

Łukasz Sułkowski
Społeczna Akademia Nauk

Hermeneutyka procesów organizacji i zarządzania – analiza meta-paradygmatyczna. Poznawcze wyzwania nauk o zarządzaniu 4

Hermeneutics of Organization and Management – Multi-Paradigm Perspective. Cognitive challenges in management science 4

Abstract

This paper is the fourth publication from the series of articles about cognitive challenges in management science. It is the result of the further discussions and reflections concerning the cognitive problems of management after publication of the books about epistemology of management. The paper is a trial to forecast the main cognitive trends and tendencies on the basis of the diagnosis made in two papers in series "Cognitive challenges in management science". The chosen trends in development of management sciences are: expansion of natural sciences, growing inter-disciplinarity of research, growing specialization, net-marketing in management discourse, challenge of cultural relativism, growing criticism and reflexivity. Response of management sciences to the challenges connected to: interdisciplinary nature, growing specialization, and expansion of natural history can lead to further development of our discipline, but the possibility of disintegration also should not be ruled out. Deepening specialization, lack of long-range theory, and growing significance of natural history could lead to disintegration of our discipline, whose fields would be incorporated by other domains. I think that in order to avoid this possibility it would be desirable to uphold the cohesion of management sciences through deepening the cognitive reflection and openness to inspirations originating in other areas of science. But future is difficult to predict and maybe other trends that are not too visible now will change management sciences in future.

Key-words: management epistemology, management methodology, management paradigms.

Paradygmaty z definicji powinny być nieporównywalne lub sprzeczne, wydaje się, że możliwe jest ich zestawianie oraz wskazywanie różnic, co może prowadzić do wzrostu refleksyjności, a więc zrozumienia fenomenu organizacji i zarządzania. Jeśli przyjmimy takie otwarte stanowisko eklektyzmu epistemologicznego i metodologicznego, to użytecznym podejściem może się okazać hermeneutyka.

Celem artykułu jest analiza możliwości wykorzystania hermeneutyki do zrozumienia procesów organizacji i zarządzania. Postulowanym stanowiskiem poznawczym jest pluralizm epistemologiczny, którego konsekwencją stanowi stosowanie analizy meta-paradygmatycznej.

Hermeneutyka zarządzania

Hermeneutyka jest rodzajem filozofii, metodologii i metodyki, a jej „ojcami założycielami” są: Fridrich Schleiermacher, Martin Heidegger, Hans-Georg Gadamer oraz Paul Ricoeur [Gadamer 1993]. Wyrosła ona z kilkusetletniej sztuki interpretacji tekstów, przede wszystkim biblijnych i prawniczych, a rozwinęła się we wpływowy nurt filozofii i metodologii znajdujących swoje zastosowanie w humanistyce. Nowym polem analiz może być zastosowanie hermeneutyki w organizacji. Przedstawiony w poprzednim rozdziale przykład wykorzystania metafor, archetypów, paradoksów oraz poetyk lokuje się w nurcie hermeneutycznym, chociaż archetypy mają również psychologiczną proveniencję.

Próbując przedstawić założenia hermeneutyki zarządzania, odniosę się jedynie do wybranych, choć ważnych, założeń metodologii hermeneutycznej, zawartych przede wszystkim w dziełach H.-G. Gadamera oraz P. Ricoeura [Sułkowski 2009].

Sens i rozumienie organizacji

Organizacja istnieje dzięki ludzkiej intencji i konwencji społecznej. Zrozumienie organizacji oparte jest na zdobyciu i zsyntezowaniu sądów na temat: jej członków, celów, wartości, strategii, struktury z wielu różnych punktów widzenia. Rozumienie dokonuje się w czasie, jest działaniem i nigdy nie ma charakteru pełnego i zamkniętego.

Perspektywa meta-paradygmatyczna oznacza współlistnienie różnych sensów i sposobów rozumienia organizacji. Z jednej strony możliwe jest spojrzenie z perspektywy morganowskich metafor i paradygmatów, z drugiej zaś ujęcie chronologiczne szkół zarządzania i obszarów problematyki. Każde z tych podejść wyświetla inny aspekt złożonych procesów organizacyjnych i wzbogaca refleksję.

