

Tożsamość nauk o zarządzaniu: rozwój, legitymizacja, wyróżniki

Wprowadzenie

Wieloletnią dyskusję o tożsamości nauk o zarządzaniu oraz ich lokalizacji pośród dziedzin nauki odbieram jako symptom niedogodności instytucjonalnej, którą odczuwa nasze środowisko względem innych środowisk, tj. przedstawicieli innych dyscyplin i dziedzin nauki. Identyfikacji dyscypliny akademickiej towarzyszy przekonanie o jej odrębnym istnieniu podzielane przez społeczność, która ją uprawia (Nag i in. 2007), jak również postrzeganie tej odrębności przez przedstawicieli innych dyscyplin (Biglan, 1973). Tożsamość nauk jest więc konstrukcją społeczną, w której zachodzą jednocześnie trzy zjawiska: bliskości poznawczej jej przedstawicieli; dystansu poznawczego wobec innych; oraz granica pomiędzy społecznościami akademickimi, nawet jeśli nie jest ona całkiem szczelna (Dumez, 2004). Pozycjonuję niniejsze opracowanie w zjawisku pierwszym, bowiem niezakończona dyskusja o tożsamości nauk o zarządzaniu wyraża głęboki rozwój samoświadomości, rodzącej się wskutek ostrej krytyki, która nie ma odpowiednika w żadnej innej dyscyplinie nauki¹.

Warto przypomnieć elementy tożsamości nauk o zarządzaniu, które w ostatnich latach były zgodnie zgłaszane przez dyskutantów. Prowadzą one zgodnie do pesymistycznej tezy o trudności jednoznacznego zdefiniowania tożsamości naszych nauk, a to ze względu na:

1. Równoległość rozwoju teorii zarządzania i wiedzy praktycznej, interdyscyplinarność, krótką historię, zróżnicowanie wewnętrzne (Trocki, 2005);
2. Młodość i dynamikę, zróżnicowanie problematyki, praktyczność, metodologiczny niedorozwój (Koźmiński, 2011);
3. Rozproszenie publikacyjne, eklektyzm, utylitarność, instytucjonalizację, odrębność tematyczną subdyscyplin (Cyfert i in. 2014).

¹ Przyjmuję rozumienie dyscypliny nauki jako odrębnego pola aktywności badawczej i edukacyjnej wedle kryteriów przedmiotu, metody oraz względu badawczego (za Koźmińskim, 2011). Pozostawiam zatem grupowanie dyscyplin w dziedzinie, a dalej w grupy nauk poza zakresem rozważań.

Trwająca od wielu dekad dyskusja stwarza komfort rozpoczęcia własnej argumentacji w tym miejscu, do którego doprowadzili ją poprzednicy, ale też wyzwanie podniesienia wątków nowych, przedstawienia odmiennej interpretacji, lub chociaż rozwinięcia dotychczasowych. W pierwszej kolejności odniosę się do przypisywanych naukom o zarządzaniu atrybutów, po to aby krytyczne ich ujęcie pozwoliło na rozwinięcie dyskusji o tożsamości. W drugiej części skupię się na rozwoju nauk o zarządzaniu, bowiem zrozumienie wzorca zmian które narastająco doprowadziły do dzisiejszej ich postaci jest niezbędne dla ujawnienia ich odrębności. W trzeciej części rozwinę wątek legitymizacji, gdyż każda działalność człowieka podlega ocenie ze względu na to czy jest ona „pożądana, właściwa lub stosowana w jakimś społecznie skonstruowanym systemie norm, wartości, przekonań i definicji” (Suchman, 1995, za Hensel, 2017, s. 11), a zakres legitymizacji nauk o zarządzaniu wydaje się je wyróżniać na tle innych dziedzin wiedzy. Czwartą część poświęcam wyróżnikom nauk o zarządzaniu, proponując ich szeroką definicję.

1. Krytycznie o atrybutach nauk o zarządzaniu

Warto pochylić się nad atrybutami przypisywanymi naukom o zarządzaniu, by upewnić się co jest ich faktyczną właściwością, a co przypisywaną im cechą. Refleksja ta przybliży do identyfikacji nauk o zarządzaniu przez zbiór wyróżników.

Pierwszy wątek, najczęściej powtarzający się w debacie akademickiej, ale też w podręcznikach i publicznej dyskusji, to krótka historia, czy „młodość”. Wpływa to na tworzenie potocznego poglądu o niskim statusie naukowym nauk o zarządzaniu. Uciera się pogląd o niedojrzałości związanej z wiekiem. Jednakże wiele innych dyscyplin powstało w zbliżonym czasie, albo później²: z połowy XIX wieku pochodzą socjologia czy lingwistyka połowa XIX wieku; z początku XX wieku psychiatria i biotechnologia; z drugiej połowy XX wieku inżynieria materiałowa, inżynieria medyczna czy nanotechnologia. Tym dziedzinom i dyscyplinom nauki nikt nie odbiera statusu ze względu na niedługą historię, często znacznie krótszą niż nauk o zarządzaniu. Nie wydaje się więc ani trafnym, ani użytecznym podnoszenie argumentu młodego wieku.

² Tradycyjnie datuje się powstanie nauk o zarządzaniu ze względu na publikacje, którym przypisuje się fundamentalne znaczenie. Stąd też podręcznikowy truizm, wiążący nauki o zarządzaniu z F. Taylor'em i jego pracą pt. „Shop management” wydaną w 1903r. Datowanie powstania dyscypliny akademickiej wydaje się jednak lepiej uzasadnione jej wyrazem instytucjonalnym, tj. szkołami biznesu, czy wydziałami uniwersyteckimi (Biglan, 1973). Pierwsza szkoła biznesu została ufundowana przez Joseph'a Wharton'a przy Uniwersytecie Pensylwanii w 1881 roku i nadal funkcjonuje.

