcie do koncepcji układu wielkości organizacyjnych – zgodnie z zamysłem autora – prostej²³ (choć jednocześnie złożonej²⁴) i skalowalnej²⁵, która powinna spełnić oczekiwania naukowe zarówno pozytywisty, jak i interpretatora.

Należy podkreślić, że podstawą prowadzonych rozważań jest podejście systemowe. Choć w literaturze przedmiotu ogłaszano wielokrotnie schyłek podejścia systemowego w naukach o zarządzaniu, to autor jest podobnego zdania, jak H. Witczak, który pisał, że „niezadowalający poziom systemowości w obszarze metodologii dotyczy praktycznie wszystkich płaszczyzn: językowo-definitywnej, logiki postępowania naukowego, metod, technik i instrumentów naukowych oraz procedur naukowych”²⁶. Trzeba dodać, że sam układ wielkości organizacyjnych systemem nie jest, co znajduje swoje odzwierciedlenie również w nazwie tej proponowanej koncepcji metodologicznej.

W analizie poglądów, przeprowadzonej w rozdziałach 1–5, można zauważyć kilka dominujących tendencji, będących jednocześnie – co naturalne – odbiciem przekonań naukowych autora.

Po pierwsze, przedstawiono koncepcje teoretyczne i poglądy naukowców, które, jak można sądzić, albo przetrwały, albo przetrwają próbę czasu. Niektóre z nich są w pełni aktualne, pomimo że od ich opublikowania minęło wiele dziesięcioleci. Treść i forma prawdziwie dobrych myśli wydają się nie ulegać modom, nie starzeją się i nie znikają pod murami kolejnych koncepcji. Mowa w tym miejscu o koncepcjach teoretycznych, a nie o wynikach badań empirycznych, zawsze podlegających przynajmniej częściowej dezaktualizacji.

Po drugie, autor starał się podkreślić wartość i aktualność zagranicznej i polskiej myśli organizatorskiej z lat 1960–2015, a także znaczenie działań podejmowanych przez jej twórców. Po trzecie, w rozdziałach 1–5 można było wyróżnić jedynie

23 Wiecej: H. GAUCH: *Scientific Method in Practice*. Cambridge, Cambridge University Press, 2003; J. SUCH: *Are There Definitively Falsifying Procedures in Science? W: Polish Essays in the Philosophy of the Natural Sciences*. Red. W. KRAJEWSKI. Dordrecht, D. Reidel Publishing Company, 1982, s. 113–126.

24 Więcej: M. DOMBROWSKI: *Złożona natura złożoności*. „Diametros” 2013, 36, s. 53–56.

25 Więcej: E. BONABEAU, M. DORIGO, G. THRAULAZ: *Swarm Intelligence: From Natural to Artificial Systems*. Oxford, Oxford University Press, 1999.

26 H. WITCZAK: *Wstęp do systemu nauk o zarządzaniu*. „Współczesne Zarządzanie – Contemporary Management Quarterly” 2013, 2, s. 28.

wybrane poglądy naukowe, zwykle formułowane przez wąską grupę badaczy. Ponieważ niniejsza praca jest wielotematyczna, prezentowanie dorobku naukowego w danej dziedzinie było sztuką wyboru i dlatego zakres uwzględnionej literatury przedmiotu może wydawać się Czytelnikowi czasami zbyt wąski. Jednak takiej selekcji wymagała również ograniczona objętość książki.

Po czwarte, ze względu na istotność pewnych definicji i argumentów, a także obawę przed zmianą znaczenia, zagubieniem sensu wypowiedzi i innymi wadami w tłumaczeniu lub parafrazie, autor zdecydował się przytaczać pewne treści jako cytaty. Po piąte, w rozdziałach 1–5 zostały przedstawione zarówno wybrane poglądy, jak i ich interpretacje poczynione przez innych autorów, zwłaszcza z dziedziny filozofii. Podobnych interpretacji autor – ze względu na swoją specjalizację naukową – nie miał śmiałości czynić samodzielnie.

Po szóste, pomimo że praca naukowa zwykle nie jest nacechowana ocenami, to jednak takie oceny można odnaleźć w rozważaniach autora zawartych w rozdziałach 1–5. Przyczyną nie całkiem kronikarskiego podejścia do dotychczasowego dorobku naukowego było to, że rezultatem prowadzonego dyskursu miała być wypracowana koncepcja metodologiczna nauk o zarządzaniu, zaprezentowana w rozdziale 6. Koncepcja ta, w zamierzeniu autora, ma w znacznej mierze cechy pracy projektowej.

Przedstawiony w rozdziale 6 układ wielkości organizacyjnych to nie koniec prac autora nad całościową, spójną i sformalizowaną koncepcją metodologiczną nauk o zarządzaniu pozwalającą rozwiązać obecne problemy metodologiczne dotyczące tych nauk. Kolejne obszary badawcze, zarówno teoretyczne, jak i empiryczne, opisano w *Podsumowaniu*. Przeprowadzone dotychczas badania pilotażowe dotyczące układu wielkości organizacyjnych jako koncepcji nauk o zarządzaniu, przybliżone w *Podsumowaniu*, dają podstawę do formułowania wizji rozwoju nauk o zarządzaniu, w której istotnym elementem będzie stopniowa automatyzacja pracy menedżera, a prawdopodobnie w przyszłości – nieokreślona dziś forma konkurencji pomiędzy menedżerem-człowiekiem i menedżerem-robotem.