Koło hermeneutyczne w zarządzaniu

Interpretacja opiera się na przed-założeniach i przed-sądach. Menedżerowie, pracownicy i badacze nigdy nie pozyskują obiektywnej wiedzy na temat organizacji, a zawsze opierają ją *implicitie* lub *explicitie* na wcześniejszych wartościach, doświadczeniach i emocjach. W tym znaczeniu korzenie wiedzy o rzeczywistości tkwią w nas i w naszych wspólnotach – działamy w swoistym sprzężeniu pomiędzy przed-sądami a naszymi interpretacjami (rysunek 1).

Rysunek 1. Koła hermeneutyczne zarządzania



Źródło: opracowanie własne.

W spojrzeniu meta-paradygmatycznym owymi przed-sądami będą *implicitie* lub *explicitie* przyjmowane założenia poznawcze dotyczące sposobu uprawiania nauki. Ideały naukowości, dopuszczalne metody, koncepcje teoretyzowania, stanowią „bagaż poznawczy” badacza organizacji i zarządzania, z którego nie jest on w stanie zrezygnować nawet przyjmując podejście *tabula rasa*.

Dialogiczna wizja poznania organizacji

Doświadczenie rzeczywistości, a więc i świata organizacji przybiera w hermeneutyce wizję dialogu i gry [Sułkowski 2009, ss. 160–169]. Poznanie organizacji i zarządzanie nią są dialogami i dyskursami, które tworzą sieć relacji społecznych, opartych na przejściowym konsensusie co do sensu i rozumienia elementów świata organizacji. Zarządzający i poznający organizacje są zatem zawsze podmiotami uwikłanymi w rzeczywistość społeczną.

Podejście meta-paradygmatyczne jest właśnie rodzajem takiego dialogu i gry, w której zróżnicowane podejścia poznawcze mogą się uzupełniać, ale również całkowicie rozmijać, a nawet popadać w sprzeczności. Idąc tropem

Habermasa, przedsięwzięcie poznania organizacji i zarządzania, jak i każdego innego bytu społecznego, jest dialogiem w obrębie „wspólnoty komunikacyjnej”, rodzajem czasowego konsensusu poznawczego, umożliwiającego kontynuowanie dyskursu.

Językowa natura rzeczywistości społecznej i organizacyjnej

Gadamer i Ricoeur osadzają rzeczywistość na fundamencie języka i dyskursu, które jednak nie są utożsamiane z relatywizmem poznawczym i kulturowym, charakterystycznymi dla postmodernistycznego tekstualizmu [Ricoeur 1989, ss. 96–98]. Język, mowa, pismo, dyskurs, metafora i symbol tworzą zręby naszego zrozumienia i bycia w świecie społecznym, a więc nakreślają granice poznania [Wittgenstein 2002, s. 64]. Porzucenie wyidealizowanej koncepcji języka jako medium, stanowiącego doskonałe odzwierciedlenie rzeczywistości, na rzecz podejścia konstruktywistycznego i pragmatycznego (język kształtujący opisywaną rzeczywistość), niesie znaczące skutki epistemologiczne. Ukształtowany dyskurs nauk o zarządzaniu narzuca nam intersubiektywne konstrukty myślowe w postaci: organizacji, przedsiębiorstw, otoczenia, a także strategii, struktur, kultur.

Spojrzenie meta-paradygmatyczne opiera się również na relatywizmie językowym i kulturowym, ponieważ organizacja i zarządzanie rozumiane są na wiele sposobów, jako konstrukty metaforyczne i retoryczne, których natura może być zgłębiana, ale nie całkowicie rozumiana przez pryzmat języka i kultury. W rozumieniu hermeneutycznym organizacja i zarządzanie nie mogą być rozumiane całkowicie, jak w perspektywie fenomenologicznej (ejdetycznej), bowiem tkwią permanentnie w lokalnych kontekstach językowych i kulturowych, i w tym znaczeniu są bytami nieuniwersalnymi.

Zarządzanie jako sztuka

Hermeneutyka jest zakorzeniona w estetyce, co dobitnie wyraża Gadamer, pisząc, że „sztuka jest poznaniem” [Gadamer 1993]. Zarządzanie, będące dziedziną działalności praktycznej i nauką, ma w sobie również walory sztuki, a przynajmniej „rzemiosła”. Skuteczny menedżer potrzebuje intuicji i „wiedzy ukrytej” i często koncentruje się na kategoriach twórczości i innowacyjności, walorach dzieła sztuki.