Drugą cechą przypisywaną naukom o zarządzaniu jest różnorodność wewnętrzna, przejawiająca się rozproszeniem dziedzinowym, różnorodnością metodologiczną, a nawet epistemologiczną (Hatchuel, 2005). Wyraża to znaczenie nie tylko specyficznych problemów, perspektyw czy obiektów badań, ale także aspiracje środowisk, które je uprawiają. W całej historii nauk o zarządzaniu ciągle wyodrębniają się nowe nurty badań, które w miarę rozwoju własnego dorobku aspirują do odrębnej tożsamości, czyli legitymizacji akademickiej, przy jednoczesnym większym podobieństwie do siebie nawzajem, niż do pokrewnych dziedzin nauki. Najnowsze przejawy takich aspiracji dostrzec można w sub-dyscyplinach zarządzania publicznego czy zarządzania przedsiębiorstwami rodzinnymi (Bird i in. 2002). W rezultacie uogólnione sformułowania o niskim statusie metodologicznym nauk o zarządzaniu są nietrafne, bowiem typowa trajektoria rozwojowa dyscypliny akademickiej przechodzi od deskrypcji do wyjaśniania (Colquitt, Zapata-Phelan, 2007), od studiów przypadków przez zaawansowane analizy statystyczne na próbach reprezentatywnych do teoretyzowania zgodnie z tezą o znaczeniu rygoru konceptualnego, metodologicznego i empirycznego dla rozwoju nauki (Gnyawali, Song, 2016). Wzorzec rozwojowy nie kończy się na testowaniu hipotetycznych wzorców zależności zmiennych na dużych próbach lecz wymaga teorii. Stąd okresowy wzrost znaczenia i powszechności stosowania generatywnych metod rozumiejących po to, aby przełamywać bariery rozwojowe teorii nauk o zarządzaniu (Suddaby i in. 2011). Taką trajektorię przeszła każda sub-dyscyplina nauk o zarządzaniu, przyczyniając się do uznania znaczenia rygoru metodologicznego jako wyrazu dojrzałości nurtu dociekań i całej dyscypliny nauk o zarządzaniu (Kieser i in. 2015). Homogenicznego statusu metodologicznego w naukach o zarządzaniu nie można się jednak doszukać. Różnorodność wewnętrzna przejawia się niestałym stanem dyscypliny, ale też ujawnia wzorzec rozwojowy wynikający z uznanych wymagań stawianych nurtom badawczym i sub-dyscyplinom.

Trzecią cechą podnoszoną w dyskusji o tożsamości nauk o zarządzaniu jest dynamika wyrażona liczbowo. Liczebność studentów, wydziałów, uczelni, publikacji, czasopism itd. czyli materialny wyraz znaczenia społecznego nauk o zarządzaniu jednoznacznie wskazuje na dominującą popularność tej dyscypliny wśród wszystkich dyscyplin akademickich. Dynamika w naukach o zarządzaniu jest zdecydowanie i widowiskowo najwyższa. W rezultacie nauki o zarządzaniu są najliczniej reprezentowane bez względu na stosowaną miarę. Przyjmując to kryterium trudno oprzeć się wrażeniu demokratycznego, społecznego uznania nauk o zarządzaniu za najważniejsze pole aktywności zawodowej, dydaktycznej i naukowej człowieka współczesnego. Presja zapotrzebowania rynkowego jest tak silna, że szkoły biznesu postrzegane bywają jako centra zysku na uniwersytetach, a samym szkołom

biznesu przypisuje się nadmierną orientację rynkową kosztem stabilności akademickiej³ (Pfeffer, Fong, 2004).

Wreszcie związek z praktyką czy praktyczność, rozumiana jako wpływ badań w naukach o zarządzaniu bywa oceniana nisko (Pfeffer, Fong, 2002), traktowana podejrzliwie (Wooleridge, Micklethwait, 2000) postrzegana jako zagrożenie dla ich statusu naukowego (Hensel, 2017). Tymczasem już we wstępie redaktora inaugurującym naukowe czasopismo *Administrative Science Quarterly* J. Thompson podkreślił, iż: „Praktyczność wyraża dualność nauk o zarządzaniu, które rozwinęły się ze skutecznej praktyki kierowniczej w celu wspierania tej praktyki. Podobnie jednak jak sztuka chirurga ma oparcie w naukach medycznych i dzięki nim rośnie jej sprawność, podobnie jak inżynieria rozwija się dzięki naukom technicznym, tak i sztuka zarządzania rozwija się w oparciu o nauki o zarządzaniu” (Thompson, 1956). Regularności empiryczne w zorganizowanej działalności człowieka są obserwowalne, a postulaty badaczy, konsultantów i praktyków kształtują praktykę zarządzania (Abrahamson i in. 2016). Wobec tego nauki o zarządzaniu są performatywne w tym sensie, że zmieniają praktykę zarządzania.

Nawet ogólny ogląd wskazuje, że niektóre cechy przypisywane naukom o zarządzaniu nie są aktualne i trudno uznać je za wyróżniki, podczas gdy inne wyraziście charakteryzują tę dyscyplinę akademicką. Pośród spektakularnych właściwości nauk o zarządzaniu wyróżnia się dynamika rozwoju.

2. Rozwój nauk o zarządzaniu jako dyscypliny akademickiej

Dyscyplinę naukową charakteryzują: odrębność pojęciowa języka (Nag i in. 2007); istnienie społeczności zorganizowanej w stowarzyszenia naukowe z własnym systemem komunikacji, kodeksem etycznym oraz kulturą, ścieżki kariery akademickiej, uporządkowana teoria, uznana literatura (Bird i in. 2002); a także praktyczne zastosowanie i dziedzinowa organizacja uniwersytetów (Biglan, 1973). Szkic rozwoju nauk o zarządzaniu opieram na obserwowalnych przejawach rozwoju: instytucjonalnym, teoretycznym oraz subdyscyplinarnym.

2.1. Rozwój instytucjonalny

³ Proliferacja szkół i kierunków studiów związanych z zarządzaniem jest skutkiem ogromnego popytu. Reakcja na wynaturzenia tego procesu przejawia się rynkowo – w postaci strategii niskich kosztów lub wyróżniania się ofertą dydaktyczną przez najsprawniejsze szkoły biznesu, albo też regulacyjnie – w postaci minimów kadrowych czy ostatnio zalecanych wskaźników liczby studentów przypadających na jednego pracownika naukowo-dydaktycznego.

Historyczny trend rozwoju instytucjonalnego nauk o zarządzaniu jednoznacznie przejawia tendencję wzrostową nauczania zarządzania i dyfuzji wiedzy z tej dyscypliny, także poprzez szkoły biznesu, firmy konsultingowe, konferencje, czasopisma, stowarzyszenia itd. (Hatchuel, 2005). W całym okresie rozwoju edukacji menedżerskiej wyodrębnić można z pewnością trzy cezury, czy zdarzenia i wynikające z nich bodźce, które wywołały zmiany nieciągłe powodując nową dynamikę sektora edukacji menedżerskiej (Roos, 2014), tj.: utworzenie, rewolucja, kryzys.

