

PRACE NAUKOWE

Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

RESEARCH PAPERS

of Wrocław University of Economics

Nr 422

**Zasoby organizacji.
Zagadnienia epistemologiczne
i metodologiczne**



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
Wrocław 2016

Redakcja wydawnicza: Anna Grzybowska, Joanna Świrska-Korlub

Redakcja techniczna: Barbara Łopusiewicz

Korekta: Justyna Mroczkowska

Łamanie: Beata Mazur

Projekt okładki: Beata Dębska

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania

znajdują się na stronie internetowej Wydawnictwa

www.pracnaukowe.ue.wroc.pl

www.wydawnictwo.ue.wroc.pl

Publikacja udostępniona na licencji Creative Commons

Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne-Bez utworów zależnych 3.0 Polska

(CC BY-NC-ND 3.0 PL)



© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wrocław 2016

ISSN 1899-3192

e-ISSN 2392-0041

ISBN 978-83-7695-572-8

Wersja pierwotna: publikacja drukowana

Zamówienia na opublikowane prace należy składać na adres:

Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

53-345 Wrocław, ul. Komandorska 118/120

tel./fax 71 36 80 602; e-mail: econbook@ue.wroc.pl

www.ksiegarnia.ue.wroc.pl

Druk i oprawa: TOTEM

Spis treści

Wstęp.....	9
------------	---

Część 1. Wiedza i organizacyjne uczenie się oraz kultura organizacyjna

Paweł Bartkowiak: Znaczenie procesu współkreowania wartości dla klienta z perspektywy przedsiębiorstwa (Value-co-creation process for a customer from company's perspective)	13
Jarema Batorski, Ewa Wszendybył-Skulska: Zmiany w kapitale ludzkim jako rezultat organizacyjnego uczenia się (Changes in human capital as a result of organizational learning).....	27
Katarzyna Boczkowska: Wybrane aspekty kultury bezpieczeństwa na uczelni technicznej (Some aspects of safety culture at technical university).....	39
Sylwia Flaszewska: Bariery utrudniające realizację procesów zarządzania wiedzą w przedsiębiorstwach wysokich technologii (Barriers to implementation of knowledge management processes in high technology companies).....	52
Marta Juchnowicz, Łukasz Sienkiewicz: Kultura organizacyjna kreatorem kapitału ludzkiego (Organisational culture as a creator of human capital)	61
Piotr Pachura: <i>Ba</i> jako przestrzeń kontekstu w procesie zarządzania wiedzą (<i>Ba</i> as contextual space in knowledge management)	72
Sylwia Stańczyk: Paradoksy kultury organizacyjnej (Paradoxes of organizational culture).....	81
Monika Stelmaszczyk, Jarosław Karpacz: Związek między dzieleniem się wiedzą a innowacjami mediowany zaufaniem – poziom indywidualny (Relationship between knowledge sharing and innovations mediated by trust – individual level).....	95

Część 2. Reputacja, marki, relacje

Ewa Głuszek: Paradoksy dobrej i złej reputacji przedsiębiorstwa (A good and bad corporate reputation – some paradoxes)	109
Paweł Mielcarek: Ekosystem innowacji w świetle paradygmatu otwartej innowacji (Innovation ecosystem in view of open innovation paradigm	122
Łukasz Sułkowski: Teorie, paradygmaty, metafory i ideologie zarządzania – kontrowersje wokół współczesnego dyskursu organizacji i zarządzania	

(Theories, paradigms, metaphors and ideologies of management – different ways of performing organizational and managerial discourse).....	131
Janina Stankiewicz, Hanna Bortnowska: Wizerunek zawodowy studentów na rynku pracy w świetle badań empirycznych (Professional image of students on labour market in the light of empirical research)	144
Anna Walecka: Kapitał relacyjny przedsiębiorstw w kryzysie (Enterprises relational capital in crisis).....	158

