

Bronisław Bombala*

Wydział Nauk Społecznych
Uniwersytet Warmińsko-Mazurski

Kwestia paradygmatu w naukach o zarządzaniu a Kenetha D. Stranga model badania organizacji

Abstrakt. W artykule dokonuje się analizy porównawczej różnych klasyfikacji paradygmatów nauki i nauk o zarządzaniu w aspekcie ich pragmatyczności i odpowiedniości odnośnie do badań organizacji oraz uzasadnia tezę o wysokiej użyteczności modelu badawczego zaproponowanego przez Kenetha D. Stranga. Model Stranga, oparty na koncepcji ideologii badawczych, pozwala na pokonanie teoretycznej niewspółmierności i współpracę przedstawicieli różnych paradygmatów. Artykuł zawiera ponadto refleksje odnośnie do paradygmatu jako kluczowego czynnika wpływającego zarówno na rozwój nauk o zarządzaniu, jak i na działania praktyczne w organizacjach. Wybór określonego paradygmatu, tj. ideologii badawczej, ma decydujący wpływ na wyniki badań, a także uogólnienia praktyki. Paradygmat określa strategię badawczą, dobór metod badawczych i reguł wnioskowania. Ma on też wpływ na proces edukacji, a co za tym idzie ma swój udział w kształtowaniu światopoglądu naukowców, przedsiębiorców i menedżerów.

Słowa kluczowe: paradygmat, koncepcje nauki, tematy, ideologie badawcze, nauki o zarządzaniu

The issue of the paradigm in management science and Keneth D. Strang's research design model

Abstract. The article presents a comparative analysis of various classifications of both sciences' and management sciences' paradigms in terms of their pragmatism and adequacy regarding organization research. Furthermore, the aim of the article is also to justify the thesis about the high usefulness of research model proposed by Keneth D. Strang. Strang's model, based on the concept of researcher's socio-cultural philosophy, allows on the one hand to overcome the theoretical incommensurability and on the other hand makes it possible for representatives of various paradigms to cooperate with each other. The article contains also reflections on the paradigm as a key factor affecting both the development of management sciences and the practice of management. The choice of a specific paradigm, i.e. research ideology, has a decisive impact on the results of research, as well as the generalization of practice. The paradigm defines the research strategy, selection of research methods and inference rules. Furthermore, it influences the education process, and thus has an impact on shaping the worldview of scientists, entrepreneurs as well as managers.

Key words: paradigm, sciences' concepts, themes, research ideologies, management science

* Adres do korespondencji: Instytut Nauk Politycznych, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie, ul. Feliksa Szrajbera 11, 10-007 Olsztyn, e-mail: 1dak@wp.pl

1. Wprowadzenie

1.1. Tło badań

W naukach o zarządzaniu, które zdaniem wielu autorów nie osiągnęły jeszcze poziomu nauki normalnej i wciąż znajdują się w stanie przedparadygmatycznym (Płoszajski 1985; Sudol 2006; Gasparski 2007), zauważalna jest jednakowoż walka paradygmatów, będąca pokłosiem, czy odbiciem, okresu rewolucyjnego w dojrzałych naukach społecznych (Sobczyk 2010). Jest to zrozumiałe, ze względu na osobliwość nauk o zarządzaniu, jaką jest ich trans- i interdyscyplinarność. Należy podkreślić, iż nauki o zarządzaniu wymagają badań trans- i interdyscyplinarnych, dlatego też konieczne jest przekraczanie granic pomiędzy poszczególnymi dziedzinami naukowymi, a także wykorzystywanie ich dorobku teoretycznego i warsztatu metodologicznego. Podejście trans- i interdyscyplinarne to generalna zasada epistemologiczna nauk o zarządzaniu (Krzyżanowski 1999).

Istotą podjętej w artykule analizy są nie tyle same pojęcia „paradygmaty”, „koncepty nauki”, „ideologie badawcze”, „światopoglądy”, „orientacje teoretyczne”, „ramy epistemologiczne” czy „archetypy”, ile tematy (*themata*), czyli kluczowe kwestie, problemy badawcze, zagadnienia podejmowane od początków refleksji na „pracą zorganizowaną” (Bombała 2017). Paradygmaty i pojęcia synonimiczne opisują różne ujęcia, różne spojrzenia na kluczowe *themata* nauk o zarządzaniu. Są one próbą odpowiedzi na ponawiane wciąż (od ponad 100 lat) pytanie. Parafrazując Heideggera (2001, 16), gdy przekornie stwierdza: *Czym jest rzecz? Pytanie jest już stare. Stale nowe jest w nim tylko to, że trzeba je wciąż na nowo stawiać* – zadajemy pytanie: czym jest organizacja i czym jest zarządzanie?

1.2. Cel badań

Głównym celem artykułu jest analiza porównawcza różnych klasyfikacji paradygmatów nauki i nauk o zarządzaniu w aspekcie ich pragmatyczności i odpowiedniości odnośnie do badań organizacji oraz uzasadnienie tezy o wysokiej użyteczności modelu badawczego zaproponowanego przez Kenetha D. Stranga.

1.3. Metoda badań

W celu pogłębionej analizy podjętej problematyki zastosowano metodę hermeneutyczną – koło hermeneutyczne (Ricoeur 1984; Heidegger, 2008), obejmujące dociekania w kwestii paradygmatów nauk o zarządzaniu w drugiej połowie XX wieku i pierwszych dekadach wieku XXI.

2. Nauka o nauce: „konceptje nauki”, „tematy”, „paradygmaty”, „ideologie badawcze”

W światowej „nauce o nauce” pojawiły się różne terminy na ogólne określenie pracy naukowców i jej wytworów. Obecnie dominuje pojęcie „paradygmat”, ale równolegle funkcjonują „konceptje nauki”, „tematy”, „ideologie badawcze” i inne. Zanim przejdzie się do analizy popularnego pojęcia, warto przyjrzeć się bliżej tym rzadziej analizowanym.

Zagadnienie wiedzy naukowej jest od wieków przedmiotem dociekań wielu myślicieli, co zaowocowało różnymi definicjami i klasyfikacjami wiedzy. Ułatwieniem w rozeznaniu i porządkowaniu „nauki o nauce” jest dorobek Lubelskiej Szkoły Filozoficznej, a szczególnie jej wybitnego przedstawiciela Stanisława Kamińskiego. Ze względu na przedmiot formalny i stosowaną metodę Kamiński (1992) wyróżnił trzy typy „nauk o nauce”: humanistyczne (historia, socjologia, psychologia, ekonomia, polityka nauki), filozoficzne (metafizyka, epistemologia, wąsko rozumiana filozofia nauki, filozofia kultury) i formalne (logika języka naukowego, logika formalna, teoria rozumowań, metodologia nauk). Kamiński uważał, że celem refleksji epistemologiczno-metodologicznej nad nauką jest wydobywanie filozoficznych założeń nauki. W jego ujęciu nauka to byt wielowymiarowo złożony, wielopostaciowy i dynamiczny. Kamiński opracował charakterystykę rozmaitych typów nauk i relacji między nimi: nauki dedukcyjno-aprioryczne a empiryczno-indukcyjne, humanistyczne a przyrodnicze, praktyczne a teoretyczne oraz filozofia i teologia. Zaproponował również uporządkowanie nauk: ze względu na dopuszczalne źródła poznania wyróżnił teologię i wiedzę przyrodzoną, a w ramach wiedzy przyrodzonej ze względu na stopień ogólności dociekań i badany aspekt – filozofię i nauki szczegółowe. W obrębie tych ostatnich ze względu na przedmiot i metodę wyróżnił nauki formalne i realne, które z kolei dzielą się na przyrodnozawstwo i humanistykę.