Przesłanki podjęcia tematu

Luka poznawcza w rozwiązaniu problemów metodologicznych

Problemy metodologiczne są przedmiotem ożywionej dyskusji i zainteresowania wielu współczesnych przedstawicieli nauk o zarządzaniu²⁷. Dyskusja o tożsamości tych nauk i ich metodologicznych założeniach sięga 1961 roku, kiedy H. Koontz zainspirował badaczy rzeczywistości organizacyjnej pojęciem dżungli

27 Więcej: W. CZAKON: *Kryteria oceny rygoru metodologicznego badań w naukach o zarządzaniu*. „Organizacja i Kierowanie” 2014, 1 (161), s. 51–62; M. LISIŃSKI: *Analiza metodologii nauk o zarządzaniu*. W: *Rozwój koncepcji i metod zarządzania*. Red. J. CZEKAJ, M. LISIŃSKI. Kraków, Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, 2011, s. 163–172; S. SUDOŁ: *Nauki o zarządzaniu. Węzłowe problemy i kontrowersje*. Toruń, TNOiK Dom Organizatora, 2007.

teorii zarządzania²⁸, oznaczającym nieuporządkowany sposób uprawiania nauk o zarządzaniu oraz właściwe im coraz większe kontrowersje ontologiczne i epistemologiczne. Mimo że od tego czasu upłynęło kilka dziesięcioleci, to „nadal mamy do czynienia z dżunglą teorii zarządzania, i to rozleglejszą i bujniejszą niż kiedykolwiek”²⁹. Niektórzy autorzy podkreślają, że obecna sytuacja nauk o zarządzaniu świadczy o kryzysie tych nauk, a zwłaszcza ich podstaw filozoficznych i metodologicznych. Kryzys ten uważany jest za systemowy i permanentny, do tego stopnia, że podważa nawet rację bytu nauk o zarządzaniu jako samodzielnej dyscypliny naukowej³⁰. S. Sułkowski pisze nawet, że nie dysponują one „ani teoriami, ani prawami, ani nawet namiastką metody naukowej”³¹.

Podnoszony przez tego samego autora problem eklektyzmu nauk o zarządzaniu³² wydaje się wzmacniać tendencje rozproszenia wysiłków zmierzających do utrzymania naukowego charakteru badań rzeczywistości organizacyjnej. Jest tak, mimo że wielu badaczy rzeczywistości organizacyjnej jednoczy się wokół wysiłków stworzenia metodologii nauk o zarządzaniu o charakterze mierzalnym i optymalizacyjnym³³. Przykładem próby scalenia podejść metodologicznych jest łączenie paradygmatu wymiany i paradygmatu wartości³⁴ w naukach ekonomicznych i, poprzez analogię, łączenie podejścia zasobowego i podejścia procesowego w naukach o zarządzaniu.

Dlatego pierwszą przesłanką podjęcia prac nad układem wielkości organizacyjnych jako koncepcji metodologicznej nauk o zarządzaniu było to, że z jednej strony nierozwiązane problemy metodologiczne w naukach o zarządzaniu są poddawane krytyce³⁵, a z drugiej strony można zauważyć pewien stopień pogodzenia się z permanentnym stanem „dżungli teorii zarządzania”³⁶. Sprzeczność obu stanowisk tworzy lukę poznawczą w zakresie metodologii nauk o zarządzaniu, a próbą jej zapelnienia, w zamierzeniu autora, jest właśnie układ wielkości organizacyjnych.

28 Więcej: H. KOONTZ: *The Management Theory Jungle*. „The Journal of the Academy of Management” 1961, 4: 3, s. 174–188.

29 H. WITCZAK: *Wstęp do systemu nauk o zarządzaniu...*, s. 27.

30 J.R. SOBczyk: *Kryzys podstaw metodologicznych nauk o zarządzaniu – kryzysem powinowactwa z naukami społecznymi*. „Acta Universitatis Lodzensis Folia Oeconomica” 2010, 234, s. 335.

31 Ł. SUŁKOWSKI: *Epistemologia w naukach o zarządzaniu*. Warszawa, PWE, 2005, s. 55.

32 Więcej: Ł. SUŁKOWSKI: *Między poznaniem a działaniem – eklektyzm metodologiczny w zarządzaniu*. „Organizacja i Kierowanie” 2004, 3, s. 33–42.

33 J. NIEMCZYK: *Rozwój nauk o zarządzaniu a paradygmaty nauk ekonomicznych*. „Organizacja i Kierowanie” 2014, 1A, s. 171.

34 Więcej: B. DOUGLASS: *Economic Methodology and Nobel Laureates: Confirmation of a Methodological Paradigm Shift*. “American Journal of Economics and Sociology” 2012, 71: 5, s. 1205–1218.

