

Michał Zawadzki

Nurt krytyczny w zarządzaniu

kultura
edukacja
teoria



SEDNO
Wydawnictwo
Akademickie

Nurt krytyczny w zarządzaniu

kultura
edukacja
teoria

*Jeśli coś ci stawia opór i rozdziera cię, nic to – wzrastaj dalej:
oto się zakorzeniasz i podlegasz przemianie.
Błogosławione twoje rozdarcie, w którym rodzisz sam siebie:
bo żadna prawda nie objawia się i nie daje osiągnąć jako oczywista.
Jeśli ci ktoś taką prawdę proponuje,
wiedz, że to tylko wygodne wyjście,
niby nasenny lek.*

Antoine de Saint-Exupéry
Twierdza

Michał Zawadzki

Nurt krytyczny w zarządzaniu

kultura
edukacja
teoria

Wydawca
Bożena Kućmierowska

Recenzenci
prof. dr hab. Monika Kostera
prof. dr hab. Barbara Kożuch

Redakcja merytoryczna i korekty
Anna Goryńska

Redakcja techniczna
Danuta Przymanowska-Boniuk

Projekt okładki i stron tytułowych
Karina Przybylska

Opracowanie typograficzne
Janusz Fajto

Publikacja dofinansowana przez Wydział Zarządzania
i Komunikacji Społecznej oraz Instytut Kultury Uniwersytetu Jagiellońskiego

Copyright © by Wydawnictwo Akademickie SEDNO Spółka z o.o.
Copyright © Michał Zawadzki
Warszawa 2014

Wszelkie prawa zastrzeżone
Kopiowanie, przedrukowywanie i rozpowszechnianie w całości lub we fragmentach
jakąkolwiek techniką bez pisemnej zgody wydawcy zabronione

ISBN 978-83-63354-45-9
ISBN 978-83-63354-61-9 (e-book)

Wydawnictwo Akademickie SEDNO Spółka z o.o.
00-696 Warszawa
ul. J. Pankiewicza 3
www.wydawnictwosedno.pl
info@wydawnictwosedno.pl

Spis treści

Radykalny manifest humanistyczny współczesnego zarządzania.....	7
Wprowadzenie.....	13
Podziękowania.....	19
1. Rola i miejsce nurtu krytycznego w naukach o zarządzaniu	21
1.1. <i>Critical Management Studies</i> : powstanie nurtu	21
1.2. Źródła nurtu krytycznego.....	25
1.3. Założenia normatywne.....	29
1.4. Metodologia nurtu krytycznego.....	37
1.5. Płaszczyzny emancypacji.....	38
1.6. Podsumowanie.....	44
2. Teoria organizacji i zarządzania jako nauka krytyczna	47
2.1. Znaczenie refleksji epistemologicznej w naukach o zarządzaniu	47
2.2. Teoria krytyczna w epistemologii nauk o zarządzaniu.....	50
2.3. Paradygmatyczne usytuowanie nurtu krytycznego.....	61
2.4. Podsumowanie.....	64
3. Denaturalizacja paradygmatu funkcjonalizmu w epistemologii kultury organizacyjnej.....	65
3.1. Paradygmaty w naukach o zarządzaniu	66
3.2. Metafory w naukach o zarządzaniu.....	72
3.3. Epistemologia nauk o zarządzaniu w perspektywie interesów poznawczych.....	78
3.4. Paradygmaty kultury organizacyjnej a interesy kierujące poznaniem... 85	
3.5. Krytyka funkcjonalizmu w badaniu i zarządzaniu kulturą organizacyjną.....	100
3.6. Podsumowanie.....	107

4. Edukacja menedżerska w Polsce z perspektywy <i>Critical Management Education</i>	111
4.1. Patologie kulturowe w edukacji menedżerskiej w Polsce.....	112
4.2. Krytyczna diagnoza kondycji kulturowej polskiego uniwersytetu	129
4.3. Podsumowanie.....	137
Zakończenie	141
Bibliografia	149
Wykaz tabel i rysunków	163
Indeks nazwisk	164
Indeks pojęć	169