Utworzenie szkół zawodowych, których zadaniem było wyposażenie absolwentów w umiejętności niezbędne do osiągnięcia sukcesu w zarządzaniu (m.in. księgowość, zarządzanie produkcją, prawo pracy) wyłoniło tradycyjną szkołę biznesu. Nauczanie zarządzania przyjmuje formy instytucjonalne od XIX wieku⁴. Podobnie jak w Polsce, profile edukacyjne tych instytucji w przeważającej mierze skupiały się na aspektach handlowych i rachunkowych, z polskim wyjątkiem katowickiego Wyższego Studium Nauk Społeczno-Gospodarczych skupionej na kadrach dla przemysłu (obecnie Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach) czy z amerykańskim wyjątkiem szkoły powołanej dla kształcenia liderów korporacji w szybko zmieniającym się przemysłowym społeczeństwie (Wharton Business School).

Rewolucję w edukacji menedżerskiej spowodowały raporty Gordon'a i Howell'a (1959) zamówiony przez fundację Forda, oraz Pierson'a (1959) zamówiony przez fundację Carnegie. Napiętnowano w nich m.in.: słabość programów, niski poziom kadry i studentów, nadmiar przypadków, niedobór teorii. Owocem postawionej diagnozy i wdrożenia rekomendacji jest współczesna szkoła biznesu, w której kształcenie oparte jest o badania naukowe. Celem szkół biznesu wedle tych fundamentalnie diagnostyczno-projektujących raportów powinien być:

- przyrost wiedzy naukowej o działaniu pojedynczego przedsiębiorstwa (Pierson, 1959), a to przez opracowanie generalnych zasad, naukowo przetestowanych i użytecznych w dalszym rozwoju wiedzy w tej dziedzinie;
- opracowanie bardziej aplikacyjnej wiedzy na głębszym poziomie analitycznym, co oznacza formułowanie odważnych hipotez, stosowanie zaawansowanych narzędzi analizy w tym szersze wykorzystanie pojęć nauk społecznych, wykorzystanie narzędzi matematycznych i statystycznych, a także systematycznego gromadzenia danych (Gordon, Howell, 1959).

⁴ Kształcenie kadr na potrzeby działalności handlowej i gospodarczej powierzono odrębnym instytucjom, w: 1819 Ecole Superieure de Commerce de Paris; 1857r. utworzono Budapesti Gazdasagi Egyetem; 1868r. powołano wenecki uniwersytet Ca' Foscari we Włoszech; a w 1881r. utworzono Wharton Business School przy University of Pennsylvania w USA.

Raporty wywołały głębokie zmiany w podejściu do badań i edukacji, które kilka dekad później nadal są charakterystyczne: racjonalizm, mierzalność, analityczne uzasadnienie dla podejmowanych decyzji, (Mulligan, 1987).

Kryzys modelu szkół biznesu przejawia się narastającą krytyką od pierwszych lat XXI wieku. Zwraca się uwagę na zniekształcenia szkół biznesu ze względu na presję publikacyjną w najlepszych czasopismach, akademickie gwiazdy, procedury akredytacyjne, rankingi itd. (Pfeffer, Fong, 2004). Zarzuca się im nadmierną orientację rynkową, słabe przygotowanie studentów do wyzwań menedżera, postrzeganie studentów jako klientów, obietnicę kariery i wysokich zarobków po uzyskaniu odpowiednich dyplomów czy traktowanie MBA jako inwestycji która się musi zwrócić. Mintzberg (2004) podkreśla, że programy MBA ucieleśniają wyspecjalizowany trening w zakresie funkcji przedsiębiorstwa, ale nie dostarczają ogólnego wykształcenia w praktyce zarządzania. Tkwią w projekcie wykształcenia opracowanym w latach pięćdziesiątych ubiegłego wieku. Zwraca uwagę, że pogląd jakoby szkoły biznesu były głównym źródłem talentów dla najwyższych szczebli kierowniczych rozkwitł bez krytycznej oceny. Przejawem kryzysu jest także niski stopień profesjonalizacji nauk o zarządzaniu, wyrażony tym przede wszystkim, że pytaniu jak działać nie towarzyszą pytania o to: dlaczego działać czy czym jest działanie (Pfeffer, 2005). Prowadzi to refleksję w stronę wartości, a dalej etyki (Mulligan, 1987). Szerzej jeszcze formułuje przejawy kryzysu Abrahamson i in. (2016) wskazując na niewielkie korzyści płynące z wyników badań w naukach o zarządzaniu dla podejmowania lepszych decyzji gospodarczych i społecznych.

Reakcją na kryzys może być powrót do korzeni tj. statusu wydziału uniwersyteckiego, zamiast autostrady do kariery. Oznacza to inne pozycjonowanie, inną rekrutację, rozwijanie wiedzy. Podobnie jak szkoły medyczne zdystansowały się od producentów narzędzi i farmaceutyków wdrażając interdyscyplinarne badania, profesjonalizując zawód akademicki, podnosząc standardy dowodu naukowego i służąc innym celom, postuluje się aby szkoły biznesu poszły tą drogą (Pfeffer, Fong, 2004).

Rozwój instytucjonalny nauk o zarządzaniu przejawia się także powstaniem towarzystw naukowych, których przedmiotem jest rozwój badań w danej dziedzinie⁵. Nadmienić warto, że Polskiej Akademii Zarządzania do dziś nie utworzono, pozostając w ramach instytucjonalnych komitetu Polskiej Akademii Nauk. Rozwój czasopism poświęconych

⁵ Amerykańskie *Academy of Management* założono już w 1936 roku, choć cel naukowy przybrało dopiero w 1941. *British Academy of Management* powstała znacznie później, bo dopiero w 1990 roku, a Europejska Akademia Zarządzania (EURAM) dopiero w 2002 roku.

naukom o zarządzaniu datować można począwszy od lat pięćdziesiątych XXw⁶. Rozwój instytucjonalny przejawia się także troską o podnoszenie standardów kształcenia, realizowaną wspólnie przez znaczących interesariuszy tj. same szkoły biznesu lub ich założycieli. Jaskrawym jego przejawem jest powstanie i wzrost znaczenia, zwłaszcza w XXI w. międzynarodowych stowarzyszeń akredytujących szkoły biznesu⁷. Akredytacja jest poświadczeniem przez niezależną stronę trzecią, służące wykazaniu kompetencji do wykonywania określonych zadań w zakresie oceny zgodności⁸. Stanowi rozwiązanie typowe dla zarządzania jakością, zastosowane do samego nauczania zarządzania. Najbardziej elitarne szkoły biznesu cieszą się trzema akredytacjami⁹. Organizacje akredytujące nadal powstają, choć różnią się zakresem przedmiotowym i geograficznym działania. W niektórych krajach, jak w Polsce, akredytacja ma charakter obligatoryjny, regulowany prawem. Wówczas stanowi raczej warunek funkcjonowania, niż wyróżnik jakości.