Część 3. Ludzie w organizacji: postawy, przywództwo

Piotr Górski: Ludzka strona zarządzania. Zagadnienia metodologiczne (Human side of management. Methodological issues)	173
Teresa Kraśnicka, Tomasz Ingram: Rola przywództwa transformacyjnego w kształtowaniu zachowań innowacyjnych pracowników (The role of transformational leadership in shaping employee innovative behaviors)...	181
Katarzyna Piórkowska: Wybrane menedżerskie postawy społeczne w ujęciu dualnym (Selected managerial social attitudes from a dual perspective)...	193
Barbara A. Sypniewska: Cechy i postawy przedsiębiorcze szansą własnej działalności gospodarczej (Proactive enterprise -like attitude as a chance to run own business activity)	210
Dorota Wójcik-Kośla: Orientacja prorynkowa kadry kierowniczej w podejmowaniu decyzji strategicznych – wyniki badań (Market orientation of the managers in the proces of strategic decision-making – results of the research).....	222
Aleksandra Zaleśna: Motywowanie menedżerów i kształtowanie wizji przyszłości firmy (Incentives for managers and the company’s vision creation)	235

Część 4. Zachowania organizacji i w organizacji

Katarzyna Bratnicka, Monika Kulikowska-Pawlak: Organizacyjny umysł i innowacyjność przedsiębiorstwa (Organizational mind and firm innovativeness)	247
Radosław Drozd, Wioleta Kucharska: Paradoks rozwoju przez innowacje produktowe (Development paradox through product innovations).....	257
Aldona Glińska-Noweś, Andrzej Lis: Paradoks współwystępowania organizacyjnych zachowań obywatelskich i kontrproduktywnych (The paradox of co-existence of organisational citizenship behaviours and counterproductive work behaviours)	265

Piotr Grajewski, Jacek Rybicki: Paradoks radykalizmu zmiany na przykładzie organizacji procesowej (The paradox of a change radicalism on an example of the process organization)	275
Sylwester Gregorczyk, Wioletta Mierzejewska, Agnieszka Sopińska, Piotr Wachowiak, Albert Tomaszewski: Paradoksy zachowań przedsiębiorstw w czasie kryzysu gospodarczego (Paradoxes of enterprises' behavior during the economic crisis).....	287
Lech Miklaszewski: Twórcza destrukcja jako imperatyw rozwoju na przykładzie firmy inwestycyjnej (Constructive destruction as an imperative of development on the example of investment company)	303
Maciej Mitrega: Dynamiczne zdolności marketingowe jako obiekt badań w zarządzaniu (Dynamic marketing capabilities as a research area in management)	313
Barbara Mróz-Gorgoń, Aleksandra Calka: Branding i rebranding na przykładzie rynku aptecznego (Branding and rebranding on the example of pharmaceutical market)	322
Zofia Patora-Wysocka: Dryf strategiczny i zmiana organizacyjna w perspektywie procesualnej (Strategic drift and organizational change in the processual perspective)	335
Grzegorz Zieliński: Błędy w działaniach zarządczych ukierunkowanych na kryzys w podmiotach leczniczych i ich wpływ na jakość usług (Mistakes in management actions directed on the crisis in health care centers and their influence on service quality).....	347

Wstęp

Zasoby niematerialne organizacji od czasu publikacji Barneya znajdują się w centrum zainteresowania badaczy zajmujących się zarządzaniem, a zwłaszcza zarządzaniem strategicznym. Zasobowa teoria firmy ewoluuje wraz z licznymi badaniami odwołującymi się do jej założeń. Początkowo zainteresowania poznawcze ukierunkowane były głównie na zasób wiedzy i organizacyjne uczenie się, a aktualnie eksplorowane są intensywniej pozostałe zasoby, szczególnie kapitał relacyjny.

Ukierunkowanie badań na wnętrze organizacji i endogeniczne uwarunkowania jej funkcjonowania, strategii i zmian tworzy fundamenty pozwalające na lepsze zrozumienie istoty organizacji i mechanizmów, które w niej tkwią, wspomagając bądź ograniczając potencjał rozwoju.

Niniejsza publikacja jest wyrazem nieustającego wysiłku badaczy, skierowanego na wyjaśnianie rzeczywistości organizacyjnej z perspektywy zasobów.

Artykuły zostały pogrupowane pod kątem merytorycznym, tworząc jednorodne problemowo części:

1. Wiedza i organizacyjne uczenie się oraz kultura organizacyjna,
2. Reputacja, marki, relacje,
3. Ludzie w organizacji: postawy, przywództwo,
4. Zachowania organizacji i w organizacji.