Radykalny manifest humanistyczny współczesnego zarządzania

Współczesna, ponowoczesna i postbiurokratyczna rzeczywistość organizacyjna stawia menedżerów i inne osoby zaangażowane w działalność organizacyjną w obliczu konieczności radzenia sobie z niezwykle złożonością strukturalną i normatywną warunków, w ramach których przebiegają procesy organizowania (Batko 2013; Hendry 2006). Zarządzanie organizacjami wiąże się dzisiaj z koniecznością osiągania silnie nacechowanych normatywnie celów, a zatem wymaga w pierwszej kolejności kompetencji kulturowych i kapitału symbolicznego, pozwalających na rozeznawanie się w świecie paradoksów, sprzeczności i antynomicznych procesów (Czarniawska 1992; Glinka, Kostera red. 2012; Magała 2009b; Kostera 2010b). Zdolność do rozpoznawania i stawiania oporu niekorzystnym warunkom organizacyjnym, umiejętność przekraczania wąskiej perspektywy kalkulacji indywidualnych i organizacyjnych zysków-strat, zdolność do upominania się o siebie i troska o podmiotowy wymiar życia swój i innych ludzi wpływają na wzrost kapitału kulturowego zarówno organizacji, jak i całego społeczeństwa (Alvesson 2013; Hope 2013).

Niestety polska rzeczywistość organizacyjna – i to nie tylko w sferze organizacji prywatnych, publicznych, lecz także trzeciego sektora – zdominowana jest współcześnie przez imperatyw funkcjonalizmu, który legitymizuje instrumentalne i manipulatorskie podejście do człowieka w imię dążenia do efektywności, sprawności czy skuteczności organizacyjnej (Kostera 2010a; 2012a; Zawiślak 2013). Można odnieść wrażenie, że w sferze publicznej w Polsce dominuje przekonanie o tym, że wyzysk pracowników w organizacjach jest czymś naturalnym, co idzie w parze ze zblazowaniem i cynicznym uznaniem, że chociaż jest to zjawisko negatywne, to jednak nieuniknione z uwagi na domniemane naturalne cechy charakterystyczne dla kapitalizmu.

To jakże błędne, wygodne i zarazem niebezpieczne przekonanie legitymizowane jest przez autorytet głównego nurtu polskich nauk o zarządzaniu, które, będąc głęboko zakorzenione w założeniach funkcjonalizmu i ekonomizmu, proponują groźne dla człowieka, antyhumanistyczne narzędzia zarządzania organizacją.

Tymczasem w światowej nauce zarządzania już od przełomu lat 80. i 90. badacze zaangażowani w nurt *Critical Management Studies* zwracają uwagę na konieczność radykalnej denaturalizacji przekonania, że funkcjonalizm i ekonomizm to adekwatne imperatywy zarówno dla praktyki zarządzania, jak i badań naukowych w naszej dyscyplinie (Alvesson, Willmott 1992a; Alvesson, Willmott 1996; Alvesson, Bridgman, Willmott red. 2009b). Koszty społeczne i kulturowe – jak podkreślają w swoich publikacjach i na konferencjach – stanowiące skutek wynikającego z owych imperatywów niehumanitarnego traktowania pracowników w organizacji powodują erozję jakości życia całych społeczeństw i obniżenie jakości funkcjonowania gospodarek (Alvesson, Bridgman, Willmott 2009b). Skoro większość naszego życia spędzamy w organizacjach, to nie bez znaczenia dla indywidualnego i wspólnego dobra jest to, w jaki sposób są one zarządzane. Walka o humanistyczny wymiar kapitalizmu i demokracji to najważniejsze wyzwania, przed jakimi stoją dzisiaj humaniści, czyli także my: przedstawiciele nauk o zarządzaniu.

Czas najwyższy podać zatem w wątpliwość dominujący w polskim dyskursie zarządzania funkcjonalizm, który – choć ukryty za maską neutralności normatywnej, racjonalności naukowej, funkcjonalności i sprawności ekonomicznej – usprawiedliwia możliwość stosowania opresji i przemocy wobec ludzi pracujących w organizacji. Uniwersalne twierdzenia mówiące „jak jest naprawdę”, uzasadniane ich domniemanym pozytywistycznym obiektywizmem opartym na wynikach badań empirycznych, skutkują legitymizacją autorytarnego stylu zarządzania, który eliminuje z przestrzeni życia organizacyjnego wolność i możliwość stawiania oporu, traktowane w tym ujęciu jako elementy podejrzane i dysfunkcyjne (Sikorski 2000; Willmott 1993b). Funkcjonalistyczna rama sensotwórcza prowadzi do konformizmu względem odgórnych decyzji i do uznania ich za prawdziwe i wiążące tylko dlatego, że pochodzą od osoby sytuującej się wyżej w hierarchii organizacyjnej. Wszelkie przejawy niezgody, choćby nawet uzasadniającej bezsensowność tych decyzji, traktowane są jako patologie wymagające ograniczenia za pomocą procesów zarządzania. Ów brak możliwości zaistnienia twórczego konfliktu w organizacji prowadzi do zachowań nieetycznych, w tym do wyzysku pracowników, maskowanego koniecznością dążenia do zysku. Jest to prosta droga do moralnej i psychicznej degradacji ludzi i destrukcji całych organizacji, gospodarek i społeczeństw.