Łatwo zauważyć, że instytucjonalny rozwój nauk o zarządzaniu jest intencjonalny i reaktywny tj. stanowi odpowiedź na zapotrzebowanie społeczne i gospodarcze, na zdiagnozowane świadomie problemy dyscypliny, na potrzebę tworzenia warunków rozwoju badań naukowych.

2.2 Rozwój teorii

Rozwój teorii jest treściowym przejawem rozwoju dyscypliny akademickiej. Jak podkreśla Thompson (1956) „wkładem nauki nie jest pomiar, kwantyfikacja czy statystyka, a nawet nie eksperymentowanie laboratoryjne, ale rozwijanie logicznych, abstrakcyjnych i przetestowanych systemów myślenia”. Im bardziej rozwinięta jest teoria w danej dziedzinie wiedzy, tym mniejsze zapotrzebowanie na badania podstawowych zależności.

Systematyczne przeglądy literatury nauk o zarządzaniu wskazują na występowanie tendencji wyraźnie świadczących o rozwoju teoretycznym. Pod względem typów badań znacząco rozwijają się od połowy lat osiemdziesiątych XXw. badania teoriiotwórcze,

⁶ Ograniczam datowanie do tych czasopism, które posługują się określeniem zarządzanie. Z tego powodu najstarszy polskie czasopismo tj. „Przegląd Organizacji”, założony przez Karola Adamieckiego w 1926r. został wyłączony z tych rozważań. W latach pięćdziesiątych XX wieku powstały najważniejsze czasopisma o globalnym wpływie, m.in. *Academy of Management Journal*, *Administrative Science Quarterly*, *Management Decision*.

⁷ Już w 1919r. powołano pierwsze międzynarodowe stowarzyszenie szkół biznesu AACSB (ang. *Association to Advance Collegiate School of Business*). Drugie chronologicznie stowarzyszenie skupia szkoły prowadzące programy MBA, a powstało w 1963r. (AMBA). Trzecie, europejskie EQUIS zostało utworzone dopiero 1997r.

⁸ PN-EN ISO/IEC 17000:2006.

⁹ Na koniec roku 2017 tylko 77 szkół biznesu posiadało tzw. potrójną koronę czyli trzy akredytacje międzynarodowe.

wprowadzające nowe pojęcia do ugruntowanej istniejącej teorii (Colquitt, Zapata-Phelan, 2007). W długim okresie tj. sześciu dekadach, badań deskrypcję w całości zastąpiło testowanie teorii. Najnowsze badania w naukach o zarządzaniu przynoszą wiedzę o coraz mniejszych efektach, coraz słabszych zależnościach (Czakoń, 2016). Choć więc niektórzy utyskują, że wiemy coraz więcej o coraz mniej istotnych zależnościach to jednak dowodzi to *a contrario*, że podstawowe zależności, wyraźne efekty i silne zależności zostały już zbadane.

Trzeba podkreślić, że przedmiotem badań nauk o zarządzaniu są zjawiska zachodzące w organizacjach oraz pomiędzy nimi. Nie zachodzą one jednak w sposób przypadkowy, ani też nie wynikają z obiektywnych i anonimowych procesów, lecz są skutkiem decyzji i działań ludzi. Niedoskonałość i zmienność charakteryzują niewątpliwie obiekt naszych badań. Jeśli dla ekonomistów firma jest stabilnym efektem, to dla zarządzania jest tworem idiosyncraticznym (Nag i in. 2007). Wobec tego, nauki o zarządzaniu stoją wobec wyzwania nadążania za zmianami zachodzącymi zarówno w otoczeniu, które modyfikują kontekst ich działania (Tsoukas, 1994), jak również zmian w samych organizacjach. Nie zawsze nauki o zarządzaniu nadążają za tymi zmianami, wywołując głosy krytyczne iż przedstawiają one raczej „żywe muzeum organizacji” w oderwaniu od bieżącej praktyki (Czakoń, 2017). Z drugiej strony menedżerowie poszukują w naukach o zarządzaniu odpowiedzi na pytanie jak działać, co jest wąską aplikacją tołstojowskiego zadania stawianego przed każdą nauką, tj. „udzielania odpowiedzi na pytanie co robić i jak żyć”.

Rozwój nauk o zarządzaniu przejawia się również w charakterystyczny sposób, polegający na pojawianiu się nowych sub-dyscyplin, które bez względu na sposób wyłaniania się, są sobie nawzajem bliższe niż innym dziedzinom nauki. Co więcej, te sub-dyscypliny również aspirują do odrębnej tożsamości dyscypliny akademickiej. Na przykład analiza tekstów z zarządzania strategicznego¹⁰ wyraźnie wskazuje na istnienie własnego języka, przy czym leksykon własny tworzy co najmniej 54 charakterystyczne pojęcia (Nag, Hambrick, Chen, 2007). Ta sama metoda pozwala wyodrębnić konsensus definicyjny, w którym zarządzanie strategiczne *”zajmuje się głównymi zamierzonymi i wyłaniającymi się inicjatywami podejmowanymi przez najwyższe kierownictwo w imieniu właścicieli, wymagające użycia zasobów, w celu poprawy wyników firm w ich zewnętrznym otoczeniu”*. Podobnie, zarządzanie przedsiębiorstwami rodzinnymi dąży do uzyskania statusu uznanej, akceptowanej, intelektualnie rygorystycznej i niezależnej dziedziny wiedzy (Bird i in. 2002).

¹⁰ Zarządzaniu strategicznemu przypisuje się trudność w precyzyjnym zdefiniowaniu ze względu na względną nowość, po rekonceptualizacji dokonanej w 1979 roku (Cox i in. 2012).

Wyraża się to w istnieniu dedykowanego stowarzyszenia naukowego, ścieżek kariery akademickiej czy uporządkowaną teorią i uznaną literaturą (Bird i in. 2002).

Rozwój nauk o zarządzaniu charakteryzuje się ciągłym wzrostem ich znaczenia, bez względu na zastosowaną miarę. Instytucjonalność wyraża się tworzeniem odrębnych jednostek w strukturach uniwersyteckich, odrębnych kierunków studiów, które cieszą się masowym zainteresowaniem społecznym, ale także powstawaniem i rozwojem stowarzyszeń akademickich, czy czasopism. Treściowy rozwój jest nie mniej dynamiczny, spełnia kryteria stawiane dyscyplinom akademickim systematycznie podnosząc wymagania.