Autorzy postawili wiele ważnych poznawczo pytań. Podjęli także wątki metodyczno-metodologiczne. Ale myślą przewodnią opracowania są paradoksy oraz paradygmaty odnoszone do poszczególnych obszarów problemowych. Liczymy, że lektura tego zbioru będzie inspiracją do stawiania kolejnych pytań badawczych, do rozwijania istniejących teorii, do konstruowania zaleceń aplikacyjnych, do prowadzenia badań empirycznych i w końcu stanie się inspiracją do rozwijania nauki o zarządzaniu w sposób satysfakcjonujący zarówno akademików, jak i praktyków.

Życząc owocnej lektury, dziękujemy Autorom za wysiłek włożony w przygotowanie publikacji, a Recenzentom za zaangażowanie na rzecz ich jakości.

Ewa Stańczyk-Hugiet, Joanna Kacala

Piotr Górski

AGH Akademia Górniczo-Hutnicza
e-mail: pgorski@zarz.agh.edu.pl

LUZKA STRONA ZARZĄDZANIA. ZAGADNIENIA METODOLOGICZNE

HUMAN SIDE OF MANAGEMENT. METHODOLOGICAL ISSUES

DOI: 10.15611/pn.2016.422.14

Streszczenie: W artykule przedstawiono indywidualne i zbiorowe formy świadomości społecznej i odpowiadające im kategorie poznawcze: reprezentacje poznawcze, koncepcje człowieka, reprezentacje społeczne i wyobrażenia społeczne. Wielość form wiedzy o człowieku i ich wpływ na koncepcje i praktykę zarządzania to argumenty na rzecz interdyscyplinarności nauk o zarządzaniu. Komplementarny charakter badań wzbogaca naszą wiedzę o rzeczywistości organizacyjnej i daje większe możliwości współpracy z przedstawicielami innych dyscyplin społecznych.

Słowa kluczowe: nauki organizacji i zarządzania, metodologia.

Summary: The author considers the individual and collective forms of social consciousness and referring to them the cognitive categories: cognitive representations, concepts of human nature, social representations and social ideas. The multiplicity of forms of knowledge about man and their influence on the theory and practice of management is an argument for the interdisciplinarity of management sciences. The complementary nature of the research enriches our understanding of organizational reality and gives more opportunities for cooperation with the representatives of other social sciences.

Keywords: organization and management sciences, methodology.

1. Wstęp

Inspiracją do podjęcia tematu stały się teksty opublikowane w ostatnich latach, których autorzy poruszyli jakże ważną kwestię relacji między wyobrażeniami dotyczącymi człowieka a zachowaniami ludzi w organizacjach, zarówno pracowników, jak i menedżerów (por. [Horodecka 2010; 2012; Turek, Wojtczuk-Turek 2011; Miroński 2013]). Celem artykułu jest pokazanie relacji między różnymi pojęciami odnoszącymi się do wiedzy o człowieku a problematyką zarządzania, zarówno w wymiarze praktyki, zachowań ludzi w organizacjach, jak i koncepcji zarządzania. W artykule

autor wskaże na konieczność dokonywania rozróżnień między kategoriami opisującymi wiedzę o człowieku, należącymi do dwóch podstawowych form świadomości: świadomości jednostki oraz zobiektywizowanych form świadomości społecznej należących do sfery kultury. Analizując je, skupi się na zagadnieniach metodologicznych dotyczących ich badania oraz wykorzystania wiedzy o człowieku, jaką zawierają, do wyjaśniania zachowań ludzi w organizacjach oraz koncepcji zarządzania. Uporządkowanie kategorii analitycznych, polegające na podkreśleniu wpływu każdej z form na zachowania ludzi i koncepcje zarządzania, przyczyni się do tworzenia bardziej adekwatnych modeli wyjaśniających wymienione powyżej relacje. Mimo obecności tej problematyki w publikacjach z dziedziny zarządzania na uwagę zasługuje nieuwzględnianie przez autorów różnic statusu ontologicznego badanych przez nich zjawisk i niewłaściwego doboru źródeł i metod badawczych oraz na – jakże częstym – wykorzystaniu ankiety, metody służącej do badania opinii i przekonań, do badania obrazów i koncepcji człowieka [Miroński 2013].