Czas najwyższy podjąć walkę z ekonomizmem w dyskursie zarządzania i w polskiej rzeczywistości organizacyjnej. Traktowanie zysku

finansowego jako celu samego w sobie prowadzi do traktowania ludzi w organizacji jak środków do osiągnięcia tego celu. Skutkiem takiego podejścia jest reifikacja człowieka, który pozbawiony godności obniża jakość swojej pracy, co paradoksalnie prowadzi również do obniżenia zdolności do osiągania zysku finansowego przez organizację (Kunda 1992). Musimy zatem uświadomić sobie, że po pierwsze charakterystyczne, szczególnie dla organizacji prywatnych, nastawienie na zysk nie musi wiązać się ze ślepym dążeniem do zarabiania pieniędzy za wszelką cenę – w tym za cenę życia innych ludzi. Po drugie, że ślepotą ta skutkuje odwrotnym do zamierzonego efektem z uwagi na brak docenienia kapitału społecznego i kulturowego w organizacji, które decydują o jej sukcesie, w tym o sukcesie ekonomicznym. Po trzecie w końcu, że ekonomia to nauka społeczna o wartościach, a nie o pieniądzach, i nieuprawnione jest jej sprowadzanie tylko do kwestii finansowych (McCloskey 1998; Orrell, Sedláček 2012; Sedláček 2012).

Czas najwyższy nadać należyą wagę i wartość badaniom o charakterze teoretycznym w zarządzaniu, w tym nad epistemologią nauk o zarządzaniu, i pozwolić uzyskiwać stopnie naukowe na bazie osiągnięć badawczych w zakresie teorii organizacji i zarządzania. Musimy skończyć z nic niewnoszącą do badań i praktyki zarządzania „ankietomanią” i w końcu zdać sobie sprawę z faktu, że dyskurs zarządzania ma siłę sprawczą w konstrukcjach społecznych i kulturowych, podtrzymując dominujące ideologie dotyczące zarządzania wśród badaczy, a także podlegając instytucjonalizacji w organizacjach poprzez wpływ na orientacje poznawcze i normatywne osób zaangażowanych w działania organizacyjne (Chiapello, Fairclough 2008; Harding 2003; Monin 2004). Oznacza to, że od przyjętych założeń filozoficznych w teorii organizacji i zarządzania zależą nie tylko wyniki badań empirycznych, lecz także warunki funkcjonowania ludzi w organizacji, którzy nadają znaczenia różnym wymiarom rzeczywistości organizacyjnej i konstruuja ją przez pryzmat dominującej w dyskursie wiedzy (Chan 2001; Czarniawska 1999). Skończyło się alibi dla osób zajmujących się badaniami w naukach o zarządzaniu na nieznaną bogatego dziedzictwa filozofii, a osoby określające wszystko to, co znajduje się poza pozytywistyczną i funkcjonalistyczną orientacją jako „postmodernizm” skazują się dzisiaj na pośmiewisko.

Czas najwyższy uwolnić zarządzanie od zaanektowania dyscyplinarnego i uznać, że nauki o zarządzaniu mają charakter już nie inter-, ale transdyscyplinarny. Bez czerpania z ogromnego dziedzictwa humanistyki, w tym z innych nauk społecznych, filozofii, ale także z literatury pięknej czy innych wytworów sztuki skazujemy zarządzanie na sześnięcie w kartelu jałowego ekonomizmu. Skoro organizacja to ludzie, którzy ją tworzą, to w jaki sposób chcemy zajmować się zarządzaniem organizacjami bez pogłębionej wiedzy o charakterze filozoficznym, psychologicznym czy socjologicznym? Musimy odejść od uwłaczających ludzkiej godności kategorii „zasobów

ludzkich” i spojrzeć na człowieka jako skomplikowany i dlatego piękny byt, który wymaga szczególnej troski o jego dobro ze strony osób zarządzających. Pomóc w tym może nasycenie teorii i praktyki zarządzania odniesieniami o nieobecne lub trudno dostępne dyskursy, takie jak te obecne w literaturze czy filozofii (Czarniawska, Guillet de Monthoux 1994; Oleksyn 2013; Sułkowski 2012a). Powieść i filozofia wiedziały o ekonomii na długo przed Adamem Smithem (McCloskey 1998; Sedláček 2012) – wiedziały też o zarządzaniu na długo przed Taylorem (Czarniawska, Guillet de Monthoux 1994; Oleksyn 2013). I to wiedziały często więcej niż naznaczeni sukcesem społecznym współcześni guru ekonomii czy zarządzania!