Zdaniem Kamińskiego, do treściowej definicji nauki można dojść analizując podstawowe determinanty natury nauki: jej przedmiot (materialny i formalny), cel, metodę, logiczną strukturę, dynamikę poznania naukowego oraz funkcjonowanie nauki w społeczeństwie i kulturze. Podkreślał jednocześnie, iż sformułowanie treściowej definicji nauki nie rozwiązuje kryteriów naukowości, gdyż są one warunkowane historycznym kontekstem nauki.

Kamiński wyróżnił (1992) cztery wielkie „konceptje nauki”: klasyczną (Arystoteles i myśliciele średniowieczni), nowożytną (Galileusz, I. Newton), pozytywistyczną (A. Comte) i jej późniejsze modyfikacje, tj. neopozytywizm i krytyczny racjonalizm (K. Popper) oraz koncepcję diachroniczną (T. Kuhn). Zdaniem A. Bronka (1993) „konceptje nauki” Kamińskiego, przypominają Kuhnowską koncepcję paradygmatów nauki.

Badając dzieje „koncepcji nauki” Kamiński odróżniał je od dziejów samej nauki, wskazując zarazem na paradoksalne związki obu ciągów rozwojowych. Mimo przemian koncepcji nauki zauważa się stałość podstawowych pytań organizujących wysiłek poznawczy nauki oraz jedność wiedzy naukowej, przy jednoczesnej autonomii metodologicznej dyscyplin naukowych. W sporze monizmu z pluralizmem epistemologiczno-metodologicznym opowiedział się za pluralizmem – współpracą nauk i filozofii (Kamiński 1983).

Refleksja Kamińskiego nad dziejami „koncepcji nauki” jest zbliżona do rozwijanej przez Geralda Holtona (1996) koncepcji „tematów” (*themata*). Tematy to pojęcia kluczowe, integralne elementy nauki, stanowiące podstawę jej rozwoju. Typowymi „tematami” są: ochrona zasobów, nieskończoność i skończoność, modele, liczby całkowite, dyskretność i kontinuum, unifikacja, złożoność i komplementarność, synteza, różnorodność i rozdzielczość. Tematy trwają przez długie okresy czasu, a nowe pojawiają się rzadko. Proponuje się je jako alternatywę dla indukcyjnych, falsyfikacyjnych i paradygmatycznych teorii rozwoju nauki. Zasadniczo analiza tematyczna zwraca uwagę na cechy niezbędne do wytwarzania wiedzy i kładzie nacisk zarówno na proces odkrywania, jak i kontekst odkrywania. Holton twierdzi, że myśl teoretyczna opiera się na danych empirycznych, analizie i wymiarze „tematycznym”. Bez tego nie ma możliwości uwzględnienia zasad leżących u podstaw dorozumianych, jak również wyraźnych kryteriów decyzyjnych w nauce; takie kryteria stanowią podstawę schematów wyjaśniających. Temat inicjuje badania i zapewnia stałą podstawę, na której budowana jest teoria. W procesie odkrywania naukowego *themata* niejako oświetlają źródło inspiracji i są ostatecznym ośrodkiem, podstawą teoretycznych wyjaśnień.

Tematów nie należy mylić z archetypami, metafizyką, paradygmatami czy światopoglądami. Różnice między analizą tematyczną a paradygmatami lub światopoglądami są znaczne. Paradygmaty i światopoglądy zawierają elementy tematów, które są stałe w długich okresach czasu. Sprzeczności tematyczne utrzymują się podczas „normalnej nauki”, ale same tematy trwają w rewolucyjnych okresach. Tematy w odróżnieniu od paradygmatów czy światopoglądów, które mają charakter społeczny, mają raczej charakter indywidualny.

Przechodząc do analizy pojęcia „paradygmat”, wprowadzonego przez Thomasa Kuhna, należy przypomnieć, iż określił je jako zbiór pojęć i teorii definiujących podstawy nauki w określonym czasie. Paradygmaty to „powszechnie uznawane osiągnięcia naukowe, które w pewnym czasie dostarczają społeczności uczonych modeli problemów i rozwiązań” (Kuhn 1969, 12). W ramach paradygmatu rozwijają się szkoły naukowe, które cechują określone style myślenia, sposoby stawiania i rozwiązywania problemów. Współcześnie rozpowszechniony jest kumulatywny model nauki, postrzegany jako system ciągle narastającej wiedzy, rozwijającej się według określonych reguł logicznych i metodologicznych. Krytykując nadawanie rozwojowi nauki „pozorów procesu liniowego i kumulatyw-

nego”, Kuhn ukazał niewspółmierność oraz konkurencję i walkę paradygmatów, która prowadzi do rewolucji naukowych, zmieniających dominujący paradygmat. Rewolucje naukowe są nieskumulowanym epizodem rozwojowym, podczas którego stary paradygmat nie może być utrzymany i jest zamieniany przez nowy paradygmat. Nowy paradygmat nie może być zbudowany na poprzedzającym go, a raczej może go tylko zamienić, gdyż instytucjonalna tradycja naukowa wyłaniająca się z rewolucji naukowej jest nie tylko niezgodna, ale też niewspółmierna z tą, która pojawiła się przed nią. Rewolucja kończy się zwycięstwem jednego z dwóch przeciwnych obozów. Wojciech Sady stwierdza, iż „W trakcie rewolucji naukowej zmieniają się [...] problemy uważane za ważne, a nawet za sensowne, kryteria oceniania ich proponowanych rozwiązań, sposoby, na jakie naukowcy spostrzegają świat wokół siebie, a także język, jakiego używają do opisu zjawisk – a nie jest możliwe przetłumaczenie opisów dokonanych w nowym języku na języki używane wcześniej i na odwrót. A przede wszystkim zmieniają się [...] czynne założenia stylu myślowego” (Sady 2015, 126).

Na uwagę zasługuje spostrzeżenie, iż „powstanie nowego stylu myślowego jest dziełem przypadku: tego, że ktoś coś pomyślał, choć mógł pomyśleć inaczej lub, że doszło do serii takich a nie innych nieporozumień” (Sady 2015, 127) Jak konstatuje Sady: „Ta przypadkowość jeszcze pogłębia wrażenie, że naukowym poglądom nie przysługuje miano wiedzy obiektywnej”. To stwierdzenie jest zgodne z tezą Paula Feyerabenda, iż „nauka nigdy nie jest zakończonym procesem, zatem zawsze jest ona »przed« faktem. Stąd też prostota, elegancja lub zgodność nie są nigdy koniecznymi warunkami praktyki naukowej. [...] Logicznie doskonałe wersje (o ile takie istnieją) zazwyczaj pojawiają się w długi czas po tym, jak wersje niedoskonałe przyczyniły się do wzbogacenia nauki” (Feyerabend 1996, 27).

W rezultacie, we współczesnych rozważaniach metanaukowych, zbudowano schemat rozwoju nauki, w którym wyróżniono trzy okresy (Muszyński 2006):

- przedparadygmatyczny (protonauka), w którym wszystkie fakty wydają się równie istotne, a działalność naukowa polega na gromadzeniu danych o faktach;
- paradygmatyczny, tj. okres nauki normalnej, uprawianej przez grupy naukowców, których łączy wspólny paradygmat; paradygmat jest przyswajany *implicite* w trakcie uczenia się;
- rewolucyjny, tj. okres, w którym pojawiają się liczne anomalie prowadzące do kryzysu kończącego się przełomem – zwycięstwem nowego paradygmatu.

W literaturze wyróżnia się następujące elementy paradygmatu w sensie szerszym: symboliczne generalizacje, zobowiązania do konkretnych modeli, wartości naukowe, wzorce, czyli rozwiązania konkretnych problemów (tzw. paradygmat w węższym sensie).