Koncepcja meta-paradygmatyczna polega na graniu pomiędzy różnymi sposobami rozumienia organizacji i zarządzania, które nigdy nie będą w pełni poddawały się determinizmowi. Można na ich temat teoretyzować, jednak zawsze pozostanie sfera pragmatyzmu, indeterminizmu, która ujawnia się w działaniu i praktyce.

Zastosowania hermeneutyki w zarządzaniu

Hermeneutyka jest przywoływana jako jeden z ważniejszych paradygmatów współczesnej humanistyki. Jednak to, jaka jest jej użyteczność poznawcza w odniesieniu do teorii organizacji, pozostaje kwestią otwartą. Zwolennicy krytycznego nurtu zarządzania powołują się na hermeneutykę jako zaplecze refleksyjnego i autokrytycznego podejścia do nauk o zarządzaniu [Sułkowski, Zawadzki 2014]. Pojawiają się również badania jakościowe, studia przypadków i antropologia organizacji, odwołujące się do hermeneutycznego podejścia [Myers 1994, ss. 185–201]. Badacze zorientowani hermeneutycznie wykorzystują metody refleksyjnych badań jakościowych, takie jak: wywiady pogłębione, etnografia i autoetnografia, studia przypadków [Boland, Wesley 1989, ss. 87–104]. Obok hermeneutyki odwołują się wtedy do inspiracji postmodernistycznych lub interpretatywno-symbolicznych [Fleetwood 2005, ss. 197–222]. Jednak nie brakuje również sceptyków, którzy wskazują na jałowość i nieadekwatność tego podejścia, w odniesieniu do pragmatycznie zorientowanych nauk o zarządzaniu.

Hermeneutyka znalazła w obszarze teorii organizacji i naukach o zarządzaniu kilka obszarów zastosowań, które obejmują szereg problemów teoriopoznawczych, metodologicznych i empirycznych:

1. Teoriopoznawcze i filozoficzne analizy nad ugruntowaniem poznawczym, epistemologią oraz ontologią organizacji.
2. Metodologiczne poszukiwania kierunków rozwoju dyskursu i badań organizacji i zarządzania.
3. Refleksje nad wartością i użytecznością poznawczą metod badawczych nauk o zarządzaniu.
4. Doskonalenie jakościowych metod badań, takich jak: wywiady pogłębione, analiza dyskursu, antropologia organizacyjna, teoria ugruntowana i inne.
5. Krytyczne, aksjologiczne i refleksyjne odniesienie do świata organizacji i menedżerów.
6. Badania empiryczne koncepcji kultury organizacyjnej i tożsamości organizacyjnej lub pracowniczej,
7. Interpretacje procesów dyskursywnych i komunikacji organizacyjnej.
8. Fenomenologiczne interpretacje procesów przywództwa, kierowania, kontroli i sprawowania władzy [Bombała 2014, ss. 105–133].
9. Hermeneutyczne podejście do tworzenia się wiedzy w organizacjach [Blacker 1993, ss. 863–884].

Wydaje się jednak, że hermeneutyka cały czas pozostaje koncepcją i metodologią nie w pełni wykorzystaną w organizacji i zarządzaniu. Dominującą postawą wobec hermeneutyki w teorii i metodologii organizacji i zarządzania

jest brak znajomości tej koncepcji. To cały czas nurt mało znany i niezbyt rozpowszechniony, zarówno w sferze teorii, jak i zastosowań.

Podsumowanie

Jak wynika z przeprowadzonej analizy, hermeneutyka znalazła swoje miejsce w zarządzaniu przede wszystkim w ramach paradygmatu interpretatywno-symbolicznego, ale również radykalnego strukturalizmu oraz postmodernizmu. Wydaje się jednak, że twórczym zastosowaniem filozofii hermeneutycznej może być właśnie metodyka analizy metaparadygmatycznej. Hermeneutyka w rozumieniu zaproponowanym tutaj jest bliższa koncepcjom zaproponowanym przez jej twórców tzn. Gadamera, Ricouera oraz Schleiermachera, a bardziej odległa od idei postmodernistycznych.