Czas najwyższy podjąć konstruktywną walkę z pop-managementem i zacząć pokazywać naiwność i destrukcyjność publikacji proponujących proste recepty na sukces zarządzania organizacją. Bezkrytyczne stosowanie uniwersalnych, złotych recept na skuteczne zarządzanie, wyczytanych w książkach napisanych przez wspaniałomyślnych guru, doprowadziło już wiele zachodnich organizacji do upadku (Micklethwait, Wooldridge 2000; Zawadzki 2014). Musimy uświadomić sobie, że samo ukończenie dobrej uczelni, liczba sprzedanych egzemplarzy publikacji czy wysoka opłata za udział w wykładzie nie są miarodajnymi czynnikami pozwalającymi na nadanie autorowi statusu guru, a tym bardziej autorytetu. W naukach o zarządzaniu pilnie potrzebujemy badań dekonstruujących roje kolorowych, naiwnych i przez to niebezpiecznych poradników do zarządzania, które z uwagi na banalność treści i sprawny marketing wydawnictw wypierają z księgarnianych półek wartościowe publikacje. Autorytet to ktoś, z kim warto dyskutować – a nie ktoś, kogo należy naśladować! (Witkowski 2009c; 2011).

Czas najwyższy przyjrzeć się krytycznie tym narzędziom zarządzania, które powszechnie uznawane są za humanistyczne – czas również przyjrzeć się krytycznym okiem organizacjom, które je stosują. Czy organizacje manifestujące wykorzystywanie koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu faktycznie prowadzą politykę wzrostu etyczności w otoczeniu wewnętrznym i zewnętrznym organizacji, czy może koncepcja ta staje się jedynie środkiem pozwalającym na zwiększanie zysku finansowego i przykrywką odciągającą uwagę od działań nieetycznych (Sułkowski, Zawadzki 2014)? Czy wykorzystanie koncepcji *empowerment* prowadzi do realnego, krytycznego upelnomocnienia pracowników niższych szczebli, związanego z delegowaniem uprawnień i autonomią w zakresie podejmowania decyzji, czy może prowadzi do fikcji związanej z delegowaniem uprawnień przy jednoczesnym zachowaniu prawa do decyzji po stronie osób sytuujących się wyżej w hierarchii? Czy niehumanistyczne efekty wynikające z wykorzystania „humanistycznych” koncepcji zarządzania to kwestia niedoskonałości założeń je fundujących, czy może braku wrażliwości, wyobraźni i etyczności u osób, które je aplikują?

Czas najwyższy zreformować edukację menedżerską w Polsce, która stała się płaszczyzną fikcji kształcenia, zagrażając stabilności funkcjonowania rzeczywistości organizacyjnej i gospodarki. Funkcjonalistyczne, przeekonomizowane i podręcznikowe treści kształcenia wraz z brakiem przestrzeni realnej, krytycznej dyskusji generują coraz bardziej widoczny analfabetyzm społeczny i kulturowy u absolwentów-menedżerów (Banaszak 2011). Brak głodu czytania, brak umiejętności dokonywania krytycznej refleksji, brak umiejętności konstruowania spójnych i dłuższych narracji, pozytywne wartościowanie prymitywnych, taylorowskich i fordowskich koncepcji motywacji opartych na stosowaniu przemocy wobec współpracowników – oto niektóre z efektów „wykształcenia” dzisiejszego menedżera (Contu 2009, Sulejewicz, Zaidi 2010). Czy naprawdę chcemy, aby pozornie wykształceni pół-analfabeci – o wiele groźniejsi dla kultury niż analfabeci, jak pisali Max Horkheimer i Theodor Adorno w *Dialektyce Oświecenia* (Adorno, Horkheimer 2010) – kierowali nami w sferze publicznej, która przecież już dawno temu stała się światem organizacji?

Czas przeciwstawić się rozbuchanemu technokratyzmowi w uniwersytetach, który zawłaszczył przestrzeń pracy naukowej. Nie możemy dłużej godzić się na to, aby opublikowanie nic nieznaczącego artykułu pozwalało na szybszy rozwój kariery naukowej niż opublikowanie artykułu wartościowego: tylko dlatego, że ten pierwszy został opublikowany w czasopiśmie mającym większą liczbę punktów lub w języku obcym. Parametryzacja zabija wolność akademicką i prowadzi do podejmowania działań instrumentalnych, ukierunkowanych na zdobywanie punktów, a nie na rozwój. Idzie to w parze z coraz szerszym wykorzystaniem logarytmów punktowych, mających określać wartość danego naukowca. Prowadzi to do sytuacji, w której mierny badacz doceniany jest za to, że jest efektywnym punktowo robotem.