W naukach o zarządzaniu, obok terminu „paradygmat”, używane są także inne określenia. Keneth D. Strang proponuje ideologie badawcze (*researcher's socio-cultural philosophy*) jako najszersze pojęcie odnoszące do przedmiotu współczesnej nauki o zarządzaniu (Strang 2015). Ideologia badawcza odnosi się do tego, w jaki sposób naukowiec myśli o twierdzeniach dotyczących wiedzy, jakie metody badawcze uznaje za dopuszczalne w nauce. Termin „ideologia badawcza” jest odpowiednikiem innych określeń, które są stosowane przez naukowców z tej dziedziny nauki: W. Lawrence Neuman (2000) używa określenia „światopogląd” (*worldview*), Michael Q. Patton (2002) – strategia projektowania (*design strategy*), Egon G. Guba i Yvonna S. Lincoln (1994) – paradygmat (*paradigm*), Earl Babbie (2010) – ramy epistemologiczne (*epistemological framework*), Michael Crotty (1998) – orientacja teoretyczna (*theoretical orientation*), John Gill, Phil Johnson i Murray Clark (2010) – archetyp (*archetype*), Robert Yin (2009) – przekonania filozoficzne (*philosophical belief*).

3. Paradygmaty w naukach o zarządzaniu

W literaturze przedmiotu występują różne klasyfikacje paradygmatów stosowanych w naukach o zarządzaniu. W polskiej literaturze często nawiązuje się do typologii Gibsona Burrela i Garetha Morgana (1979), którzy wyróżniają cztery główne paradygmaty w naukach społecznych: funkcjonalistyczny (*Functionalist Paradigm*), interpretatywny (*Interpretive Paradigm*), radykalny humanistyczny (*Radical Humanist Paradigm*) i radykalny strukturalistyczny (*Radical Structural Paradigm*). Paradygmaty grupują różne szkoły i kierunki badawcze, które podzielają wspólne założenia ontologiczne, epistemologiczne, a także preferencje.

Paradygmat funkcjonalistyczny, dominujący zdaniem autorów w socjologii i badaniach organizacji, opiera się na trzech nurtach intelektualnych: pozytywizmie socjologicznym, teorii marksistowskiej i niemieckim idealizmie. Paradygmat ten stara się zapewnić racjonalne wyjaśnienia kwestii społecznych dla skutecznej regulacji i kontroli. Podchodzi ponadto od strony praktycznej do problemów społecznych – tzw. inżynieria społeczna. Charakteryzuje go troska o zapewnienie wyjaśnienia *status quo*, porządku społecznego, konsensusu, integracji społecznej, solidarności, potrzeby satysfakcji i aktualności z punktu widzenia realistycznego, pozytywistycznego, deterministycznego i nomotetycznego (Burrell i Morgan 1979, 26–28).

Paradygmat interpretatywny – wywodzony przez autorów z niemieckiej myśli idealistycznej – koncentruje się na zrozumieniu fundamentalnej natury świata społecznego, jak to jest na poziomie subiektywnego doświadczenia. Zajmują go kwestie związane z charakterem *status quo*, porządkiem społecznym, konsensem, integracją społeczną i spójnością, solidarnością i aktualnością. Podejście to ma charakter nominalistyczny i antypozytywistyczny, woluntaryistyczny i idiogra-

ficzny. Postrzega świat społeczny jako wyłaniający się proces społeczny, który jest tworzony przez poszczególne osoby. Rzeczywistość społeczna nie ma charakteru konkretnego, nie istnieje w sposób obiektywny, lecz jest intersubiektywnym tworem uczestników, czyli ludzi żyjących w danej społeczności. Przedstawiciele interpretatywizmu uznają tezę, że świat ludzkich spraw jest spójny, uporządkowany i zintegrowany (Burrell i Morgan 1979, 28–31).

Paradygmat radykalnego humanizmu, ukształtowany w dużym stopniu przez szkołę frankfurcką (neomarksizm), ujmuje świat społeczny z perspektywy, która jest nominalistyczna, antypozytywistyczna, woluntarystyczna i ideograficzna. Głosi, iż świadomość człowieka (tzw. fałszywa świadomość) jest zdominowana przez ideologiczne superstruktury, z którymi współdziała. Stąd wezwanie do uwolnienia się od ograniczeń, które obowiązują i utrudniają rozwój człowieka – krytyka *status quo*. Nacisk na radykalne zmiany, sposoby dominacji, emancypacji, deprivacji i potencjalności. Paradygmat ten tworzy podstawy teorii antyorganizacji (Burrell i Morgan 1979, 32–33).

Paradygmat radykalnego strukturalizmu, znajdujący się pod wpływem marksizmu, podobnie jak funkcjonalizm, zakłada istnienie konkretnej (materialnej) rzeczywistości społecznej, którą można zbadać i opisać. Opiera się na analizie, która podkreśla konflikt strukturalny, tryby dominacji, sprzeczności i deprivacji. Podstawowe fundamentalne sprzeczności i prawidłowości czynią nasz cały sposób życia niesprawiedliwym i nie do utrzymania. Podobnie jak radykalny humanizm, strukturalizm oparty jest na założeniu, że rola nauki polega na walce ze zniewoleniem ludzi przez społeczeństwo. Stąd zaangażowanie w radykalną zmianę, emancypację. Podchodzi do tych kwestii z punktu widzenia, który jest realistyczny, pozytywistyczny, deterministyczny i nomotetyczny. Osoby w trudnej sytuacji i grupy mogą otrzymać pomoc w złagodzeniu skutków problemów strukturalnych, ale trwałą zmianę można osiągnąć jedynie poprzez całkowitą transformację społeczeństwa. Interwencja musi być zintegrowana na poziomie politycznym, regionalnym, wspólnotowym i międzyludzkim (Burrell i Morgan 1979, 34–35).

Inną typologię zaproponowali Egon G. Guba i Yvonna S. Lincoln (1994, 107), którzy określają paradygmat jako zbiór przekonań, dotyczących rzeczy ostatecznych lub pierwszych zasad. Paradygmat, ich zdaniem, nie może zostać dowiedziony w żaden konwencjonalny sposób. W wersji pierwotnej wyróżnili oni cztery paradygmaty: pozytywistyczny, postpozytywistyczny, krytyczny i konstruktywistyczny (Guba, Lincoln 1994, 109–111). Paradygmat pozytywistyczny to podejście zakładające istnienie praw, które rządzą rzeczywistością społeczną. Wiedza o tej rzeczywistości jest niezależna od kontekstu. Prawa rządzące rzeczywistością mają naturę przyczynowo-skutkową. W przypadku paradygmatu postpozytywistycznego zakłada się, że rzeczywistość społeczna jest faktem obiektywnym (tak jak w przypadku paradygmatu pozytywistycznego). Jednocześnie uznaje się, że jest ona konstruowana przez różniące się od siebie jednostki. Rzeczywistość jest

niedoskonała i musi być analizowana wielowątkowo, można definiować ją w ujęciu stochastycznym. Wyniki badań zależą także od wpływu badacza na rzeczywistość społeczną. Trzeci paradygmat opiera się na teorii krytycznej. Zakłada on, że konstrukty społeczne tworzone są przez siły społeczne, polityczne, kulturalne, gospodarcze i historyczne. Szczególną rolę w tym procesie odgrywają wpływowe jednostki. Z biegiem czasu konstrukty te nabierają cech rzeczywistości społecznej i mogą być traktowane jako obiektywna rzeczywistość społeczna. Proces poznawczy, według tego podejścia, ma charakter dialektyczny, przebiega we wzajemnej interakcji badacza i badanego. Celem poznania jest poddanie krytycznej analizie badanych elementów rzeczywistości społecznej. Paradygmat konstruktywistyczny opiera się na założeniu, że nie istnieje obiektywna rzeczywistość społeczna. Jest ona tworem (konstruktem) umysłów poszczególnych jednostek. Stąd badania zgodne z tym paradygmatem muszą dotyczyć doświadczeń jednostek w ich interakcjach z otoczeniem. Konstrukty społeczne nie mogą być oceniane w kategoriach prawdy i fałszu.

