

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.