Posługując się w tytule artykułu pojęciem ‘ludzka strona’, autor odwołuje się do Douglasa McGregora [1960], przedstawiciela wpływowej w naukach o zarządzaniu szkoły stosunków międzyludzkich i jego książki, aby podkreślić, że w badaniach zjawisk i procesów zarządzania należy zwracać uwagę nie tylko na wagę czynnika ludzkiego, ale mieć na uwadze również wielość i różnorodność form wiedzy dotyczącej człowieka oraz pamiętać o konieczności doboru odpowiedniego instrumentarium w badaniach ich wpływu na zachowania ludzi w organizacjach oraz koncepcje zarządzania. Dlatego należy pamiętać o rozróżnieniu wiedzy potocznej i naukowej dotyczącej człowieka oraz zjawisk i procesów społecznych (por. [Szacki, Znaniecki 1986; Sztompka 2002; Łukaszewski 2011]) oraz korzystać z badań wpływu tej pierwszej na zachowania ludzi i tej drugiej, stanowiącej podstawę do przemyślanego i planowanego kształtowania zachowań ludzi na gruncie praktyki zarządzania czy pedagogiki (por. [March, Simon 1964; Koziński 1977]).

2. Indywidualne formy świadomości. Przekonania i postawy dotyczące natury ludzkiej

Pierwszy poziom analizowany przez psychologów, szczególnie psychologów poznawczych, to poziom świadomości jednostek, przekonań dotyczących człowieka czy natury ludzkiej. Przedstawiciele psychologii poznawczej przyjmują założenie, że człowiek nie jest całkowicie sterowany przez środowisko zewnętrzne ani nie jest zależny od sił popędowych. Jako podmiot działa samodzielnie i celowo. Przyjmuje i interpretuje informacje, nadaje im także wartość, podejmuje działania, sprawując nad nimi kontrolę. Człowiek gromadzi i przetwarza informacje, tworząc indywidualną wiedzę o świecie i sobie samym. Dokonuje się to w procesie interakcji ze światem poprzez zdobywanie doświadczenia o świecie i komunikowanie z innymi ludźmi. Wiesław Łukaszewski wiedzę taką określa jako psychologię praktyczną,

stanowiącą podstawę do licznych rekomendacji do działania, opartych na osobistym doświadczeniu jednostki bądź doświadczeniu innych znanych jej osób.

Zenon Pylyschyn wskazuje na dwa podstawowe problemy stojące przed psychologią poznawczą. Pierwszy dotyczy istoty i natury wiedzy człowieka, poznania struktur umożliwiających odzwierciedlenie świata w umyśle człowieka. Drugi odnosi się do procesu przetwarzania zdobytej wiedzy [Nęcka, Orzechowski, Szymura 2013, s. 60]. W odniesieniu do pierwszego z problemów psychologowie poznawczy wprowadzają pojęcie reprezentacji poznawczych, rozumianych jako umysłowe odpowiedniki obiektów zarówno istniejących realnie, jak i fikcyjnych czy hipotetycznych. Ich funkcją jest „przedstawienie wszelkich zdarzeń bodźcowych dostępnych zmysłom” [Nęcka, Orzechowski, Szymura 2013, s. 61]. Najnowsze badania nad reprezentacjami poznawczymi ukazują nie tylko ich naturę, na ile są ogólne, abstrakcyjne, a na ile odwzorowują konkretne doświadczenia jednostki, ale także ich znaczenie w procesach rozumienia sytuacji, tekstów i podejmowaniu decyzji (por. [Bukowski 2009]).

Prowadząc badania pozwalające rozwiązać drugi z problemów, psychologowie poznawczy opisują, jak człowiek tworzy wiedzę, wskazują na jej rodzaje, rozróżniając wiedzę deklaratywną i proceduralną oraz jawną i niejawną. Idąc dalej tym tropem, przedstawiają elementarne i złożone procesy poznawcze, wśród których analizują bliższe problematyce zarządzania myślenie, rozwiązywanie problemów oraz podejmowanie decyzji. Rozróżnienie na postawy jawne i ukryte pozwoliło na określenie ich wpływu na zachowania ludzi w zależności od przedmiotu postawy i kontekstu sytuacyjnego (por. [Maliszewski, Czyżewska, Krejtz 2009]). Badania psychologów doprowadziły do identyfikacji czynników ograniczających racjonalność i wpływających na procesy decyzyjne osadzone w biologicznej naturze człowieka, które umożliwiały mu podejmowanie działań służących adaptacji do zmieniającego się środowiska.