W późniejszych latach typologia ta została uzupełniona o piąty, partycypacyjny paradygmat (Heron, Reason 1997). Podstawy paradygmatu partycypacyjnego tworzą tzw. badania kooperacyjne, które są prowadzone wspólnie przez badacza i uczestników badań. W ten sposób osoby (społeczności) badane stają się współbadaczami. Wspólnie też uczestniczą w opisie i interpretacji rzeczywistości społecznej. Zgodne to jest z przekonaniem, iż „Aby coś badać eksperymentalnie, trzeba w tym uczestniczyć, a uczestnictwo to zarówno kształtowanie, jak i zmienianie, jako że badana rzeczywistość jest zawsze subiektywno-obiektywna” (Heron, Reason 1997, 278).

Blіszszą naukom o zarządzaniu typologię paradygmatów zaproponowała Mary J. Hatch, która uwzględniając perspektywę historyczną w rozwoju tych nauk, wyróżniła paradygmaty: klasyczny, modernistyczny, interpretatywno-symboliczny i postmodernistyczny. Paradygmat klasyczny oparty na neopozytywizmie obejmuje pierwsze prace z zakresu nauk o zarządzaniu m.in. Fryderyka W. Taylora, Maxa Webera i Henry Fayola. Paradygmat modernistyczny, którego wybitnymi przedstawicielami są James March i Herbert Simon (1964), opisuje organizację z perspektywy funkcjonalistycznej i systemowej. W ujęciach tych zakłada się stabilność organizacji i jej otoczenia. Przedstawiciele modernizmu dążą do formułowania twierdzeń ogólnych, będących podstawą zasad o uniwersalnym charakterze. Paradygmat interpretatywno-symboliczny, reprezentowany m.in. przez Petera Bergera, Thomasa Luckmanna (2010), traktuje organizację jako proces konstruowania i odczytywania społecznej rzeczywistości organizacji, podkreślając przy tym niepowtarzalność struktur społecznych. Paradygmat postmodernistyczny jest – jak zauważa Hatch (2002, 56) – „niewiarygodną mieszanką pomysłów”; jego osobliwości to defragmentacja, relatywizm kulturowy i epistemologiczny, wykorzystywanie symboli i metafor, subiektywizm poznawczy oraz programowa

niespójność (Hatch, 2002, s. 204–238). Do przedstawicieli należą Gareth Morgan (2002), Linda Smircich (1983), Monika Kostera (1996).

Do tych znanych (i uznanych) typologii można dodać typologię (metamodel teorii komunikacji) Roberta Craiga (1999), która co prawda jest zawężona do tzw. tradycji komunikacji, ale owe tradycje mają wyraźne cechy paradygmatów (Craig 2009). Tradycje oferują odrębne, alternatywne terminologie opisujące różne sposoby wyznaczania problemów komunikacji – ważnych również w praktyce zarządzania. Craig (1999, 151) wymienia siedem głównych tradycji: socjopsychologiczną, która traktuje komunikację jako wpływ interpersonalny (kto mówi? co? komu? z jakim skutkiem?); cybernetyczną, ujmującą komunikację jako przepływ informacji i redukujący niepewność; retoryczną, sprowadzającą komunikację do kunsztownego przemawiania publicznego; semiotyczną, ujmującą komunikację jako proces dzielenia się znaczeniem poprzez znaki; krytyczną, traktującą komunikację jako refleksyjne wyzwanie rzucone niesprawiedliwemu dyskursowi; socjokulturową, dla której komunikacja to tworzenie i odgrywanie rzeczywistości społecznej; fenomenologiczną, ujmującą komunikację jako doświadczanie siebie i innych poprzez dialog. Emm Griffin (2003, 67) uważa, iż istnieje możliwość łączenia ze sobą różnych tradycji. Każda tradycja, co prawda definiuje komunikację na swój sposób i tworzy bariery mające na celu powstrzymanie obcych idei. Jednak część badaczy pokonuje te bariery i poprzez „zapylenie krzyżowe” tworzy ujęcia zakorzenione w różnych tradycjach. Griffin stwierdza, iż badaczom rozwijającym teorię w przyległych tradycjach łatwiej jest docenić wzajemne osiągnięcia, ponieważ są one sobie bliższe w głównych założeniach.

W polskiej literaturze, Łukasz Sułkowski (2013, 20), opierając się na typologii Burrela i Morgana, zaproponował odnośnie do nauk o zarządzaniu, cztery następujące paradygmaty:

- paradygmat neopozytywistyczno-funkcjonalistyczno-systemowy,
- paradygmat interpretatywno-symboliczny,
- paradygmat radykalnego strukturalizmu (nurt krytyczny),
- podejście radykalnego humanizmu (postmodernizm).

Sułkowski stwierdza, iż paradygmat neopozytywistyczno-funkcjonalistyczno-systemowy cechuje orientacja na tworzenie zintegrowanych systemów i weryfikacja wyników badań przy pomocy metod ilościowych. Zakłada się, że procesy społeczne mają obiektywny, przyczynowo-skutkowy charakter. Dominuje podejście analityczne i matematyczne modelowanie wyników badań. Większość teorii opiera się na neopozytywistycznym ideale nauki. Przyjmowane są założenia neutralności aksjologicznej nauki i nieingerencji badacza. Najsilniej zakorzenione w tym paradygmacie są subdyscypliny zarządzania związane z klasyczną ekonomią i naukami technicznymi. Funkcjonałści posługują się także teorią samoregulujących się systemów społecznych. Zdaniem Sułkowskiego, w naukach o zarządzaniu, jest to dominująca postawa poznawcza. Poważne zastrzeżenie budzi jednak włączenie

podejścia systemowego do paradygmatu neopozytywistycznego. Podejście systemowe w naukach o zarządzaniu zaadaptowało dorobek ogólnej teorii systemów, która z założenia miała charakter integrujący różne nauki i jest zaliczana do organicyzmu czy holizmu (Koźmiński 1983, 70). O ile neopozytywizm wpisuje się do nurtu redukcjonistycznego, o tyle podejście systemowe do nurtu antyredukcjonistycznego, dlatego też zasadne jest wyodrębnienie paradygmatu holistycznego (organistycznego) i włączenie do niego podejścia systemowego. Zbigniew Maciaszek (2010) nazywa to ujęcie biologicznym paradygmatem zarządzania i mówi o przejściu od metafory maszyny do metafory żywego organizmu.

Bardziej rozbudowaną klasyfikację paradygmatów stosowanych w naukach o zarządzaniu zaproponował Marek Lisiński (Lisiński 2016). Wyróżnił on:

- paradygmat analityczno-ulepszący,
- paradygmat funkcjonalno-kompleksowy,
- paradygmat funkcjonalno-systemowy,
- paradygmat funkcjonalno-diagnostyczny,
- paradygmat interpretatywny,
- paradygmat krytyczny,
- paradygmat postmodernistyczny.

Jest to jednak zbyt rozbudowana klasyfikacja: autor sklasyfikował podejścia badawcze stosowane w naukach o zarządzaniu, a nie paradygmaty. Jak sam autor stwierdza, tak rozbudowany zbiór „paradygmatów” wynika ze specyfiki rozwoju metodologii nauk o zarządzaniu – nie jest to jednak kryterium wystarczające do wyodrębnienia paradygmatu (Lisiński 2016, 379). Na niejednoznaczność zakresową pojęcia „paradygmat” zwrócił uwagę Jacek Woźniak (2011, 2015).