Czas przeciwstawić się bezkrytycznie wprowadzanej reformie uniwersytetów w kierunku prorynkowym. Dopóki nie zatrzymamy procesu uzawodowienia uniwersytetów, dopóty humaniści nie będą mieli szans na znalezienie godnej pracy, z uwagi na zbyt wąskie horyzonty i brak kompetencji kulturowych. Szybko zmieniający się rynek pracy, który działa krótkoterminowo, wymaga w pierwszej kolejności zdolności do szybkiego uczenia się, a nie gotowych narzędzi, które szybko się dezaktualizują (Kozyr-Kowalski 2005). Często zapominają o tym pracodawcy, którzy zatrudniają osobę wąsko wykwalifikowaną tylko po to, aby za chwilę się jej pozbyć, bo charakteryzuje się brakiem wszechstronności i zdolności do krytycznego myślenia. Sytuacja ta dotyczy szczególnie roli menedżera: bycie menedżerem w postbiurokracyjnej, ponowoczesnej rzeczywistości organizacyjnej wymaga ogromnej wyobraźni humanistycznej, intuicji, mądrości, zdolności dokonywania krytycznej refleksji i elastyczności w zakresie wykorzystywania i nabywania nowych kompetencji (Czarniawska, Gagliardi 2006). Jednocześnie do podstawowych

kompetencji skutecznego menedżera musi dziś przynależeć zdolność do budowania spójnych narracji tożsamościowych: tak swoich, jak innych pracowników. Trwała tożsamość budowana na mocy silnych, autentycznych więzi i relacji społecznych to ogromny atut – zarówno w walce z niepewnością dnia codziennego, jak i w dążeniu do sukcesu społecznego, kulturowego i ekonomicznego organizacji funkcjonującej dzisiaj w niepewnym otoczeniu (Sennett 2006).

Czas zreformować szkolnictwo wyższe w taki sposób, aby uczelnie stały się miejscem dla rozwoju liberalnego elitaryzmu. Dopóki na uniwersytet będzie przyjmowany każdy – w tym analfabeta funkcjonalny, który „wykazał się” na ocenę bardzo dobrą swoją głupotą na testowej maturze z języka polskiego i odpowiedział zgodnie kluczem na pytanie „Co autor miał na myśli?” – dopóty organizacja ta nie będzie spełniała swojej podstawowej misji kulturowej, jaką jest demokratyzacja życia publicznego (Giroux, Witkowski 2010; Leja 2013; Witkowski 2008b). Uniwersytet musi być elitarny – ale pod warunkiem, że elitaryzm mierzony jest poziomem posiadanego kapitału symbolicznego i kompetencji kulturowych pracowników i studentów uczelni, a nie miejscem zajmowanym przez nich w hierarchii organizacyjnej czy szerzej: w strukturze społecznej. Musi być także liberalny, pozwalający na nieskrępowany rozwój dyskusji, zapraszający do realnej debaty ludzi o różnych poglądach, ale mający naturalne mechanizmy obronne przed pożałowania godnymi grupkami radykałów, którym z jednej strony należy współczuć z powodu ich nędzy społecznej i kulturowej, z drugiej zaś nie dopuszczać do zawłaszczania przestrzeni uniwersytetu.

I w końcu czas najwyższy, aby zarówno naukami o zarządzaniu, jak i nauką polską w ogóle zaczęli zajmować się ludzie z pasją: otwarci na nowe idee, mający głód czytania, chcący dyskutować z największymi autoritetami, potrafiący zachwycać się samodzielnie znalezionymi tropami i umiejący zarażać nimi innych przez swoje publikacje, dydaktykę i dyskusje. Musimy powiedzieć zdecydowane stop „półkownikom” – zblazowanym i cynicznym konsumentom uniwersyteckim, którzy piszą nic nieznaczące książki, a których rolą jest jedynie zaleganie na półkach i niesłuszne legitymizowanie przyznawania stopni naukowych. Fikcja produkcji intelektualnej idzie w parze z fikcją kształcenia: „power point karaoke” i chowanie braku wiedzy i chęci dyskusji za ekranem komputera – a co gorsza, za przyznaniem tytułem naukowym – prowadzą do legitymizacji zblazowania wśród studentów i innych pracowników naukowych (Witkowski 2009b).