Także humanistycznie zorientowani socjologowie, jak choćby Florian Znaniecki, nakazywali w wyjaśnianiu rzeczywistości społecznej uwzględniać tzw. współczynnik humanistyczny, perspektywę działającego podmiotu (por. [Szacki 1986, s. 90-102]). Stanowisko to doprowadziło go do sformułowania zasad metodologicznych, wykorzystania dokumentów osobistych w badaniu procesu kształtowania postaw, procesu odnoszenia się jednostek do ich środowiska społecznego. Dopełnieniem pojęcia postawy w koncepcji Williama L. Thomasa i Floriana Znanieckiego było pojęcie wartości obejmujące obiektywne, kulturowe elementy życia społecznego. Dla badań empirycznych ważna może być współzależność postaw i wartości, co oznacza, że nie należy traktować ich w kategorii zmiennych zależnych i niezależnych. Wzajemna zależność obu kategorii widoczna jest najlepiej w analizie procesów kształtowania się osobowości społecznej i procesów dezorganizacji/reorganizacji społecznej, zmian dynamizowanych działaniami jednostek powstałymi na bazie nowych postaw.

Zwrócenie przez psychologów i socjologów uwagi na indywidualne formy świadomości, mimo różnic wynikających z odmiennej optyki i stawianych pytań badawczych, łączy samoświadomość metodologiczna prowadząca do doboru różnych metod badawczych, pozwalających na udzielenie odpowiedzi na postawione pytania. Na uwagę zasługuje wykorzystanie wywiadów, obserwacji oraz metod analiz dokumentów osobistych. Pozwala to na poznanie procesów tworzenia indywidualnej wiedzy (przekonań, konstruktów, postaw) i jej wpływu nie tylko na zachowania, ale również na procesy kształtowania się poczucia tożsamości jednostki. Różnorodność podejść teoretycznych i metodologicznych wykorzystywanych przez psychologów i socjologów może korzystnie wpłynąć na badania w obszarach organizacji i zarządzania, w których w badaniach świadomości i postaw jednostek dominują metody ankietowe. Metody te pozwalają na rejestrację postaw, odpowiedź na pytanie, jakie one są, czym różnią się w zależności od przyjętych zmiennych niezależnych, np. zajmowanego stanowiska czy rodzaju organizacji. Wykorzystanie tych metod badawczych uniemożliwia jednak badanie procesu kształtowania się tej jednostkowej wiedzy, jej powiązania z innymi kategoriami analitycznymi, np. wartościami, i powoduje niebezpieczeństwo nakładania kategorii przyjętych przez badacza na świadomość badanych.

3. Zbiorowe formy świadomości. Koncepcje i teorie natury ludzkiej

Wśród zbiorowych form świadomości na uwagę zasługują koncepcje. Zaliczenie ich do zbiorowych form świadomości ma swoje konsekwencje zarówno metodologiczne, jak i teoretyczne. Koncepcje powstają na gruncie refleksji naukowej, dlatego muszą być uporządkowane, zarówno ze względu na pojęcia wykorzystywane do ich budowy, jak i ze względu na głoszone tezy. Józef Koziński nie tylko charakteryzuje psychologiczne koncepcje człowieka, ale także definiuje samo pojęcie koncepcji. „Koncepcje składają się z dwóch rodzajów twierdzeń. Pierwsze z nich mają charakter opisowy, wskazują, jak funkcjonuje człowiek, jakie prawa rządzą przebiegiem procesów motywacyjnych czy poznawczych. Twierdzenia drugiego rodzaju, zwane projektującymi, są próbą odpowiedzi na pytania, jak zmienić człowieka. Jakie techniki wychowawcze, psychoterapeutyczne i propagandowe pozwalają skutecznie kształtować potrzeby, poglądy czy nowy system wartości ludzi” [Koziński 1977, s. 10]. Koziński nie tylko wyraźnie opowiada się za praktyczną funkcją psychologii i jest przekonany, iż jest ona zdolna spełnić to zadanie, ale ponadto wskazuje na praktyczne konsekwencje poszczególnych, sformułowanych na gruncie psychologii, koncepcji człowieka. Zatem w jego ujęciu wiedza o człowieku formułowana na gruncie psychologii może/powinna być podstawą do formułowania działań w obszarze zarządzania, czego doskonałym przykładem są projekty działań powstałe w ramach szkoły *human relations*. Wyróżnione przez McGregora dwa modele X i Y, opisujące stosunek człowieka do pracy, pozwalają ukazać, jakie konsekwencje dla zarządzania przynosi przyjęcie każdego z nich. Zatem zarządzanie w ujęciu amery-

kańskiego psychologa nie ma charakteru reaktywnego, dostosowania stylu i technik zarządzania do postaw pracowników, a powinno się skupić na stworzeniu takiego środowiska pracy, które sprzyjać będzie kształtowaniu potrzeb samorealizacji i rozwoju (por. [McGregor 1960]).