Uprawnia to do stwierdzenia, że konstruowanie tożsamości nauk o zarządzaniu jest procesem świadomym, celowym i zinstytucjonalizowanym. Odzwierciedla nie tylko dążenie do podkreślenia odrębności, ale także poważne traktowanie wyzwań związanych z ogromnym znaczeniem społecznym tej dyscypliny. Przeciwwstawiam więc pesymizmowi związanemu ze statycznym definiowaniem tożsamości dyscypliny wyraźny i długoterminowy wzorzec konstruowania własnej tożsamości.

3. Legitymizacja nauk o zarządzaniu

Uzyskanie legitymizacji jest dla organizacji ważne dlatego, że ułatwia dostęp do zasobów, uzyskuje wsparcie otoczenia, a także prowadzi do wyższego poziomu satysfakcji ludzi (Hensel, 2017). Choć w przypadku dyscyplin akademickich nie można wprost przenosi strategii legitymizacji stosowanych przez organizacje, to legitymizacja jest dla nich ważna dlatego, że wpływa na awanse naukowe, warunki zatrudnienia i ścieżki kariery (Cox i in. 2012). Nie ulega wątpliwości, że nauki o zarządzaniu są silnie zinstytucjonalizowane w czystym znaczeniu tego słowa (Pfeffer, 2005). Instytucje dążą do legitymizacji w trzech formach: pragmatycznej, wyrażonej użytecznością dla interesariuszy; moralnej, wyrażonej pozytywną oceną działań względem obowiązujących norm; poznawczej, wynikającej ze zrozumienia sensu działań instytucji przez otoczenie (Suchman, 1995).

Legitymizacja zależy więc od interesariuszy, a nauki o zarządzaniu mają ich wielu, o sprzecznych zresztą oczekiwaniach (Hensel, 2017). Jak zauważa A. Hatchuel (2005) zarządzanie uzyskało szeroką legitymizację społeczną, przynajmniej w znaczeniu historycznej misji jego współczesnej postaci, tj. stworzenie potocznej kultury oraz wspólnego języka, który ułatwia ludziom radzenie sobie ze organizacyjną rewolucją współczesnego społeczeństwa. Dalej podkreśla A. Hatchuel, że legitymizacja społeczna wyraziście kontrastuje z kontrowersyjnym statusem akademickim sprowadzającym się do trzech argumentów: jedności paradygmatycznej, znaczenia oraz jakości kształcenia.

Brak jedności naukowej wyrażony „wojną paradygmatów”, jest anomalią dla zwolenników pozytywistycznego pojmowania nauki w duchu T. Kuhn’a, który wprowadził pojęcie paradygmatu by uchwycić konsensus wokół podstawowych założeń nauk przyrodniczych i wyjaśnić ich skokowy postęp rewolucją naukową tj. zmianą paradygmatów. Współistnienie paradygmatów uchodzi w tym ujęciu nie tylko za anomalię, ale też wywołuje ostre spory pomiędzy zwolennikami różnych paradygmatów, co negatywnie wpływa na rozwój nauk o zarządzaniu (Gulati, 2007). Ortodoksyjna, przejęta z nauk przyrodniczych droga usunięcia tego problemu wymagałaby zwycięstwa jednego paradygmatu i eliminacji pozostałych. Alternatywą może być uwzględnienie odmienności nauk społecznych, a w ich ramach nauk o zarządzaniu i skupienie się raczej na właściwej im epistemologii, aniżeli na anachronicznym i nieadekwatnym pojęciu paradygmatu.

„Luka znaczenia” odzwierciedla frustrację tzw. badaczy akredytowanych funkcjonujących w szkołach biznesu nikłym wpływem na praktykę zarządzania, zwłaszcza w porównaniu z konsultantami i guru zarządzania¹¹ (Abrahamson i in. 2016). Intrygującą właściwością nauk o zarządzaniu jest to, że żadna z najważniejszych 50 innowacji menedżerskich nie jest produktem badań czy środowiska akademickiego, a szkoły biznesu nie są liderami w tworzeniu użytecznych idei (Pfeffer, 2007). Wyniki badań realizowanych w ostatniej dekadzie XX wieku wskazują na niski wpływ akredytowanych badaczy realizujących swoje dociekania w szkołach biznesu, przy istotnym wpływie na praktykę tzw. „swobodnych badaczy” pracujących jako konsultanci czy praktycy (Abrahamson i in. 2016). Wskazuje to na utrwalanie się zjawiska preferencji rygoru metodologicznego przez szkoły biznesu, wyrażonego publikacjami o rosnącym zaawansowaniu technik analizy danych (Czakon, 2016), przy jednoczesnej preferencji dla wpływu na bieżącą praktykę zarządzania wykazywaną przez konsultantów.

Publicyści idą jeszcze dalej w wyróżnianiu źródeł wiedzy nauk o zarządzaniu oraz aktorów jej dyfuzji, wymieniając obok szkół biznesu także firmy konsultingowe, wpływowe osobistości, tzw. guru oraz prasę biznesową (Wooleridge, Micklethwait, 2000). Stwierdzają zdecydowanie, że „trudno znaleźć jakąkolwiek inną dyscyplinę naukową, która obudowałaby się podobną strukturą”. Podobnie jak sub-dyscypliny nauk o zarządzaniu nie wykazują homogenicznego statusu metodologicznego, tak i poszczególni aktorzy nie mają jednakowych

¹¹ To właśnie w stronę tzw. guru adresowana jest krytyka zarządzania wyrażona tytułem książki „Szamani zarządzania”. Przegląd stanu, wysiłków i osiągniętych instytucjonalnie przez nauki o zarządzaniu pozwala uznać tę krytykę za nieaktualną i chybioną. Jest bowiem dokładnie odwrotnie: nauki o zarządzaniu przejawiają surowy samokrytycyzm, tworzą własną terminologię niezbędną do opisywania badanych zjawisk, wkraczają w pole nieintuicyjnych prawidłowości.

preferencji w zakresie wpływu na praktykę zarządzania czy metod osiągnięcia tego wpływu. Podkreślić jednak trzeba trwałe utrzymywanie się tych różnych aktorów w pejzażu nauk o zarządzaniu, co potwierdza ich legitymizację społeczną.

