

*Janusz Strużyna**

SYMULAKRY W TEORII ORGANIZACJI I ZARZĄDZANIA

1. WPROWADZENIE

Teoria organizacji i zarządzania ciągle przekracza wcześniej poczynione ustalenia. Efekty rozwoju wiedzy z tego zakresu wymykają się z wcześniej ugruntowanych ram definicyjnych i uznanych sposobów. Coraz trudniej odpowiedzieć na pytanie, co jest, a co nie jest organizacją, co jest oryginalnym nowym spojrzeniem na zarządzanie, a co próbą silenia się na oryginalność, jakie wypowiedzi w sprawie zarządzania i organizacji są wartościowe, a jakie skłaniają do ostrożności? Przestrzeń możliwych odpowiedzi na te pytania jest ogromna (popperyzm, relacja język i poznanie, myśl-czyn, logika itp.). W poniższym opracowaniu starano się rozważyć możliwość odpowiedzi na powyższe pytanie w oparciu o związek teorii z faktami. Nie jest to jednak praca utrzymana w duchu myśli Davida Armstronga, a raczej nawiązuje do klasycznej pracy Durkhai-
ma (2000) oraz faktualizmu [<http://www.neuronauka.sci.pl/artefakt2.htm>]. W konsekwencji poruszany problem został uproszczony do zagadnienia związanego z pytaniem: na ile proponowana koncepcja organizacji i zarządzania prowadzi do odtworzenia, a na ile do tworzenia nowych faktów?

W tej pracy autor nie zmierza do krytyki podejść oderwanych od faktów, a jedynie stara się wskazać, że twórca/badacz powinien sygnalizować w założeniach swojej prezentacji przyjęte stanowisko względem faktów. W innym przypadku trudno jest dokonać środowiskowej lub praktycznej oceny opracowanego dzieła z zakresu teorii organizacji i zarządzania. Uznanie, że dowolny wytwór logicznie poukładanych zdań mógłby stanowić wartościowy przedmiot teorii organizacji i zarządzania jest wyrazem skrajnej tolerancji i pluralizmu naukowego. Trudno wówczas odnaleźć przekładalność perspektyw, a konsekwencji teoria rozpada się. W klasycznym sensie, teoria powinna składać się z kilku wspólnie pojmowanych przez dane środowisko elementów (metody, przedmiotu, twierdzeń itd.). Im większa odmienność poglądów na każdy z tych elementów tym trudniej zidentyfikować tożsamość danego środowiska

* Prof. zw. dr hab., Katedra Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach.

naukowego. Takie założenie odsuwa poniższą pracę od poglądów postmodernistów, gdyż zmierza do stworzenia platformy przekładalności perspektyw badawczych, a nie akceptowania każdej stworzonej perspektywy. Jednocześnie wydaje się, że takie założenie nie podważa wartości idealizmu w badaniach naukowych. Realizm bierze swój początek w poznaniu syntetycznym faktów i nawiązuje w swych wnioskach do faktów (najczęściej materialnych). Idealizm bierze swój początek w myśli (np. mowie wewnętrznej) i odszukuje fakty pasujące do niej. Za każdym razem stanowisko teoretyka względem faktu może łączyć dyskusantów. Tutaj nie pojawia się obawa o brak przekładalności. Kończącą fazą jest nawiązanie do potwierdzenia w faktach (zewnętrznych wobec badacza, powszechnie dostępnych, wymagających jakiegoś stanowiska od człowieka). Wymiana myśli pomiędzy ludźmi może się skończyć wówczas, jeśli fakty pierwotne, źródłowe, czy też dostrzeżone w wyniku idei, nie są uwidocznione. Postawione powyżej pytanie o to na ile zastosowany sposób opisu organizacji i zarządzania prowadzi do odtworzenia, a na ile do tworzenia nowych faktów, nie jest apologią realizmu. Oczekiwania związane z poniższymi studiami dotyczą jedynie potrzeby i sposobu wskazywania założeń badawczych dotyczących faktów.

W opracowaniu przyjęto, że:

- fakty można podzielić na materialne (mające wyraz materii) i społeczne (odzwierciedlone w zachowaniach, możliwych do udowodnienia w sposób naukowy poglądach, wartościach itp.- zjawiska zachodzące w społeczeństwie, którym przypisuje się powszechność poprzez podobieństwo cech, atrybutów),
- fakty są zewnętrzne wobec osoby badacza, ale z uwzględnieniem tego, że: proces tworzenia teorii może przebiegać pomiędzy półkulami mózgu: prawą (kontakt ze światem, syntezy, generowanie rozumień itd.) i lewą (analityka, abstrahowanie, przedstawienie rozumień w mowie wewnętrznej i zewnętrznej itd.); teoria jest wytworem wzajemnego oddziaływania na siebie tych półkul,
- osoby mogą kreować fakty społeczne lub aktywności prowadzące do powstania faktu materialnego i w tym sensie opis może wyprzedzać lub odwzorowywać oba rodzaje faktów, z tym, że wynik tej kreacji musi tworzyć swoisty rodzaj przymusu, któremu członkowie społeczeństwa będą gotowi się podporządkować,
- fragmenty opisu (tekstu) odwzorowujące fakty i fragmenty opisu (tekstu) tworzące fakty powinny być zidentyfikowane, gdyż inaczej nie można

uzgodnić stanowiska oceniającego wartość danego opisu (w części twórczej trudno odnieść się do takiego kryterium prawdy jak praktyka gospodarcza, w części abstrakcyjnej kryterium praktyki nie ma kluczowego znaczenia),

- opis organizacja i zarządzanie jest możliwy do połączenia z faktami materialnymi i społecznymi.