Hermeneutyka zarządzania może stanowić rodzaj niefundamentalistycznej filozofii i metodologii, służącej zrozumieniu procesów organizacyjnych. Paradoksalnie sama hermeneutyka zarządzania znajduje się w kole hermeneutycznym, a więc opiera się na przed-założeniach. Sama stanowiąc swoistą metodologię i paradygmat, służy do łączenia innych paradygmatów dla celów poznawczych.

Stawiając problem hermeneutyki zarządzania, można zastanawiać się, czy nie jest to przesadne. Praktycznie zorientowane, specjalistyczne i instrumentalne nauki o zarządzaniu miałyby mieć cokolwiek wspólnego z ezoteryczną filozofią hermeneutyczną? A jednak, dla zrozumienia fenomenu organizacji i zarządzania potrzebne są czasami karkołomne próby łączenia różnych koncepcji¹. Z jednej strony inspiracje *neuroscience*, kognitywistyki i biologii ewolucyjnej być może pomogą w wyjaśnieniu wielu zagadek zachowań człowieka w organizacji. Z drugiej zaś, może hermeneutyka i inne inspiracje humanistyczne pozwolą na interpretację ukrytych sensów działalności ludzi w zarządzaniu [Koro-Ljungberg 2004, ss. 601–621]. Takie „kaskaderskie” próby łączenia inspiracji i paradygmatów, w warunkach pluralizmu epistemologicznego, zaczynają przynosić pierwsze twórcze rezultaty [Żegleń 2007, ss. 271–303]. W rozumieniu wieloznacznych koncepcji, takich jak przykładowo opisana wcześniej kultura organizacyjna, mamy do czynienia z wieloznacznością i wieloparadygmatycznością, jednak nie wiemy, czy jest to kwestia istoty rzeczywistości społecznej czy też etapu jej zrozumienia, na którym obecnie się znajdujemy. Tak czy inaczej wartościowe wydaje się porównywanie paradygmatów, z niego bowiem wyrasta refleksja, a w przyszłości być może integracja paradygmatów na wyższym poziomie epistemologicznym.

¹ Oczywiście unikające niebezpieczeństw postmodernistycznego bełkotu; por. Sokal, Bricmont 1998, Sokal 1996, ss. 217–252.

Paradygmaty z definicji są nieporównywalne lub sprzeczne, ponieważ opierają się na innych podstawowych założeniach epistemologicznych oraz metodologicznych. Wydaje się jednak, że możliwe jest ich porównywanie, zestawianie oraz wskazywanie różnic, które może prowadzić do wzrostu refleksyjności, a więc zrozumienia fenomenu organizacji i zarządzania. Odzwierciedleniem tego stanowiska może być podejście meta-paradygmatyczne, które pozwala na wielość spojrzeń z perspektywy różnych paradygmatów, a nawet różnych sposobów klasyfikacji paradygmatów w naukach o zarządzaniu [Sułkowski 2012a]. Poszukując zrębów stanowiska meta-paradygmatycznego w teorii organizacji oraz naukach o zarządzaniu, trzeba założyć [Sułkowski 2012b], że:

1. Paradygmat jest *consensus omnium*, dotyczącym fundamentów poznawczych, akceptowanym przez grupy badaczy i przedstawicieli szkół naukowych, a nie całe środowisko naukowe [Amsterdamski 1992, ss. 9–26],
2. Paradygmat obejmuje wspólne postulaty dotyczące: natury rzeczywistości organizacyjnej (ontologia), sposobu jej poznawania (epistemologia i metodologia), kryteriów prawdy naukowej (korespondencyjne, koherencyjne, konstruktywistyczne), stosunku do wartości (aksjologia), identyfikacji badaczy (tożsamość szkoły naukowej i instytucji naukowych) oraz stosunku do praktyki zarządzania (pragmatyzm),
3. Dopuszczalne jest stanowisko wielo-paradygmatyczne i meta-paradygmatyczne, które opiera się na pluralizmie epistemologicznym i metodologicznym [Lewis, Kelemen 2002, ss. 251–275],
4. Postulowana jest triangulacja metodologiczna w sferze badawczej [Cox, Hassard 2005, ss. 109–133],
5. Dopuszczalna jest niewspółmierność a nawet sprzeczność rezultatów badań problemów organizacji i zarządzania [Slattery 2003, ss. 151–153, 155],
6. Pożądana jest refleksyjność i pogłębianie świadomości epistemologicznej badaczy [Alvesson 2003, ss. 13–33],
7. Wskazana jest poli-metodyczność, która daje możliwości wykorzystywania zróżnicowanych metod ilościowych i jakościowych [Mingers, Gill 1997].