Za interesującą należy uznać propozycję wyodrębnienia paradygmatu sieciowego w naukach o zarządzaniu (Czakon 2011; Harasim 2014; Hejduk 2016). Jakkolwiek większość autorów umieszcza badania nad sieciami (strukturami wirtualnymi) w ramach strukturalizmu, to spotyka się również ujęcia postmodernistyczne (Perechuda, Hołodnik, 2016).

4. Kenetha D. Stranga ideologie badawcze a kwestia teoretycznej niewspółmierności

Interesująca jest propozycja Kenetha D. Stranga (2015), który wyróżnia trzy główne paradygmaty, trzy ideologie badawcze (*researcher's socio-cultural philosophy*) stosowane we współczesnej nauce o zarządzaniu: pozytywizm, pragmatyzm i konstruktywizm. Ideologia badawcza odnosi się do tego, w jaki sposób badacz myśli o twierdzeniach dotyczących wiedzy, jako będących na kontinuum – z jednej strony opartych na teoriach naukowych (*explicite knowledge*), z drugiej na jakościowych, „milczących” znaczeniach wyrażanych przez uczestników badań (*tacit knowledge*). Strang uważa, że filozofia naukowo-badawcza uczonego nie jest stała,

lecz dynamiczna, co oznacza, że wiedza, doświadczenie, uczenie się i socjalizacja rozwijają ideologię uczonego w połączeniu z jego bazową osobowością i postawą. Ideologia jest filozofią socjokulturową, a ponieważ podlega procesowi socjalizacji, może zmieniać się w czasie, w porównaniu do podstawowej osobowości, która nie zmienia się znacząco.

Ideologia jest wielowarstwowa i można w niej wyróżnić socjokulturowe postawy filozoficzne lub czynniki preferencji. Postawa filozoficzna naukowca (także przedsiębiorcy i menedżera) może być określana ogólnie na bazie aksjologii (etyki), epistemologii i ontologii. Te kategorie w obrębie ideologii są podstawą, służącą do porównania i zrozumienia przez poszczególnych naukowców stosowanej terminologii i priorytetów badawczych (Strang 2015, 18).

W biznesie i zarządzaniu aksjologia odnosi się do hierarchii wartości uwarunkowanych przez kulturę organizacyjną, regionalną i globalną. Obejmuje także wartości moralne i ich wpływ na etykę biznesu. Strang podkreśla, że wartości religijne są czynnikiem, który należy wziąć pod uwagę. Ważne jest zrozumienie, że sami badacze (naukowcy) wywodzą się z różnych kultur i są wyznawcami określonych religii, bądź agnostykami czy ateistami. Naukowiec może praktykować określoną religię, co prawdopodobnie wpłynie na jego ideologię projektowania badań. Ponieważ aksjologia obejmuje etykę, badacze będą się różnili według tego, co uważają za słuszne, zgodnie z celami teleologicznymi (konsekwencje wyniku) a orientacją deontologiczną (proces prowadzący do wyniku). Tego typu różnice aksjologiczne mają wpływ na ideologię badacza (Strang 2015, 19).

Czynnik epistemologiczny z kolei ma wpływ na afirmację i dobór określonych metod badawczych oraz stosowaną terminologię (Strang 2015, 20). Istnieje wiele różnic w terminologii między dyscyplinami, stosowane są różne systemy notacyjne: inne w badaniach operacyjnych, inne w naukach społecznych. Różnice te zazwyczaj pojawiają się bądź jako podejście jakościowe, bądź ilościowe, co w rzeczywistości oznacza preferencje dla konkretnych technik gromadzenia i analizowania danych ilościowych lub danych jakościowych. Różnice w epistemologii często wpływają na wybór techniki statystycznej: w projektowaniu inżynierskim, analiza wektorów może być wykorzystana do analizy zgodności danych, podczas gdy w ekonomii lub psychologii korelacja lub analiza czynnika eksploracyjnego. Różnice te wpływają na ideologię.

Czynnik ontologiczny wpływa na ogólne pojmowanie rzeczywistości przez badacza. W naukach o zarządzaniu i praktyce zarządzania ontologia odnoszona jest do tego jak rzeczy istnieją: jako „namacalne” *versus* „nienamacalne”, jawne *versus* niejawne, nastawienie *versus* zamiar behawioralny. Czynniki ontologiczne wpływają na to, co badacz uważa za rzeczywiste lub wyobrażone, prawdziwe lub fałszywe, czy świadome *versus* nieświadome (Strang 2015, 21). Naukowiec zorientowany pozytywistycznie często szuka faktów, takich jak liczby faktyczne lub wyniki zachowania, które zgadzają się lub nie zgadzają *a priori* ze skalami.

Badacz nastawiony pragmatycznie zazwyczaj interpretuje liczby i zachowania, stopnie zgodności ze skalami *a priori*, tworząc nowe skale konstrukcyjne lub ich kombinacje. Konstruktywista angażuje uczestników do interpretowania zachowań, a więc wykracza poza przyjęte *a priori* skale (niewielka lub brak zgodności) w celu stworzenia nowych konstrukcji (Strang 2015, 21). Preferencje ontologiczne mają również wpływ na kształt ideologii badawczej naukowca.

Ideologia badawcza ma dwojakie znaczenie. Po pierwsze zobowiązuje naukowców do wyrażania swoich poglądów filozoficznych lub systemu przekonań, co z kolei ma duży wpływ na sposób, w jaki projektują, przeprowadzają i publikują badania naukowe. Po drugie, służy jako wspólna podstawa do komunikowania się i wzajemnego zrozumienia swoich publikacji. W rzeczywistości znajomość ideologii innego badacza pomaga w zrozumieniu jego schematów koncepcyjnych i stosowanych modeli.

Strang nie wykazuje wyższości żadnego z paradygmatów, lecz wychodząc z pragmatycznego punktu widzenia, stwierdza, iż różnorodność podejść („bogactwo” metod i technik) pozwala na optymalne przygotowanie strategii badawczych. Inaczej mówiąc, pozwala na pokonanie teoretycznej niewspółmierności. Takie spojrzenie na paradygmaty jest ważne i wpisuje się w propozycje Jerzego Bobryka, który stwierdza, że wrogość kultury przyrodznawstwa (*Science*) i kultury humanistyki (*Arts*) godzi w misję całej nauki. Proponuje on, by podstawą „trzeciej kultury” był dialog, a nie prosta synteza, skupianie, a nie łączenie; dialog podejmowany ze świadomością różnic i akceptacją ograniczeń tak przyrodniczej, jak i humanistycznej wizji człowieka (Bobryk 2009, 56).

Zastrzeżenie może budzić włączenie do konstruktywizmu, obok analizy krytycznej, teorii ugruntowanej, etnografii, badania w działaniu, studiów przypadków, także fenomenologii. Autorzy książki *Research Methods in Clinical Psychology* (Barker, Pistrang, Elliott 2002) rozróżniają dwie główne tradycje, posługujące się badaniami jakościowymi, tj. fenomenologię i konstruktywizm. Fenomenologowie dążą do zrozumienia postrzegania i doświadczania świata przez daną osobę. Natomiast konstruktywiści koncentrują się na języku używanym w interakcjach społecznych: jego wpływie na kulturę, historię i strukturę społeczną (Barker, Pistrang, Elliott 2002, 72). W tym świetle godną uwagi jest typologia autorstwa Roberta Shaw, który nie nadużywa terminu „paradygmat” i mówi o podejściach badawczych w nauce i ich odpowiednikach w naukach o zarządzaniu. Są to (Shaw 2016):

- pozytywizm (*received view of sciences–positivist theories of management*),
- konstruktywizm (*constructivist theories of sciences–constructivist theories of management*),
- fenomenologia (*phenomenological theories of sciences–phenomenological theories of management*).