Troska o znaczenie prowadzi w stronę performatywności nauk o zarządzaniu, czyli uznania ich fundamentalnego wpływu na badaną rzeczywistość. W odróżnieniu od nauk przyrodniczych, w których predykcja dynamiki i stanów jest celem, a dokładność tej predykcji miarą rozwoju dyscypliny, w naukach o zarządzaniu chodzi o zmianę rzeczywistości zgodnie z postulatami teorii. Połączenie deskrypcji i wskazań normatywnych, orientacji na zrozumienie badanych zjawisk oraz wpływanie na współdziałanie ludzi, słowem kształtowanie rzeczywistości w taki sposób aby odzwierciedlała teorię nazywane jest performatywnością (Abrahamson i in. 2016):

- a. Bazową, wyrażającą się w deklarowaniu stosowania koncepcji czy metod zarządzania, a także posługiwaniem się słownictwem zaawansowanym pojęciowo, ale bez odzwierciedlenia w praktyce organizacji;
- b. Faktyczną, obserwowalną w sensie symbolicznym i substancjalnym w praktyce organizacji w rezultacie wdrożenia postulatów nauk o zarządzaniu;
- c. Barnesowską, w której upowszechnione na globalną skalę tj. przez wiele organizacji bez względu na ich lokalizację, stosowanie postulatów nauk o zarządzaniu potwierdza teorię, na której są one oparte;
- d. Przeciwwperformatywność, w której pożądanym efektem stosowania postulatów nauk o zarządzaniu towarzyszą efekty niepożądane, które niwelują korzyści lub wręcz obniżają sprawność działania.

Na przykład prakseologia wskazuje jak zorganizować działanie aby było sprawne, a zarządzanie strategiczne jak kształtować organizację aby osiągała swoje podstawowe cele. Innym wymiarem odnoszenia się do zarzutu „luki znaczenia” jest rozwijanie normatywnych treści nauk o zarządzaniu w taki sposób, aby umożliwić rozwiązywanie wielkich problemów społecznych i gospodarczych¹² (George i in. 2016).

Trzeci krytyczny argument statusu akademickiego nauk o zarządzaniu dotyczy ograniczonej skuteczności instytucji edukacji. Zapotrzebowanie społeczne na kadry dla

¹² Analogicznie do apelu niemieckiego matematyka D. Hilbert’a (1902), który sformułował 23 wielkie problemy matematyczne na paryskim kongresie matematycznym, współczesne wielkie problemy rozumiane są jako: *specyficzne bariery, których usunięcie przyczyni się do rozwiązania ważnego problemu społecznego z wysokim prawdopodobieństwem globalnego wpływu ze względu na szerokie wdrożenie* (George i in. 2016). Wymienić pośród nich można m.in.: nierówność, trwałość rozwoju, starzenie się społeczeństw, cyfrową gospodarkę, zmianę klimatu.

organizacji zarówno gospodarczych, administracji publicznej czy pozarządowych jest tak wielkie, trwale rosnące i w gruncie rzeczy niezaspokojone, że nadal i w całym świecie tworzone są nowe instytucje kształcające w zakresie nauk o zarządzaniu, głównie szkoły biznesu a rzadziej wydziały uniwersyteckie. Zachodzi więc potrzeba kontroli jakości tego kształcenia, która realizowana jest na trzy sposoby. Pierwszym są procedury akademickie, wprowadzane w tworzonych szkołach biznesu i wydziałach uniwersyteckich. Drugim są akredytacje instytucjonalne, szczególnie i wyróżniający się na tle innych dyscyplin naukowych wyraz troski samego środowiska o poziom i standardy nauczania. Chronologicznie najnowszym są rozmaite rankingi skierowane do potencjalnych studentów i pracodawców, a oparte o wielokryterialne porównanie istniejących na rynku krajowym lub międzynarodowym szkół biznesu lub programów MBA.

Najsurowszymi bez wątpienia krytykami własnej tożsamości są adepci nauk o zarządzaniu. Sami odpowiadają na zgłaszana przez siebie krytykę proponując rozmaite rozwiązania instytucjonalne i treściowe po to, aby ugruntować legitymizację nauk o zarządzaniu. Czynią to aby podnosić wartość dla interesariuszy (studentów, absolwentów, pracodawców), dążąc do pozytywnej oceny akademickiej całej dyscypliny, oraz wyraźnie komunikując kierunek zmian a dalej wdrażając go w transparentny sposób. Wydaje się, że to cecha wyróżniająca nauk o zarządzaniu, bowiem inne dyscypliny nie wykazują takiego zaangażowania w legitymizację.

Wysiłek legitymizacyjny środowisko nauk o zarządzaniu realizuje instytucjonalnie co najmniej od sześciu dekad. Efektem jest narastające uporządkowanie problemowe w postaci sub-dyscyplin i odpowiadających im odrębnych społeczności w stowarzyszeniach akademickich¹³. Wyraźnie widoczne jest także uporządkowanie instytucjonalne oparte o procedury akredytacji i odrębność organizacyjną w strukturach uniwersyteckich. Treściowo, uporządkowanie wyraża się w preferowanych przez czasopisma naukowe metodach badawczych. Uprawnione wobec tego wydaje się stwierdzenie, że nauki o zarządzaniu nie są już splątana semantycznie i teoretycznie „dżunglą” (Koontz, 1961).

4. Wyróżniki nauk o zarządzaniu

Definiowanie zarządzania jest zadaniem pozornie tylko karkołomnym, w którym występują trzy tradycyjne stanowiska: pierwsze skupiające się na podejmowaniu decyzji, drugie na

¹³ Komitet Nauk Organizacji i Zarządzania PAN wyróżnia 21 subdyscyplin (Cyfert i in. 2014), amerykańska Academy of Management 25 dyscyplin, brytyjska British Academy of Management 21, a europejska EURAM 13.

rozwiązywaniu problemów funkcjonowania organizacji, trzecie wyróżniające funkcje konstytutywne dla zarządzania. Refleksja o przekształcaniu się nurtu badawczego w dyscyplinę akademicką wymaga także udzielenia odpowiedzi na szczegółowe pytania, takie jak (Barney, 2002):

- co jest kluczową zmienną zależną nauk o zarządzaniu?
- jakie ramy teoretyczne są właściwe do badania problemów zarządzania?
- jaka jednostka analizy jest adekwatna do badania problemów zarządzania?
- jaka jest rola ogólniejszych wyzwań społecznych dla tej dyscypliny?