Bibliografia

Alvesson M. (2003), *Beyond neopositivists, romantics, and localists: A reflexive approach to interviews in organizational research*, "Academy of Management Review", 28.1, ss. 13–33.

- Amsterdamski S. (1992), *The Development of Knowledge and the Ideals of Science, Between History and Method*, Springer Netherlands, ss. 9–26.
- Blackler F. (1993), *Knowledge and the theory of organizations: organizations as activity systems and the reframing of management*, "Journal of management studies", 30.6, ss. 863–884.
- Boland R.J., Wesley F.D (1989), *The experience of system design: a hermeneutic of organizational action*, "Scandinavian Journal of Management", 5.2, pp. 87–104.
- Bombała B. (2004), *Prakseologia fenomenologiczna*, „Zagadnienia Naukoznawstwa”, 50.2 (200), ss. 105–133.
- Cox J.W., Hassard J. (2005), *Triangulation in organizational research: a representation*, "Organization", 12.1, ss. 109–133.
- Fleetwood S. (2005), *Ontology in organization and management studies: A critical realist perspective*, "Organization", 12.2, pp. 197–222.
- Gadamer H.G. (1993), *Prawda i metoda. Zarys hermeneutyki filozoficznej*, Inter Esse, Kraków.
- Koro-Ljungberg M. (2004), *Impossibilities of Reconciliation: Validity in Mixed Theory Projects*, „Qualitative Inquiry”, 10(4), ss. 601–621.
- Lewis M.W., Kelemen M.L. (2002), *Multiparadigm inquiry: Exploring organizational pluralism and paradox*, "Human Relations", 55.2, ss. 251–275.
- Mingers J., Gill A. (1997), *Multimethodology: theory and practice of combining management science methodologies*, Wiley.
- Myers M.D. (1994), *A disaster for everyone to see: an interpretive analysis of a failed IS project*, "Accounting, Management and Information Technologies", 4.4, ss. 185–201.
- Ricoeur P. (1989), *Język, tekst, interpretacja*, PIW, Warszawa, ss. 96–98.
- Sokal A., Bricmont J. (1998), *Modne bzdury. O nadużywaniu pojęć z zakresu nauk ścisłych przez postmodernistycznych intelektualistów*, Prószyński i S-ka, Warszawa.
- Sokal A.D. (1996), *Transgressing the Boundaries: Towards a Transformative Hermeneutics of Quantum Gravity*, „Social Text”, no. 46/47, ss. 217–252.
- Sułkowski Ł., Zawadzki M. (2014), *Krytyczny nurt zarządzania*, Difin, Warszawa.
- Sułkowski Ł. (2009), *Hermeneutyka zarządzania, czyli metodologia refleksji metaparadygmatycznej [w:] Humanistyka i Zarządzanie. W poszukiwaniu problemów badawczych i inspiracji metodologicznych*, red. P. Górski, Wyd. Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
- Sułkowski Ł. (2012a), *Epistemologia i metodologia zarządzania*, PWE, Warszawa.
- Sułkowski Ł. (2012b), *Meta-paradigmatic Cognitive Perspective in Management Studies*, "Argumenta Oeconomica", nr 2 (29).

Slattery M. (2003), *Key ideas in sociology*, OCLC Number: 52531237, Cheltenham: Nelson Thornes, ss. 151–153, 155.

Wittgenstein L. (2002), *Tractatus logico-philosophicus*, PWN, Warszawa, teza 5.6, s. 64.

Żegleń U.M. (2007), *Kognitywistyka – czy nowa szata dla starych problemów epistemologicznych?* [w:] *Epistemologia współcześnie*, red. M. Hetmański, Universitas, Kraków, ss. 271–303.