Paradygmat fenomenologiczny ma duże znaczenie meta-naukowe, ponieważ pozwala na wyjście ponad spory (rewolucje) i identyfikację oraz eksplorację

kluczowych „tematów” nauk o zarządzaniu. Dążenie do osiągnięcia przez nauki o zarządzaniu stanu „nauki normalnej” wymaga „pokonania” teoretycznej niewspółmierności i dokonania syntezy filozofii (zwłaszcza personalizmu i fenomenologii), nauk o wiedzy i nauk o zarządzaniu. W naukach o zarządzaniu trwa dyskusja, której celem jest synteza różnych ujęć organizacji i zarządzania (Kieżun 2002; Rogoziński 2008; Strang 2015). Kazimierz Rogoziński zauważa iż, dominujący paradygmat technokratyczny (pozytywistyczny) został zbudowany na materialnym procesie produkcji. W jego ramach silną pozycję ma podejście systemowe, które nie jest epistemologicznie i metodologicznie wystarczające (Rogoziński 2008, 17). Organizacja jest traktowana w tym ujęciu jako zbiór elementów rozpatrywany ze względu na typy sprzężeń między nimi, a nie ze względu na istotowe różnice między elementami. Dlatego struktury organizacyjne mają tendencje do petryfikacji. Rogoziński przeciwstawia paradygmatowi technokratycznemu nowy paradygmat, który tworzony jest na bazie *poietyczny/naturalno/usługowego* procesu i zakłada autonomię podmiotów w nim uczestniczących (Rogoziński 2008, 19). Ważnym źródłem inspiracji w tworzeniu nowego paradygmatu zarządzania jest fenomenologia, która dzięki dociekaniu sensu i interpretacji znaczeń pozwala na pogłębioną eksplorację rzeczywistości organizacyjnej (Rogoziński 2008; Bombała 2010; Heil 2011; Gill 2014; Küpers 2015; Strang 2015).

5. Kenetha D. Stranga model badania organizacji

Kenetha D. Stranga model badania organizacji, oparty na koncepcji ideologii badawczych, zasługuje na upowszechnienie, ze względu na duże walory aplikacyjne – dotyczy to zwłaszcza złożonych projektów, które muszą uwzględniać różnorodne czynniki (polityczne, ekonomiczne, społeczne, technologiczne, prawne i środowiskowe). Złożone projekty infrastrukturalne wymagają ponownego rozważenia dotychczasowych zasad zarządzania projektami (Tanaka 2014). Zauważa się, iż podręczniki poświęcone badaniom w naukach o zarządzaniu są opracowywane w ramach określonego paradygmatu, tj. koncentrują się bądź na badaniach ilościowych, bądź na badaniach jakościowych. Zapewniają one dużą liczbę, ale często sprzecznych informacji ze względu na liczne podejścia i różnice terminologiczne poszczególnych dyscyplin. Brakuje trans- i interdyscyplinarnych opracowań do projektowania wieloetapowych badań dla potrzeb zarządzania, pozwalających na skupienie uwagi na procesie projektowania, a nie na samych metodach czy technikach. Na tym tle wyróżnia się podręcznik *The Palgrave Handbook of Research Design in Business and Management* napisany pod redakcją K.D. Stranga (2015). Podręcznik powstał w wyniku współpracy ponad 30 ekspertów-naukowców z różnych krajów i kontynentów, zajmujących się różnymi dyscyplinami nauk o zarządzaniu i prezentujących odmienne paradygmaty. Książka składa się z pięciu części. Część pierwsza (*Research Design Guidelines*) poświęcona jest

uzasadnieniu przyjętej konceptualizacji badań organizacji. Część druga (*Positivist Applications*) przedstawia najczęściej stosowane metody i techniki badawcze przez zwolenników paradygmatu pozytywistycznego. W części trzeciej (*Pragmatic Applications*) przedstawiono podejścia badawcze preferowane przez zwolenników pragmatyzmu. Interesująca, szczególnie dla czytelnika polskiego, jest część czwarta (*Constructivist Applications*) poświęcona konstruktywizmowi, w której aż cztery rozdziały zawierają ujęcia fenomenologiczne, a tylko jeden przedstawia badania oparte na teorii ugruntowanej. W polskiej literaturze z zakresu zarządzania paradygmat fenomenologiczny, poza pionierskimi pracami kilku autorów (Bombała 2010; Harciarek 2011; Ząbek 2015), nie znalazł zastosowania. Tym bardziej godny polecenia jest rozdział 26 autorstwa Judith Hahn zatytułowany *Structure of a Dissertation for a Participatory Phenomenology Design*, który zawiera szczegółowe scenariusze (strategie) partycypacyjnych badań fenomenologicznych w ujęciu ejdetycznym (opisowym) i hermeneutycznym. Część piąta (*Final Generalizations and Descriptive Characteristics*) zawiera uogólnienia i zamierzenia autorów odnośnie do kolejnych wydań podręcznika.

Autorzy za główny cel opracowania podręcznika przyjęli zebranie najlepszych doświadczeń naukowców-praktyków zajmujących się różnymi sferami działalności zorganizowanej. Drugim celem było zapewnienie modelu badań naukowych w ramach głównych paradygmatów. Model został opracowany jako typologia czterowarstwowego procesu postępowania badawczego: ideologia \Rightarrow strategia \Rightarrow metody \Rightarrow techniki. Konceptualny model typologii badań (przedstawiony graficznie) rozróżnia trzy główne ideologie badawcze (paradygmaty): pozytywizm, pragmatyzm i konstruktywizm (Strang 2015, 8). Interesujące jest to, iż nie ujęto w tym modelu interpretatywizmu. Strang wspomina o nim, stwierdzając, że mieści się on między pragmatyzmem i konstruktywizmem.

Model jest zorientowany na proces „z góry na dół”. Proces badawczy zazwyczaj zaczyna się od szczytu ideologią, która wpływa na wybór strategii badawczej, a ta na wybór metod i technik badawczych. Należy rozważyć wszystkie warstwy, ale nie ma ścisłej korelacji między poszczególnymi warstwami (nie jest to macierz). Niektóre warstwy mogą wymagać wielu procesów w tym samym badaniu i użycia różnych technik (triangulacja), podczas gdy ideologia jest na ogół stałą postawą filozoficzną.

Zaletą modelu jest to, iż może on być stosowany przez indywidualnych badaczy i przez zespoły badawcze. Jest on podstawą komunikacji pomiędzy naukowcami i innymi podmiotami biorącymi udział w projekcie badawczym. Strang (2015, 18) podkreśla, iż bardzo ważna jest zgodność ideologiczna (zgoda na konkretny paradygmat) członków zespołu. Jeśli takiej zgodności nie ma, trudno oczekiwać wysokiej efektywności i satysfakcji ze współpracy. Z drugiej strony, zgodność ideologiczna sprzyja wysokiej efektywności i satysfakcji ze współpracy.