Komitet Nauk Organizacji i Zarządzania Polskiej Akademii Nauk dawał wielokrotnie wyraz przekonaniu, że zarządzanie wywodzi się z tradycji prakseologicznej, a więc nauki o sprawnym działaniu (Cyfert i in. 2014). Zmienną zależną nauk o zarządzaniu są wyniki działania¹⁴. Dalej, dopuszczając pewną swobodę definicyjną wskazuje się na trzy warunki: zespołowości działania, dokonującym się w organizacji, posiadającej organ zarządzający (Sudoł i in. 2014). Uprawnione wydaje się zatem stwierdzenie, że *przedmiotem nauk o zarządzaniu jest współdziałanie ludzi ze względu na jego sprawność, a metody badawcze obejmują wszystkie metody badań naukowych*.

Definiowanie nauk o zarządzaniu przez klasyczną epistemologię prawdy uniwersalnej, zapożyczoną na etapie jej narodzin nie jest adekwatne do kontekstu współdziałania ludzi. Prawda jest bowiem zależna od założeń epistemologicznych, które prowadzą do konkretnych wymogów metodologicznych, a przekonanie o ich adekwatności prowadzi powstawania społeczności badaczy przypominających plemiona ludów prymitywnych (Gulati, 2007). Przyczynia się to do napięć wewnątrz nauk o zarządzaniu, w postaci dogmatycznych preferencji epistemologicznych wyrażonych uprzywilejowaniem jednych metod badań wobec drugich. Najczęściej preferowane są metody ilościowej analizy danych, zmierzające do ustalenia związków pomiędzy badanymi zmiennymi. Tymczasem przecież tam gdzie (Sułkowski, 2015):

- pozytywizm doszukuje się prawdy obiektywnej, prawda o badanych zjawiskach jest niezależna od uczestnika i od badacza. Prawa naukowe istnieją bez względu na wolę uczestników zjawisk, a rolą badacza jest ich odkrycie;

¹⁴ Upowszechnione w literaturze anglojęzycznej pojęcie *performance*, obejmujące miary wyników finansowych, wyników niefinansowych oraz korzyści osiąganych przez interesariuszy (Venkatraman, Ramanujam, 1986). Takie podejście operacjonalizuje prakseologiczną kategorię sprawności.

- interpretatywizm symboliczny doszukuje się prawdy intersubiektywnej, zależy ona od uczestników badanych zjawisk, ale nie od badacza, którego rolą jest zrozumienie tego co i dlaczego dokonują konkretni ludzie w konkretnym kontekście;
- radykalny strukturalizm doszukuje się prawdy intersubiektywnej, nie zależy ona od uczestników, ale jej odkrycie i transformacja są zależne od badacza;
- radykalny humanizm szuka prawdy subiektywnej, zależy ona zarówno od uczestników badanych zjawisk jak i od badacza, którzy wspólnie konstruują teraźniejszość i przyszłość badanych zjawisk.

W istocie jednak współdziałanie ludzi jest transformatywne i twórcze, w którym znaczenie „prawdy” a nawet „rzeczywistości” zależy od modeli działania wpływających na poznanie ludzkie (Hatchuel, 2005). Wynika stąd, że *centralnym zagadnieniem epistemologicznym* nauk o zarządzaniu jest działanie, a nie prawda¹⁵. Dla uniknięcia niejasności podkreślam, że nie chodzi o sprowadzenie nauk o zarządzaniu do normatywnej postaci, w której działanie jest rozwiązaniem problemów organizacji. Przeciwnie, za Hatchuel'em uważam, że centralnym problemem nauk o zarządzaniu jest tajemnica współdziałania. W takim duchu, badania nauk o zarządzaniu mogą być zdefiniowane jako „*identyfikacja, krytyka i odkrywanie modeli działania zbiorowego*”. Nie sposób nie zauważyć różnicy pomiędzy tak rozumianymi naukami o zarządzaniu, a ekonomią która skupia się na decyzjach podejmowanych przez ludzi, czy socjologią skupiającą się na uwarunkowaniach w których ludzie nie mają wyboru, bowiem zarządzanie bada sposoby, dzięki którym podmioty są lub nie są w stanie zrealizować podjęte decyzje (Dumez, 2004). Zmienną zależną jest sprawność, a przedmiotem badania działanie zbiorowe i sposoby tego działania.

Charakterystyczna właściwość nauk o zarządzaniu to ich *mnoga liczba* w nazwie. Ta mnogość manifestuje się jednak w szczególny sposób, jest bowiem kombinacją fundamentalnego konsensusu co do znaczenia dziedziny oraz istotnej różnorodności w jaki problemy są eksplorowane (Nag i in. 2007). Przypomina to Durkheim'a koncepcję solidarności mechanistycznej lub organicznej (Nag i in. 2007). Hagstrom (1964) przypisuje matematyce solidarność mechanistyczną, opartą na fundamentalnych dla społeczności założeniach i niedopuszczalności odstępstw; socjologii natomiast przypisuje solidarność organiczną, ponieważ nie ma konsensusu co do jednej teorii czy metod badawczych. Nauki o zarządzaniu byłoby bliższe socjologii w tym względzie.

¹⁵ Ciekawostką może być motto najstarszej w USA szkoły biznesu, tj. Wharton Business School, które brzmi: wiedza dla działania (ang. *Knowledge for action*)

Jeśli fundamentem ekonomii jest niewidzialna ręka rynku, która sugeruje istnienie obiektywnych mechanizmów i praw rządzących gospodarką, to nauki o zarządzaniu skupiają się na *widzialnej ręce menedżera*¹⁶ (Chandler, 1977), bowiem współczesne organizacje gospodarcze pojawiły się wówczas, gdy koordynacja administracyjna okazała się sprawniejsza niż mechanizmy rynkowe w podnoszeniu produktywności. W rezultacie wielkie przedsiębiorstwa dominują w gospodarce¹⁷, a zmieniły jej strukturę i sposób funkcjonowania tak dalece, że od ich decyzji i sposobów funkcjonowania zależy przeważająca część gospodarki.

Zakończenie

Dyscyplina naukowa to najogólniej gałąź wiedzy, która jest przedmiotem nauczania i badań akademickich. Pojęcie dyscypliny jest więc nierozzerwalnie związane z instytucjonalizacją nauki. Przedmiotem nauk o zarządzaniu jest działanie i dzieło człowieka, niedoskonałe i zmienne, odtwarzane z różnym efektem w czasie i przestrzeni z różnym efektem. Odróżnia to nauki o zarządzaniu od badań nad dziełem czy działaniem natury. Odróżnia także od ekonomii, skupionej na podejmowanych przez podmioty rynkowe decyzjach, bowiem nauki o zarządzaniu rozpoznają sposoby działania prowadzące lub nie do skutecznego wcielenia w życie podjętych decyzji.