Walczy o człowieka w organizacji, póki nie jest za późno (chyba, że już jest – takiej tezy też bym nie wykluczał).

Wprowadzenie

Niniejsza publikacja stanowi próbę odpowiedzi na przesłanie wynikające z prezentowanego wcześniej manifestu humanistycznego, stanowiącego uzupełnienie pionierskiego manifestu autorstwa Moniki Kostery (zob. Kostera 2010a; 2012a) i innych krytycznych sygnałów obnażających patologie współczesnego zarządzania (zob. np. Alvesson 2013; Magala 2009a; Zawiślak 2013). Długo szukałem odpowiednich narzędzi, które pozwoliłyby na faktyczną, krytyczną diagnozę rzeczywistości organizacyjnej, ukierunkowaną na jej zmianę, a nie stanowiły fikcji krytyczności, za którą kryje się jedynie dążenie do regulacji rzeczywistości i wygodnego zachowania istniejącego *status quo*. Alternatywę dostarcza paradygmat zarządzania humanistycznego, na którym opieram moją refleksję w niniejszej publikacji (zob. Barańska 2013; Batko 2013; Gawęł 2011; Górski red. 2009; Glinka, Kostera red. 2012; Kostera 2010b; Kostera, Śliwa red. 2012; Maciąg 2013; Nierenberg red. 2013; Orzechowski 2009; Sułkowski 2012b). Pozwala on na przyjęcie założeń filozoficznych wywodzących się z teorii krytycznej i związanych z orientacją emancypacyjną (Alvesson 2013). Zgodnie z tą orientacją sama próba odpowiedzi na pytanie „Jak jest?” nie pozwala na realizację postulatu krytyczności humanistyki – rolą humanisty jest przede wszystkim pytać o to „Jak być powinno?” i inicjować zmiany w rzeczywistości.

Z mojego punktu widzenia realnym narzędziem inicjowania zmian jest nurt krytyczny w naukach o zarządzaniu (*Critical Management Studies*¹), którego od kilku lat jestem fascynatem, aczkolwiek ukierunkowanym krytycznie również w stosunku do niego samego. Podejmowane w niniejszej książce badania stanowią próbę uzupełnienia luki w polskim dyskursie zarządzania w zakresie rozwoju tego nurtu. Choć na przestrzeni ostatnich kilku lat pojawiły się publikacje nawiązujące do CMS-u (patrz: publikacje Łukasza

¹ W dalszej części książki na oznaczenie *Critical Management Studies* będę czasem stosował skrót CMS.

Sułkowskiego i Michała Zawadzkiego), prezentowana książka stanowi pierwszą w Polsce, zwartą publikację prezentującą w syntetyczny sposób najważniejsze cechy charakterystyczne dla nurtu krytycznego, z jednoczesnym ich odniesieniem do badań nad zarządzaniem kulturą organizacyjną.

Nurt krytyczny w naukach o zarządzaniu to zinstytucjonalizowana, transdyscyplinarna płaszczyzna krytycznej refleksji humanistycznej nad teorią i praktyką zarządzania i organizowania (Alvesson ed. 2003; Alvesson, Willmott 1996; Alvesson ed. 2009b; Grey ed. 2005a). Korzystając z dorobku nauk o zarządzaniu, teorii krytycznej, szkoły frankfurckiej, pedagogiki radykalnej, postmodernizmu i radykalnego feminizmu, przedstawiciele nurtu krytycznego diagnozują dyskurs zarządzania i analizują rzeczywistość organizacyjną pod kątem aspektów krytycznych, proponując jednocześnie metody zarządzania prowadzące do zmiany utrwalonego porządku. Refleksja ta – choć nieograniczana do wąskiego zbioru restrykcyjnie wyznaczonych założeń i czerpiąca z szerokiego dziedzictwa humanistyki – jest osadzona na założeniach charakterystycznych dla paradygmatów radykalnego humanizmu i radykalnego strukturalizmu (Burrell, Morgan 1979; Kostera 1996, s. 32–37; Krzyżanowski 1999, s. 62–67).

Nurt krytyczny, oparty na przekonaniu o konieczności troski o człowieka jako uczestnika świata organizacji, ukierunkowany jest na diagnozę warunków relacji dominacji, opresji czy władzy symbolicznej w organizacji (Alvesson 2013; Mingers 1992). Warunki te rozpatrywane są jako elementy składowe takich patologii kulturowych jak ideologia menedżeryzmu, instrumentalne podejście do człowieka czy hegemonia ekonomizmu (Fleming, Spicer 2007; Parker 2002; Sułkowski 2006; 2010; 2012a,b; Zawadzki 2012). Ukazując te syndromy w negatywnym świetle, nurt krytyczny kieruje się intencją poprawy warunków pracy z troską o refleksyjny i emancypacyjny wymiar ludzkiego bycia w organizacji.