Pierwszy etap projektu badawczego rozpoczyna się od wyboru ideologii badawczej (paradygmatu). Ideologia badawcza ma wpływ na stosunek badaczy (menedżerów) do wiedzy jawnej (*explicit knowledge*) i wiedzy cichej (*tacit knowledge*). Pozytywiści opierają się na wiedzy jawnej, konstruktywiści przywiązują większą wagę do wiedzy cichej. Wszystkie badania opierają się na ideologii badaczy w połączeniu ze strategią. Na kluczowym diagramie, Strang z zespołem, przedstawiają trzy główne ideologie na kontinuum od pozytywizmu z lewej strony, przez pragmatyzm do konstruktywizmu po prawej stronie (Strang 2015, 32). Strang przyznaje, że ze względu na przejrzystość analizy, nie uwzględniono wszystkich ideologii stosowanych przez badaczy (np. post-pozytywizmu czy interpretatywizmu). Ważna jest jego uwaga, iż kontinuum nie oznacza radykalnej postawy ideologicznej, która zabrania korzystania z metod i technik właściwych dla skrajnych ideologii. Na przykład, badacz korzystający z metody studium przypadku może mieć ideologię post-pozytywistyczną, może stawiać hipotezy i stosować nieparametryczne techniki statystyczne. Z kolei, naukowiec o ideologii konstruktywistycznej może używać metody analizy wielu przypadków wraz z techniką ankietową w celu zebrania danych jakościowych, a następnie użyć analizy tekstu tematycznego do podsumowania, porównania i kontrastowania wyników w tabelach.

Drugim etapem projektu badawczego jest strategia badawcza, która jest centralnym punktem napędzanym ideologią badacza. Strategia odnosi się do jednostki i poziomu analizy wraz z pytaniami badawczymi lub hipotezami oraz celem dedukcyjnym lub indukcyjnym. Według tej typologii, badanie nie może być kontynuowane, dopóki badacz wychodząc od ideologii nie opracuje strategii, zawierającej cel badawczy. Model ten stosuje się do dyscyplin biznesowych i zarządzania, więc terminologia może się różnić od terminologii innych dziedzin naukowych (psychologii, socjologii, pedagogiki itp.).

Trzecim etapem jest wybór metod badawczych, które są stosowane w różnych dziedzinach. W podręczniku wymieniono metody: sondaż, eksperyment, teorię ugruntowaną, studium przypadku, badanie w działaniu, a także metody stosowane w etnografii i fenomenologii. Nie ma ścisłych korelacji między strategią, metodą i techniką, ale istnieją zwyczajowe ich kombinacje. Na przykład pozytywistycznie nastawiony badacz zdecyduje się na weryfikację (falsyfikację) hipotezy przez zastosowanie eksperymentu, a także parametrycznych technik statystycznych. Naukowcy mogą, zwłaszcza przy zbieraniu i interpretacji różnych typów danych, łączyć kilka metod (triangulacja).

Czwarty etap to wybór technik badawczych, czyli procedur naukowych i narzędzi służących do przeprowadzania działań, takich jak pobieranie próbek, gromadzenie danych, wywiady, korelacja, analiza korespondencji, regresja itp. Ideologie badawcze i strategie są powiązane (np. badacz pozytywista często formułuje konkretne hipotezy ilościowe do testowania, a naukowiec konstruktywista prawdopodobnie zacznie od pytań badawczych lub soczewki teoretycznej. Metody

są powszechnie związane z technikami, takimi jak wywiady jako gromadzenie danych w studiach przypadków, teorii ugruntowanej i innych.

Analizowane opracowanie wnosi istotny wkład do literatury dotyczącej jakościowych i ilościowych metod badawczych. Znaczenie polega na tym, że próbuje zamknąć lukę w obecnej literaturze, oferując typologię projektowania badań, wraz z przykładowymi przykładami wizualnymi, napisanymi przez ekspertów przedmiotu i praktykami z różnych dyscyplin biznesowych i zarządzania. Ukazuje ponadto stan współczesnej wiedzy dotyczącej projektów badawczych i porządkuje tę wiedzę w kontekście organizowania procesu badawczego.

6. Zakończenie – dyskusja i wnioski

Pytanie o paradygmat ma kluczowe znaczenie zarówno dla rozwoju nauk o zarządzaniu, jak i praktyki zarządzania w organizacjach. Wybór określonego paradygmatu, czy dokładniej ideologii badawczej, ma decydujący wpływ na wyniki badań, tworzenie teorii i ich upowszechnianie. Ideologia badawcza w znaczącym stopniu ma wpływ na strategię badawczą, dobór metod badawczych i reguł wnioskowania. Ma ona też wpływ na proces edukacji, a co za tym idzie ma swój udział w kształtowaniu światopoglądu naukowców, przedsiębiorców i menedżerów. Zasadne jest użycie pojęcia „ideologia badawcza”, która jest skorelowana z wyznawanym światopoglądem, a nie „paradygmat” (Strang 2015, 23). Ideologia badawcza jako postawa filozoficzna powinna być tożsama z metastanowiskiem, pozwalającym na poruszanie się między skrajnymi pozycjami: pozytywizm („dedukcyjnie napędzana teoria” i zorientowana na fakty) *versus* interpretatywizm (indukcyjna jakość i skupienie na znaczeniu). Pragmatyzm tak rozumiany jest sposobem na przekraczanie teoretycznej niewspółmierności i tzw. krzyżowe zapyłanie (Griffin 2003, 67).

W poszukiwaniu odpowiedzi na kluczowe *themata* nauk o zarządzaniu duże znaczenie (meta-naukowe) ma paradygmat fenomenologiczny, ponieważ pozwala wznieść się ponad spory (rewolucje) i skoncentrować się na identyfikacji oraz eksploracji kluczowych „tematów” nauk o zarządzaniu. Dążenie do osiągnięcia przez nauki o zarządzaniu stanu „nauki normalnej” wymaga „pokonania” teoretycznej niewspółmierności i dokonania syntezy filozofii (zwłaszcza personalizmu i fenomenologii), nauk o wiedzy i nauk o zarządzaniu.

Jakkolwiek teoretyczna niewspółmierność sprawia, iż paradygmaty są niemożliwe do połączenia, to możliwa jest współpraca między badaczami reprezentującymi różne paradygmaty (Kostera 2003, 18). Jednak muszą być spełnione określone warunki, by taka współpraca była możliwa. Konieczny jest wzajemny szacunek i wiedza na temat ontologicznych, epistemologicznych i aksjologicznych podstaw projektów badawczych. Naukowcy są zobowiązani do wyrażania swoich poglądów filozoficznych i przekonań, co ma duży wpływ na sposób, w jaki projektują, przeprowadzają i publikują badania naukowe. Jak stwierdził Strang,

ideologie z jednej strony są podstawą, służącą do porównania i zrozumienia przez poszczególnych naukowców stosowanej terminologii i priorytetów badawczych, a z drugiej służą jako wspólna podstawa do komunikowania się i wzajemnego zrozumienia swoich publikacji.