Analizując koncepcje człowieka przyjmowane na gruncie innych nauk społecznych, należy zwrócić uwagę na koncepcje człowieka przyjmowane na gruncie ekonomii i socjologii odnoszące się do jego racjonalności. Koncepcja wskazująca na racjonalność człowieka pozwoliła Maxowi Weberowi przedstawić drogi rozwoju zachodniej cywilizacji, powiązać ludzkie działania i wytwory zachodniej kultury. Racjonalność ta stała się podstawą do wyjaśniania ludzkich działań w sferze gospodarczej: „Ekonomiczny racjonalizm, jeśli chodzi o jego powstanie, zależy nie tylko od racjonalnej techniki i racjonalnego prawa, lecz także od zdolności i dyspozycji ludzi do prowadzenia określonego rodzaju praktyczno-racjonalnego sposobu życia” [Weber 1984, s. 83]. Przyjęcie założenia dotyczącego racjonalności człowieka pozwoliło również zaproponować naukowe wyjaśnianie działań społecznych opartych na koncepcji rozumienia. Rozumienie socjologiczne było odmienne od psychologicznego, pozwalało odpowiedzieć na pytanie nie tylko o to, co człowiek robi, ale również dlaczego to robi, odkryć sens działania, odwołując się nie tylko do motywacji i celu, ale również do społecznych norm i reguł działania.

Prace dwudziestowiecznych socjologów szły w dwóch kierunkach: analizy racjonalności jako cechy kultury (por. [Bell 1988; Habermas 1971]) i jej destruktywnego wpływu (por. [Adorno, Horkheimer 1994]) oraz rozważania kwestii metodologicznych, wyjaśniania działań społecznych. Tę drugą problematykę podejmuje brytyjski socjolog John H. Goldthorpe [2012]. Założenie racjonalności ludzkich działań analizuje on w kontekście budowy systemów wyjaśniających, odwołując się do zaobserwowanych w badaniach empirycznych prawidłowości. W swojej propozycji teorii racjonalnego działania przydatnej dla socjologa przywołuje nie tylko tradycję socjologiczną, w tym również wskazując krytyków koncepcji działań racjonalnych, ale także do prac autorów z obszaru zarządzania, do Herberta Simona „ograniczonej racjonalności” i Gary Beckera ekonomicznej teorii zachowań ludzkich. Odpowiadając na pytanie dotyczące przydatnej dla socjologii wersji teorii racjonalnego działania, zwraca uwagę na przyjmowane przez ekonomistów założenia dotyczące zarówno znajomości preferencji działającego podmiotu, jak i dostępności informacji oraz umiejętności ich wykorzystania. Za preferowaną w socjologicznym wyjaśnianiu działań jednostek uważa „teorię o umiarkowanej mocy wymogu racjonalności, nastawionej głównie na sytuacyjność i uznanej za teorię szczególną” [Goldthorpe 2012, s. 213].

Koncepcje człowieka wypracowane na gruncie nauk społecznych są elementem koncepcji teoretycznych, służą przede wszystkim wyjaśnianiu zachowań ludzi oraz złożonych struktur społecznych, jakimi są organizacje. Przyjęcie założeń dotyczących koncepcji człowieka służy także projektowaniu rozwiązań organizacyjnych. Dobrym przykładem może być wspomniana książka Marcha i Simona [1984]. Uczy-

niwszy punktem wyjścia klasyczne teorie organizacji oraz zakładane przez ich twórców koncepcje człowieka i wzbogacając je o dodatkowe założenia oparte na pracach psychologów i socjologów, powiązali zmienne psychologiczne związane z motywacją do pracy i socjologiczne związane z wpływem grup – z rozwiązaniami organizacyjnymi. Zatem powiązanie takich form świadomości społecznej, jakimi są wypracowane na gruncie nauk społecznych, posiadające określoną strukturę formalną, koncepcje człowieka z koncepcjami zarządzania, pozwala zauważyć, iż koncepcje te są nie tylko dobierane rozważnie, ale także wpływają na wypracowywane w ramach koncepcji zarządzania rozwiązania organizacyjne. Teoria organizacji Marcha i Simona pokazuje, w jaki sposób autorzy ci wykorzystywali powstałe na gruncie psychologii i socjologii koncepcje i może stanowić przykład dla współczesnych badaczy, jak analizować stawiane na gruncie tych koncepcji tezy dla konsekwencji funkcjonowania współczesnych organizacji.