Książka wpisuje się w nurt pogłębionych badań nad epistemologią nauk o zarządzaniu, a przede wszystkim nad epistemologią kultury organizacyjnej. Wstępna diagnoza podejść w badaniu kultury organizacyjnej dominujących w polskim dyskursie nauk o zarządzaniu wskazuje na fakt, iż popularność związana z koncepcją kultury organizacyjnej idzie współcześnie w parze z kryzysem poznawczym tej koncepcji, który jest związany z dominacją jednostronnego, instrumentalnego i funkcjonalistycznego sposobu traktowania kultury organizacyjnej w badaniach naukowych. Choć od pewnego czasu w Polsce wzrasta liczba publikacji prezentujących alternatywną, humanistyczną perspektywę podejścia do kultury w zarządzaniu (Glinka 2013; Kołodziej-Durnaś 2005; Kostera 2010; 2011; Krzyworzeka 2012; Nierenberg red. 2013; Orzechowski 2009; Sikorski 2000; Sułkowski 2012b; zob. również *Problemy Zarządzania* nr 1/2006, nr 3/2009, nr 2/2011), w tym perspektywę radykalnie krytyczną (Kołodziej-Durnaś 2012; Magala 2009a; Sułkowski 2011;

Zawadzki 2013a), główny nurt zarządzania zdaje się nadal pozostawać pod wpływem ideologii funkcjonalizmu.

Narzędzi demistyfikacji, denaturalizacji i demitologizacji funkcjonalizmu dostarcza CMS. Jednym z głównych obszarów badawczych tego nurtu jest płaszczyzna epistemologiczna, w której przedmiotem badań krytycznych są założenia składające się na wiedzę dotyczącą zarządzania i organizowania (Alvesson, Deetz 2000; Duberley, Johnson 2003a; Sułkowski 2005; Willmott 2005; Zawadzki 2011). Korzystając z perspektywy konstruktywistycznej (Berger, Luckmann 2010), należy zauważyć, że sama konstrukcja wiedzy z dyscypliny nauk o zarządzaniu wpływa na dyskurs zarządzania, kształtując nie tylko założenia stanowiące podstawę dla badań naukowych, ale i świadomość środowiska naukowego zarządzania i konsultantów, a także – ostatecznie – sposób funkcjonowania organizacji (Chiapello, Fairclough 2008, Czarniawska ed. 2003; Czarniawska 2010; Harding 2003; Monin 2004). Diagnoza krytyczna pozwala w tym wypadku na kwestionowanie szczególnie tych założeń, które uznawane są w dominującym dyskursie nauk o zarządzaniu za naturalne i obiektywne oraz na wykazywanie zagrożeń, jakie niesie za sobą ich bezkrytyczne przyjmowanie w procesie konstrukcji wiedzy dotyczącej danego obszaru organizowania i zarządzania. Jednym z najbardziej istotnych obszarów badań jest w nurcie krytycznym płaszczyzna kultury organizacyjnej: badacze krytyczni podkreślają, że wiedza, w tym założenia epistemologiczne dotyczące kultury organizacyjnej, mają charakter podstawowy dla jakości i sposobu diagnozy organizacji jako złożonego bytu konstytuowanego przez działalność ludzką, także w perspektywie jakości i sposobu zarządzania organizacją spełniającą określone cele (Alvesson 2002; Alvesson, Willmott 2002; Chan 2001; Höpfl 1992; Knights, Willmott 1987; Kunda 1992; Rosen 1985; Willmott 1993b).

W książce prowadzę również refleksję nad warunkami urzeczywistniającymi możliwość realizacji edukacji obywatelskiej na płaszczyźnie edukacji na poziomie wyższym, zwłaszcza w edukacji menedżerskiej. Kluczowa jest w tym kontekście idea emancypacji, która wskazuje, że od jakości realizacji przez edukację misji kulturowej związanej z wdrażaniem jednostek do uczestnictwa w kulturze zależy urzeczywistnienie emancypacyjnego wymiaru uczestnictwa w kulturze organizacyjnej (Alvesson, Willmott 1992b). Krytyczne badania nad epistemologią nauk o zarządzaniu i kulturą organizacyjną zasilone zostały przez namysł nad płaszczyzną edukacji przy wykorzystaniu założeń charakterystycznych dla jednej z najważniejszych płaszczyzn refleksji CMS-u, a mianowicie krytycznej edukacji menedżerskiej – *Critical Management Education* (Contu 2009; Czarniawska ed. 2006; Gosling, Mintzberg 2002; Grey 2004; Mintzberg 2005; Fong, Pfeffer 2002; Schwandt 2005; Thrupp, Willmott R. 2003), która czerpie swoje podstawowe założenia z pedagogiki radykalnej (Freire 2001; Giroux, Witkowski 2010; Jaworska-Witkowska red.