Literatura

- Babie, E., 2010, *The practice of social research*, Belmont, CA: Wadsworth.
- Barker, C., Pistrang, N., Elliott, R., 2002, *Research Methods in Clinical Psychology*, New York: John Wiley & Sons, Ltd.
- Berger, P.L., Luckmann, T., 2010, *Spółeczne tworzenie rzeczywistości*, Warszawa: PWN.
- Bobryk, J., 2009, „Trzecia kultura” i „renesans” myślenia naukowego, „Zagadnienia Naukoznawstwa”, 45: 43–56.
- Bombała, B., 2010, *Fenomenologia zarządzania. Przywództwo*, Warszawa: Difin.
- Bombała, B., 2017, *Hermeneutyka pracy ludzkiej*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2: 11–30.
- Bronk, A., 1992, *Filozofia nauki i nauka w ujęciu Stanisława Kamińskiego*, „Studia Philosophiae Christianae” 29.1: 156–163.
- Burrell, G., Morgan, G., 1979, *Sociological Paradigms and Organisational Analysis: Elements of the Sociology of Corporate Life*, London: Heinemann.
- Craig, R.T., 1999, *Communication theory as a field*, „Communication Theory” 9.2: 119–161.
- Craig, R.T., 2009, *Reflection on „Communication Theory as a Field”*, „Revue internationale de communication sociale et publique” 2: 7–11.
- Crotty, M., 1998, *The Foundations of Social Research: Meaning and Perspective in the Research Process*, Thousand Oaks: Sage.
- Czakon, W., 2011, *Paradygmat sieciowy w naukach o zarządzaniu*, „Przegląd Organizacji” 11: 3–6.
- Feyerabend, P.K., 1996, *Przeciw metodzie*, Wrocław: Wydawnictwo „Siedmioróg”.
- Gasparski, W., 2007, *Wiedza o organizacji i zarządzaniu oraz jej poznawcze ugruntowanie*, „Współczesne zarządzanie” 1: 34–47.
- Gill, J., 2014, *The Possibilities of Phenomenology for Organizational Research*, „Organizational Research Methods” 17.2: 118–137.
- Gill, J., Johnson, P., Clark, M., 2010, *Research Methods for Managers*, London: Sage.
- Griffin, E., 2003, *Podstawy komunikacji społecznej*, Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Guba, E.G., Lincoln, Y.S., 1994, *Competing Paradigms in Qualitative research*, w: N.K. Denzin, Y.S. Lincoln, red., *Handbook of Qualitative Research*, Thousand Oaks: Sage, 105–117.
- Hatch, M.J., 2002, *Teoria organizacji*, Warszawa: WN PWN.
- Harasim, W., 2014, *Paradygmaty współczesnego zarządzania organizacją*, w: W. Harasim, red., *Człowiek i organizacja – dylematy współczesnego zarządzania*, Warszawa: Wyższa Szkoła Promocji.
- Harciarek, M., 2011, *Metoda fenomenologiczna w badaniu kapitału ludzkiego i społecznego*, „Zarządzanie” 3: 118–129.
- Heidegger, M., 2008, *Bycie i czas*, Warszawa: PWN.
- Heidegger, M., 2001, *Pytanie o rzecz. Przyczynek do Kantowskiej nauki o zasadach transcendentalnych*, Warszawa: Wyd. KR.
- Heil, D., 2011, *Ontological Fundamentals for Ethical Management. Heidegger and the Corporate World*, Dordrecht: Springer.
- Hejduk, I., 2016, *Nowe paradygmaty zarządzania – od organizacji inteligentnej do koncepcji sustainable enterprise (przedsiębiorstwa przyszłości)*, „Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów/Szkoła Główna Handlowa” 149: 25–42.

- Heron, J., Reason, P., 1997, *A Participatory Inquiry Paradigm*, „Qualitative Inquiry” 3.3: 274–294.
- Holton, G., 1996, *The role of themata in science*, „Foundations of Physics” 26.4: 453–465.
- Kamiński, S., 1983, *Nauka i filozofia a mądrość*, „Roczniki Filozoficzne” 31.2: 19–26.
- Kamiński, S., 1992, *Nauka i metoda. Pojęcie nauki i klasyfikacja nauk*, Lublin: TN KUL.
- Kieżun, W., 2002, *Pięć lat seminarium Krytycznej Teorii Organizacji. Analiza dorobku i perspektywy rozwoju*, „Master of Business Administration” 1: 4–9.
- Kostera, M., 1996, *Postmodernizm w zarządzaniu*, Warszawa: PWE.
- Kostera, M., 2003, *Antropologia organizacji. Metodologia badań terenowych*, Warszawa: PWN.
- Koźmiński, A.K., 1983, *Ujęcie systemowe*, w: A.K. Koźmiński, red., *Współczesne teorie organizacji*, Warszawa: PWN, 69–96.
- Krzyżanowski, L.J., 1999, *O podstawach kierowania organizacjami inaczej: paradygmaty – modele – metafory – filozofia – metodologia – dylematy – trendy*, Warszawa: PWN.
- Kuhn, T., 1968, *Struktura rewolucji naukowych*, Warszawa: PWN.
- Küpers, W., 2015, *Phenomenology of the Embodied Organization. The Contribution of Merleau-Ponty for Organizational Studies and Practice*. London: Palgrave Macmillan.
- Maciaszek, Z., 2010, *Problemy współczesnego zarządzania na tle globalnych zmian*, „Zarządzanie Zmianami: Zeszyty Naukowe” 1: 22–43.
- March, J.G., Simon, H.A., 1964, *Teoria organizacji*, Warszawa: PWN.
- Muszyński, Z., 2006, *Założenia filozoficzne w koncepcjach językoznawczych*, w: P. Stelmaszczyk, red., *Metodologie językoznawstwa. Podstawy teoretyczne*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, 38–56.
- Neuman, W.L., 2000, *Social research methods: qualitative and quantitative approaches*, Boston: Allyn&Bacon.
- Patton, M.Q., 2002, *Qualitative research and evaluation methods*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Perechuda, K., Hołodnik, D., 2016, *W stronę postmodernistycznych metodologii badania bytów pustych w biznesie*, „Organizacja i Kierowanie” 4: 83–99.
- Płoszajski, P., 1985, *Między refleksją a działaniem. Dylematy praktycznej teorii zarządzania*, Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk: Ossolineum.
- Ricoeur, P., 1984, *Egzystencja i hermeneutyka. Rozprawy o metodzie*, Warszawa: IW PAX.
- Rogoziński, K., 2008, *Organizacja usługowa jako system autopoietyczny*, „Współczesne zarządzanie” 3: 11–25.
- Sady, W., 2015, *Rewolucje naukowe a problem obiektywności naukowej wiedzy*, „Zagadnienia Naukoznawstwa” 2: 125–136.
- Smircich, L., 1983, *Organisations as Shared Meaning*, w: L.R. Pondy, P.J. Frost, G. Morgan, T.C. Dandridge, red., *Organisational Symbolism*, Greenwich: JAI Press, 55–65.
- Shaw, R.K., 2016, *Business Research Methods: Classification and Innovation (Research Seminar, The Open Polytechnic of New Zealand)*, Dokument internetowy: <http://shaw.org.nz/pubs.html#PresentationSlides> [dostęp: 7.06.2017].
- Sobczyk, J.R., 2010, *Kryzys podstaw metodologicznych nauk o zarządzaniu – kryzysem powinowactwa z naukami społecznymi*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Oeconomica” 234: 335–345.
- Strang, K.D., red., 2015, *The Palgrave Handbook of Research Design in Business and Management*, New York: Palgrave Macmillan.
- Sudoł, S., 2007, *Nauki o zarządzaniu. Węzłowe problemy i kontrowersje*, Toruń: Wydawnictwo „Dom Organizatora”.
- Sułkowski, L., 2013, *Paradygmaty nauk o zarządzaniu*, „Współczesne zarządzanie” 2: 17–26.
- Tanaka, H., 2014, *Toward project and program management paradigm in the space of complexity: a case study of mega and complex oil and gas development and infrastructure projects*, „Procedia – Social and Behavioral Sciences” 119: 65–74.
- Yin, R.K., 2009, *Case Study Research: Design and Methods*, Thousand Oaks, CA: Sage.

- Woźniak, W., 2011, *Paradygmaty w zarządzaniu*, „Zeszyty Naukowe Ostrołęckiego Towarzystwa Naukowego” 25: 713–725.
- Woźniak, W., 2015, *Realizm krytyczny jako paradygmat w naukach o zarządzaniu*, „Zeszyty Naukowe Ostrołęckiego Towarzystwa Naukowego” 29: 286–300.
- Ząbek, J., 2015, *Wpływ elementów koncepcji fenomenologicznej na rozwój organizacji dealerskich*, „Zarządzanie Przedsiębiorstwem/Polskie Towarzystwo Zarządzania Produkcją” 4: 31–38.