4. Zbiorowe formy świadomości.

Spoleczne reprezentacje i wyobrażenia społeczne

Przyjęcie tezy o społecznym kształtowaniu rzeczywistości oznacza, że poprzez interakcje ustalane są obrazy społecznego świata podzielane przez ludzi tworzących grupy społeczne, w ramach których dochodzi do tych interakcji. Reprezentacje społeczne, pojęcie wprowadzone przez francuskiego psychologa społecznego rumuńskiego pochodzenia Serge'a Moscovici, obejmuje system wartości, idee oraz praktyki (por. [Moscovici 1973, s. ix-xiv]). Reprezentacje społeczne pełnią dwie funkcje. Pierwsza pozwala na ustanowienie porządku, który umożliwia jednostce zarówno orientowanie się w otaczającym ją społecznym i materialnym świecie, jak i opanowanie go. Można zatem powiedzieć, iż pełni funkcje adaptacyjne w odniesieniu do zrozumienia otaczającego świata i podejmowania działań. Druga związana jest z komunikowaniem się jednostki z innymi ludźmi poprzez dostarczenie jej kategorii pojęciowych pozwalających klasyfikować i nazywać elementy otaczającego ją świata. Reprezentacje społeczne są zatem odniesione do grupy społecznej, której świat opisują. Nie tylko umożliwiają komunikowanie wewnątrz grupy, ale i stanowią element więzi grupowej, a jednostce pozwalają uporządkować indywidualne doświadczenia. Stanowią niejako społeczne, grupowe kategorie opisujące świat danej grupy społecznej i dostarczające kategorie do formułowania przez jednostkę postaw. W Polsce badania reprezentacji społecznych prowadzone były w odniesieniu do świata polityki (por. [Trutkowski 2000]) oraz – co może być interesujące dla badaczy organizacji i zarządzania – obcego kapitału [Niesiołowska 2002].

Drugą z kategorii właściwych dla zbiorowych form świadomości są wyobrażenia społeczne. Zdaniem Bronisława Baczki są one konstruktem pozwalającym interpretować rzeczywistość społeczną. W wyobrażeniach społecznych znajdują się globalne przedstawienia życia społecznego, jego aktorów, instancji i autorytetów, mity polityczne, wizerunki „liderów” itp. [Baczko 1994, s. 45]. Wyznaczają one podziały

ról i pozycji społecznych, wyrażają i narzucają pewne wspólne wierzenia, w szczególności ustalając wzorce ról, stosunek do przeszłości i przyszłości. Wyobrażenia społeczne należą zatem do świata kultury, mogą być zaliczone do sfery kultury zewnętrznej wobec organizacji i wpływającej na nią poprzez procesy socjalizacji i procesy więziotwórcze dokonujące się w środowiskach, z których rekrutują się członkowie organizacji. Będą także oddziaływać na powstające koncepcje zarządzania. Wyobrażenia społeczne są elementami prądów ideowych, które, jak np. amerykański progresywizm początku XX wieku, wpłyną na powstałe w tym czasie amerykańskie koncepcje zarządzania (por. [Górski 2009]).

5. Zakończenie

W artykule zostały przedstawione różne formy społecznej świadomości odnoszące się do przedstawienia ludzkiego świata oraz kontekst teoretyczno-metodologiczny związany z ich badaniem. Ich oddziaływanie na zarządzanie dokonuje się zarówno poprzez reprezentacje poznawcze i postawy wpływające na zachowania jednostek – uczestników organizacyjnej rzeczywistości, jak i koncepcje człowieka przyjmowane przez twórców koncepcji zarządzania, wpływające na praktykę zarządzania w organizacjach czy kształcenie adeptów zarządzania. Na koncepcje i praktykę zarządzania wpływają również prądy ideowe kształtujące systemy wartości oraz kryteria ocen działań ludzi i organizacji, które powinny być uwzględnione zarówno w badaniach prowadzonych na gruncie nauk o zarządzaniu, jak i w dydaktyce akademickiej na kierunku zarządzanie.