35 Przykład: S. SUDOŁ: *Main Dilemmas of Management Science*. “Organization and Management” 2010, 1 (139), s. 8–9.

36 Więcej: K.D. MILLER, E.W.K. TSANG: *Testing Management Theories: Critical Realist Philosophy and Research Methods*. “Strategic Management Journal” 2010, 32: 2, s. 139–158.

Olaf Flak

System of Organizational Terms

Methodological concept of organizational reality research

Summary

Reasons for raising the issue

Methodological problems of management science are the subject of lively discussion and interest of many contemporary representatives in management science. The discussion about the identity of management science and its methodological assumptions dates back to 1961, when H. Koontz stimulated the awareness of organizational reality researchers with the concept of a „management theory jungle”, meaning a disordered way of practicing management science with its growing ontological and epistemological controversies. Although several decades have passed since then, „we’re still dealing with the management theory jungle, and it’s even more extensive and vivid than ever before”. Some authors emphasize that the current situation of management science represents a crisis of these sciences, especially their philosophical and methodological foundations. S. Sułkowski even writes that this science has neither „theories nor rights, nor even a substitute for the scientific method”.

The first reason for undertaking the work on the system of organizational terms as a methodological concept of management science was the fact that on the one hand, unresolved methodological problems in management science are subject to criticism, and on the other hand, there is a certain degree of reconciliation with the permanent state of the “management theory jungle”.

The second reason was the specific problems of this science, including: a dilemma whether management science belongs to idiographic or nomothetic sciences; domination of the organizational reality research based on situations at certain moments of time, which leads to a static and only temporary assessment of this reality; creation of theory in management science under the clear influence of the researcher’s evaluation of the elements of these theories; increasing diversity of the understanding of concepts; incommensurability of the entire scientific discipline, especially in the field of methods of conducting research and interpretation of their results.

The third reason of raising the issue, which, unlike the two previous ones, concerns more with the future than the past, is the progressive digitization and automation of the modern world. Already in 1967, P. Drucker wrote that computer systems (then – „computers“ – an author’s note) would not only serve to collect information, but the algorithms written in them would be able to replace managers over time. Although it has not happened yet, IT systems fill and automate more and more areas of human life, and thus, also manager’s work.

Research problem

The research problem, which was stated after the preliminary literature studies and after determining the reasons to raise the issue, can be presented by means of the following research question: can there be a comprehensive, coherent and formalized methodological concept of the management science which allows practicing this science in a way that solves current problems of this science?

Three concepts included in this question should be clarified. First of all, the condition was made that the concept should be comprehensive. It means that it should cover all or most of the issues necessary for practicing science, such as ontological and epistemological assumptions, defined elements of science, ways of using the language, methods of inference, etc. Secondly, the assumption in the research question states that the methodological concept should be coherent, and therefore internally consistent and internally complementary. Thirdly, the concept should be formalized, so there should be strictly defined rules on how to apply individual elements of the concept, defined either in details or in the form of universal and scaled principles.

Subject of research

The subject of this book is therefore a comprehensive, coherent and formalized methodological concept of management science, whose tasks have been identified in the mentioned research problem. The essence of this concept is to represent organizational reality with certain terms, just as physical phenomena can be represented by units and their corresponding physical quantities in the SI system. However, it should be emphasized that due to the ontological and epistemological conditions of management science, the SI system is only an analogy of the created concept, and from the point of view of the chronology of work on this concept, it was the author's inspiration to raise the above mentioned research problem.

The core of the methodological concept of management science is the organizational terms, which were divided into primary and derivative as a result of an analysis of ontological conditions. Organizational terms represent facts occurring in the organizational reality, and these facts correspond to the ontological conception of being, widely accepted in the philosophy of science. As a result of combining this type of ontological conditions and a far-reaching analogy, which is the SI system, the name of the developed methodological concept was created – the system of organizational terms.

This work is therefore a voice in the discussion on the need for new methods of studying the organizational reality. Perhaps the use of the system of organizational terms as a methodological concept of management science will also allow for the creation of more human-independent systems of management organization which, in certain situations, will be able to replace a human manager with a more effective robot manager.

Redakcja:
Anna U. Piłśniak

Projekt okładki, według pomysłu Autora:
Marek J. Piwko {mjp}

Korekta:
Marzena Marczyk

Redakcja techniczna, skład i łamanie:
Jadwiga Piłśniak

Copyright © 2018 by Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego
Wszelkie prawa zastrzeżone

ISSN 0208-6336
ISBN 978-83-226-3322-9
(wersja drukowana)
ISBN 978-83-226-3323-6
(wersja elektroniczna)

Wydawca:
Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego
ul. Bankowa 12B, 40-007 Katowice
www.wydawnictwo.us.edu.pl
e-mail: wydawus@us.edu.pl

Wydanie I. Ark. druk. 30,0. Ark. wyd. 375
Papier offset. kl. III, 90 g. Cena 38 zł (+VAT)
Druk i oprawa: „TOTEM.COM.PL Sp. z o.o.” Sp. k.
ul. Jacewska 89, 88-100 Inowrocław