2008; McLaren 1995; Witkowski 2007c; 2009b; 2010), odnosząc je do świata zarządzania.

Prowadzona w tej książce refleksja ukierunkowana jest na osiągnięcie celu emancypacyjnego (Alvesson 2013) – nie wiąże się zatem z zaproponowaniem gotowych rekomendacji zmian, ale z krytycznym spojrzeniem na dany problem, bez roszczenia do empirycznej weryfikalności przedstawionego opisu. Książka ma dostarczyć ramę teoretyczną dla krytycznego wglądu w negatywne aspekty funkcjonalizmu, pozwalającą na przemyślenie skutków instrumentalnego sposobu zarządzania kulturą organizacyjną. Tak postawiony cel podjętej refleksji ma charakter praktyczny: zmiana myślenia na temat danego aspektu zarządzania i organizowania to podstawowy krok na drodze zmiany istniejącej praktyki związanej z tym aspektem (Jacques 1996). W tekście staram się uzasadnić tezę, że założenia paradygmatu funkcjonalistycznego w teorii i praktyce zarządzania prowadzą do instrumentalizacji kultury organizacyjnej, co negatywnie wpływa na kondycję egzystencjalną pracowników i obniża jakość demokratyzacji relacji społecznych w organizacji.

W rozdziale pierwszym przedstawiłem cechy charakterystyczne dla nurtu krytycznego w naukach o zarządzaniu: przyczyny powstania nurtu, wpływ teorii krytycznej szkoły frankfurckiej na jego rozwój, główne założenia teorio-poznawcze, normatywne i metodologiczne charakteryzujące nurt krytyczny. Pozwoliło to na wyróżnienie CMS-u jako osobnej płaszczyzny badań w naukach o zarządzaniu, a także stworzyło perspektywę dla rozważań podjętych w dalszej części książki.

W rozdziale drugim przedstawiłem znaczenie refleksji epistemologicznej w naukach o zarządzaniu, miejsce teorii krytycznej na płaszczyźnie założeń metateoretycznych, a także omówiłem miejsce nurtu krytycznego w klasyfikacji paradygmatów Gibsona Burrella i Garetha Morgana.

W rozdziale trzecim przeprowadziłem denaturalizację paradygmatu funkcjonalizmu w epistemologii kultury organizacyjnej i związanych z nim podejść poznawczych w kierunku możliwości urzeczywistnienia w procesie badawczym interesu emancypacyjnego. Rozważyłem główne podziały paradygmatyczne w naukach o zarządzaniu oraz przeprowadziłem analizę metaparadygmatyczną nad omówionymi propozycjami przy zastosowaniu koncepcji trójkąta interesów poznawczych Jürgena Habermasa. Wynikłe z tej analizy wnioski użyłem do diagnozy podziału paradygmatycznego w epistemologii kultury organizacyjnej celem denaturalizacji założeń charakterystycznych dla paradygmatu funkcjonalistycznego. Podjąłem również próbę diagnozy założeń określających dany paradygmat zarządzania kulturą organizacyjną w kontekście triady rozwoju moralnego Jürgena Habermasa i Lawrence'a Kohlberga.

W rozdziale czwartym poprowadziłem refleksję nad płaszczyzną edukacji menedżerskiej – korzystając z perspektywy krytycznej edukacji menedżerskiej

i pedagogiki radykalnej zastanowiłem się nad warunkami kształcenia umożliwiającymi nabywanie kapitału symbolicznego i kompetencji kulturowych decydujących o nabywaniu kompetencji do emancypacyjnego funkcjonowania w rzeczywistości organizacyjnej. Początkowo przeanalizowałem warunki kształcenia na poziomie edukacji menedżerskiej, a następnie poprowadziłem refleksję nad kondycją kulturową uniwersytetu w Polsce jako instytucji spełniającej kluczową funkcję w wyposażaniu podmiotów w zdolność do krytycznej refleksji.

W zakończeniu podsumowałem wnioski wynikające z refleksji prowadzonej w książce, a także krytycznie odniosłem się do niektórych idei związanych z nurtem krytycznym w naukach o zarządzaniu.

*Dalsza część książki dostępna w wersji
pełnej.*