Wielość form wiedzy o człowieku i ich wpływ na koncepcje i praktykę zarządzania nie tylko jest argumentem na rzecz interdyscyplinarności nauk o zarządzaniu, ale przede wszystkim rodzi postulat precyzyjnego określenia źródeł i metod badania wpływu każdej z nich. Badania prowadzone w ramach różnych dyscyplin społecznych winny mieć charakter komplementarny, dzięki czemu wzbogacą naszą wiedzę o koncepcjach i praktyce zarządzania, dając większe możliwości współpracy między przedstawicielami różnych dyscyplin społecznych.

Literatura

- Adorno T.W., Horkheimer M., 1994, *Dialektyka oświecenia. Fragmenty filozoficzne*, tłum. M. Łukasiewicz, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa.
- Baczko B., 1994, *Wyobrażenia społeczne: Szkice o nadziei i pamięci zbiorowej*, PWN, Warszawa.
- Bell D., 1998, *Kulturowe sprzeczności kapitalizmu*, tłum. S. Amsterdamski, PWN, Warszawa.
- Bukowski M., 2009, *Gra w reprezentacje świata społecznego – od wiedzy uogólnionej do usytuowanej*, [w:] Kossowska M., Kofta M. (red.), *Psychologia poznania społecznego*, PWN, Warszawa.
- Goldthorpe J.H., 2012, *O socjologii. Integracja badań i teorii*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa.
- Górski P., 2009, *Metodologiczne aspekty badania rozwoju i recepcji koncepcji zarządzania na przykładzie naukowej organizacji w Stanach Zjednoczonych i w Polsce*, [w:] Sułkowski L., Waniek K.

- (red.), *Studia z zarządzania międzykulturowego*, cz. II, Wydawnictwo Społecznej Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania, Łódź.
- Habermas J., 1971, *Nauka i technika jako «ideologia»*, tłum. M. Łukasiewicz, [w:] Szacki J. (red.), *Czy kryzys socjologii?*, Czytelnik, Warszawa.
- Horodecka A., 2010, „*Koncepcje człowieka a modele pracownika. Inspiracje dla ZZL*”, *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*, no. 16.
- Horodecka A., 2012, *Rola obrazów człowieka w koncepcjach zarządzania z uwzględnieniem aspektów metodologicznych*, *Studia Ekonomiczne (Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach)*, no. 118.
- Kozielecki J., 1977, *Koncepcje psychologiczne człowieka*, PWN, Warszawa.
- Łukaszewski W., 2011, *Psychologia podzielona*, Nauka, nr 4.
- Maliszewski N., Czyżewska M., Krejtz I., 2009, *Postawy jawne a postawy ukryte jako wyznaczniki poznania i zachowań społecznych*, [w:] Kossowska M., Kofta M. (red.), *Psychologia poznania społecznego*, PWN, Warszawa.
- March J.G., Simon H., 1964, *Teoria organizacji*, PWE, Warszawa.
- McGregor D., 1960, *The Human Side of Enterprise*, McGraw-Hill, New York.
- Miroński J., 2013, *Homo administratus, czyli człowiek w naukach o zarządzaniu*, Oficyna Wydawnicza Szkoły Głównej Handlowej, Warszawa.
- Moscovici S., 1973, *Foreword*, [w:] Herzlich C. (ed.), *Health and Illness: A Social Psychological Analysis*, Academic Press, London-New York.
- Nęcka E., Orzechowski J., Szymura B., 2013, *Psychologia poznawcza*, PWN, Warszawa.
- Niesiołbódzka M., 2002, *Spoleczne reprezentacje obcego kapitału*, *Przegląd Psychologiczny*, t. 45, nr 1.
- Szacki J., 1986, *Znanięcki*, Wiedza Powszechna, Warszawa.
- Sztompka P., 2002, *Socjologia*, Wyd. Znak, Kraków.
- Trutkowski C., 2000, *Spoleczne reprezentacje polityki*, Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa.
- Turek D., Wojtczuk-Turek A., 2011, „*Koncepcje natury ludzkiej” a kompetencja moralna – analiza zależności*”, *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*, vol. 21, s. 83-102.
- Weber M., 1984, *Szkice z socjologii religii*, Książka i Wiedza, Warszawa.