Uznanie, że każda nowa narracja jest wartościowa może prowadzić do stworzenia faktów społecznych, które w zasadzie mogą być rozwijane w dowolny sposób i skali bez silnego związku z faktami materialnymi. Eksperymenty tego typu są znane w historii świata (np. z idea komunizmu). Nadinterpretacją jest jednak stwierdzenie, że wszystkie one przynoszą negatywne skutki. Wiele idei, których początkiem była inwencja twórcza, znalazło swoje pozytywne zwieńczenie w faktach materialnych (np. teoria Alberta Einsteina).

Celem tego opracowania jest dostarczenie idei nowego sposobu szeregowania nowych koncepcji z zakresu nauk o organizacji i zarządzaniu, a na tej podstawie zwrócenie uwagi na szczególne wymagania sposobu wprowadzania i podsumowywania prac teoretycznych.

Przyjęta metoda badawcza opiera się na kluczowych elementach koncepcji sformułowanej przez Jeana Baudrillarda w pracy „Symulakry i symulacja” wydanej przez Sic! w Warszawie w 2005 roku.

Przedmiotem opracowania są w zasadzie różne koncepcje teoretyczne organizacji i zarządzania, które szereguje się zgodnie z przyjętym za Baudrillardem schematem.

Układ opracowania przedstawia się jak następuje:

- krótki zarys zaczerpniętych z teorii Baudrillarda kwestii, które mogą służyć do szeregowania koncepcji,
- próba zastosowania opisanego w poprzednim kroku porządku do wybranych koncepcji teoretycznych organizacji i zarządzania,
- w końcowym fragmencie zostanie zaproponowane kilka wniosków w zakresie oczekiwanej treści opisów wprowadzających i kończących opracowania naukowe.

Oryginalność efektów poniższych studiów może być łączona, po pierwsze, z propozycją nowej idei prezentacji rozwoju koncepcji organizacji i zarządzania, po drugie z eksperymentalną próbą połączenia elementów stanowiska Durkheim'a i Baudrillarda¹. Tekst proponuje sposób porządkowania źródeł teorii organizacji i zarządzania odmienny w stosunku do spotykanych w literaturze [np. Hatch 2002, s. 22]. Odmienność dotyczy właśnie stosunku do faktów. Eksperyment związany z próbą wykorzystania dwóch różnych stanowisk

¹ Takie połączenie może budzić zaskoczenie, ale jak poniższy tekst wskazuje, że prowadzi do interesujących wyników.

badawczych zmierza zaś do odzwierciedlenia nowych wymagań względem uwypuklenia relacji fakt – teoria.

W pracy świadomie pominięto w wielu przykładach odniesienia do konkretnych nazwisk, gdyż przypisywanie etykiet nie było zamiarem autora i nic nie wносиło do meritum sprawy.

2. STADIA OBRAZU ORGANIZACJI I ZARZĄDZANIA

Zgodnie z przyjętą powyżej metodą, w tym miejscu, potrzebne jest krótkie wprowadzenie informujące o wybranych elementach teorii Baudrillarda. Podstawowym dla jego konstrukcji intelektualnej jest dowartościowanie znaczenia społecznego zjawisk, które pierwotnie mają związek z rzeczywistością, ale w konsekwencji ich rozwoju same stają się rzeczywistością, a właściwie jej brakiem (w ujęciu tradycyjnym, modernistycznym). Sens takiego obrotu przedstawiają cztery stadia obrazu, który kolejno obraz:

- stanowi odzwierciedlenie głębokiej rzeczywistości,
- skrywa i wypacza głęboką rzeczywistość,
- skrywa nieobecność głębokiej rzeczywistości,
- pozostaje bez związku z jakąkolwiek rzeczywistością jest czystym symulakrem samego siebie [Baudrillard, s. 11-12].

Istotne dla tego rozumowania są słowa:

- symulakrum to *obraz, (...) który jest czystą symulacją, pozorującą rzeczywistość albo tworzącą własną rzeczywistość* [Słownik Języka Polskiego].
- symulakra (łac.), obiekt materialny, płaski (np. wydruk z drukarki komputerowej) lub trójwymiarowy (np. hologram), umieszczony w celu wypełnienia pustego miejsca po oryginale, który zaginął, uległ zniszczeniu lub znajduje się w innym miejscu; nie jest kopią, której sporządzenie wymaga współistnienia oryginału, nie jest także jego wiernym odtworzeniem [Encyklopedia PWN].