Rozwój nauk o zarządzaniu przejawia się narastającą odrębnością od innych dziedzin wiedzy. Już w latach osiemdziesiątych XX wieku przełamano teoretyczną zależność od psychologii, ekonomii czy socjologii, która wyrażała się „pożyczaniem” pojęć i wyjaśnień, na rzecz obecnie wyraźnie obserwowalnej własnej terminologii, pytań badawczych, metod i prawidłowości. Potrzeba naddążania za praktyką i kształtowania praktyki menedżerskiej dynamizuje rozwój nauk o zarządzaniu.

Literatura

Abrahamson, E., Berkowitz, H., Dumez, H. (2016). A more relevant approach to relevance in Management Studies: an essay on performativity. *Academy of Management Review*, 41(2), 367-381.

¹⁶ Odkrycie widzialnej ręki menedżera, jego instytucjonalnej roli we współczesnej gospodarce wynika z obserwacji struktur gospodarczych i jest dziełem historyka biznesu.

¹⁷ Badanie sieci powiązań korporacji międzynarodowych wskazuje, że 147 korporacji kontroluje 4/10 całkowitej wartości tworzonej przez istniejące 43 tysięcy korporacji międzynarodowych, a 737 największych korporacji kontroluje 80% gospodarki globalnej (Vitali i in. 2011).

- Barney, J. B. (2002). Strategic management: From informed conversation to academic discipline. *The Academy of Management Executive*, 16(2), 53-57.
- Biglan, A. (1973). The characteristics of subject matter in different academic areas. *Journal of Applied Psychology*, 57(3), 195.
- Bird, B., Welsch, H., Astrachan, J. H., Pistrui, D. (2002). Family business research: The evolution of an academic field. *Family Business Review*, 15(4), 337-350.
- Colquitt, J. A., Zapata-Phelan, C. P. (2007). Trends in Theory Building and Theory Testing: A Five-Decade Study of the "Academy of Management Journal". *The Academy of Management Journal*, 1281-1303.
- Cox, M. Z., Daspit, J., McLaughlin, E., Jones III, R. J. (2012). Strategic management: is it an academic discipline?. *Journal of Business Strategies*, 29(1), 25.
- Cyfert, S., Dyduch, W., Latusek-Jurczak, D., Niemczyk, J., Sopińska, A. (2014). Subdyscypliny w naukach o zarządzaniu–logika wyodrębnienia, identyfikacja modelu koncepcyjnego oraz zawartość tematyczna. *Organizacja i Kierowanie*, (161), 37-49
- Czakon, W. (2016). W kierunku rozwoju badań ilościowych w naukach o zarządzaniu. *Organizacja i Kierowanie*, 3(173), 41-52.
- Dumez, H. (2014). Qu'est-ce qui fait la spécificité des sciences de gestion?. *Le Libellio d'AEGIS*, 10(1), 65-68.
- George, G., Howard-Grenville, J., Joshi, A., & Tihanyi, L. (2016). Understanding and tackling societal grand challenges through management research. *Academy of Management Journal*, 59(6), 1880-1895.
- Gnyawali, D. R., Song, Y. (2016). Pursuit of rigor in research: Illustration from coopetition literature. *Industrial Marketing Management*, 57, 12-22.
- Gulati, R. (2007). Tent poles, tribalism, and boundary spanning: The rigor-relevance debate in management research. *Academy of Management Journal*, 50(4), 775-782.
- Hensel, P. (2017), *Legitymizacja badań organizacji*, PWN, Warszawa.
- Kieser, A., Nicolai, A., Seidl, D. (2015). The practical relevance of management research: Turning the debate on relevance into a rigorous scientific research program. *Academy of Management Annals*, 9(1), 143-233.
- Koontz, H. (1961). The management theory jungle. *Academy of Management Journal*, 4(3), 174-188.
- Koźmiński, A. K. (2011). Tożsamość nauk o zarządzaniu,[w:] Kieżun W.(red.). *Krytycznie i twórczo o zarządzaniu: wybrane zagadnienia*, Warszawa, Oficyna Wolters Kluwer Business, 123-130.
- Mintzberg, H. (2004). *Managers, not MBAs: A hard look at the soft practice of managing and management development*. Berrett-Koehler Publishers.
- Mulligan, T. M. (1987). The two cultures in business education. *Academy of Management Review*, 12(4), 593-599.
- Nag, R., Hambrick, D. C., Chen, M. J. (2007). What is strategic management, really? Inductive derivation of a consensus definition of the field. *Strategic Management Journal*, 28(9), 935-955.
- Pfeffer, J., Fong, C. T. (2004). The business school 'business': Some lessons from the US experience. *Journal of Management Studies*, 41(8), 1501-1520.

- Pfeffer, J. (2005). Why do bad management theories persist? A comment on Ghoshal. *Academy of Management Learning & Education*, 4(1), 96-100.
- Pfeffer, J. (2007). A modest proposal: How we might change the process and product of managerial research. *Academy of Management Journal*, 50(6), 1334-1345.
- Podstawy metodologii badań w naukach o zarządzaniu*. Wydanie III. W. Czakon (red.), Wolters Kluwer Polska, Warszawa, 2015.
- Roos, J. (2014). The renaissance we need in business education. *Harvard Business Review*.
- Suddaby, R., Hardy, C., Huy, Q. N. (2011). Introduction to special topic forum: where are the new theories of organization?. *Academy of Management Review*, 36(2), 236-246.
- Sudoł, S. (2014). Podstawowe problemy metodologiczne nauk o zarządzaniu. *Organizacja i Zarządzanie*, (161), 11-36.
- Sułkowski, Ł. (2015). *Paradygmaty i teorie w naukach o zarządzaniu*, [w:] *Podstawy metodologii badań w naukach o zarządzaniu*, W. Czakon (red.). Wolters Kluwer Polska, Warszawa.
- Thompson, J. D. (1956). On building an administrative science. *Administrative Science Quarterly*, 102-111.
- Trocki, M. (2005). Tożsamość nauk o zarządzaniu. *Przegląd Organizacji*, (1), 7-10.
- Tsoukas, H. (1994). What is management? An outline of a metatheory. *British Journal of Management*, 5(4), 289-301.
- Venkatraman, N., Ramanujam, V. (1986). Measurement of business performance in strategy research: A comparison of approaches. *Academy of Management Review*, 11(4), 801-814.
- Vitali S, Glattfelder JB, Battiston S (2011) The Network of Global Corporate Control. *PLoS ONE* 6(10): e25995. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0025995>
- Woolledridge, A., Micklethwait, J. (2000). *Szamani zarządzania*. Wydawnictwo Zysk i Spółka, Poznań.