Symulakra w tym ujęciu opiera się na wyobraźniowości, która *znajduje zwieńczenie i zarazem swój kres w obłąkańczym projekcie idealnie zbieżnej mapy i terytorium (modelu i rzeczywistości – JS) wysnutym przez kartografów, znika wraz z nadejściem symulacji, której działanie ma charakter nuklearny i genetyczny, już w żadnym razie nie sekularny czy dyskursywny. Wraz z nią w przeszłość odchodzi cała metafizyka* [Baudrillard, s. 6-7]. Symulakra nie może być waloryzowana uniwersalnie pejoratywnie. Jej wartość uzależniona jest od wielu innych okoliczności.

W ujęciu Baudrillarda rzeczywistość jest wytwarzana ze zminiaturyzowanych matryc oprogramowania, może być reprodukowana w nieskończoność, nie musi się odwoływać do racjonalności, gdyż ją tworzy. W ten sposób staje

się hiperrzeczywistością, czyli rzeczywistością, która jest bardziej rzeczywistą niż rzeczywistość, choć niewiele ją łączy z tą ostatnią w sensie faktów, których istotę podano powyżej.

Interesujące efekty przynosi przeniesienie już nawet tych kilku powyższych baudrillardowskich rozstrzygnięć na grunt teorii organizacji i zarządzania. Przedmiotem analizy ewolucji obrazu będzie kategoria celu i funkcji organizacji.

Pierwotnie stworzone przez teoretyków obrazy organizacji mogą być uznane za próbę odwzorowania głębokiego sensu zjawisk społecznych. Fakty materialne i społeczne zostają powiązane z pewnymi cechami, które, na przykład, mogą charakteryzować relacje pomiędzy członkami społeczności. Tak wydają się tworzyć Adamiecki, Taylor, Ford i wielu współczesnych empirystów oraz badaczy nowych zjawisk. Można przyjąć, że jest to pierwsze stadium obrazu organizacji i zarządzania. Ma on związek z poszukiwaniem głębokiej rzeczywistości, ukrytej pod pozorami zachowań, artefaktami i obrazami faktów materialnych lub społecznych. Cele i funkcje sprowadzone są do lokalnych stanów ze względu, na które prowadzi się poszukiwania i oceny. Celem takim może być oszczędność czasu, która pozwala zainteresowanym osiągać wyższe rezultaty ekonomiczne. Ewentualne sprzeczności celów, funkcji nie są elementem zaciemniającym obraz, gdyż jego rolą jest ukazanie fragmentu zapowiadającego głębię rzeczywistości. Organizacja jako całość jest złożoną rzeczywistością, która zostaje oświetlona pojedynczymi odkryciami.

W kolejnym etapie rozwoju teorii organizacji i zarządzania, pojawiające się prace badawcze i koncepcje, które starają się pogłębić częściowe rozpoznanie głębokiej rzeczywistości. Wówczas wiele badań przynosi efekty sprzeczne z innymi (np. wiele prac wskazuje na nieskuteczność proponowanych metod i technik ustalania i osiągania celów). Inne wskazują na kolejne elementy potrzebne do uchwycenia głębokiej rzeczywistości ustalania celów. Potrzeba uwzględniania coraz większej liczby zmiennych wyzwala potrzebę uproszczającego obrazowania złożonej rzeczywistości. Uproszczenie koncentrując uwagę na wybranych fragmentach rzeczywistości. Nie jest to przy tym wstępne rozpoznanie głębokiej rzeczywistości, ale jej filtrowanie. Powracając do przykładu celów można zauważyć, że istota organizacji według Kotarbińskiego (1958) powiązana była z szerokim słowem „powodzenie”. Kolejni autorzy odwołali się jednak już do kategorii celu (paradygmat celu), funkcji (paradygmat funkcji) itd. Zawężenie do konkretnych stanów powodzenia do celu, funkcji powoduje, że wiele aspektów głębokiej rzeczywistości organizacyjnej zostaje ukrytych. Ten zabieg upraszczający pozwala skrywać fragmenty rzeczywistości, które trudno rozpoznać. Nieuświadomienie tego zabiegu uproszczenia (np. niedostatek wiedzy o rozwoju danej teorii) wraz z intensywną popularyzacją teorii może powodować, że badacz pozostanie pod przymusem jej rozstrzygnięć. Obraz teoretyczny organizacji zaczyna wypaczać rzeczywistość. Stawia wręcz pod przymusem uznawania uproszczenia za fakt.

Teoria zaczyna nabierać cech faktu społecznego, ale w wymiarze lokalnym (społeczności jej wyznawców). Wówczas w poświęconych jej opracowaniach nawet w części końcowej (zakończeniu) nie można odnaleźć ograniczeń dotyczących formułowanych wcześniej wniosków lub tez. Społeczność naukowców hermetyzuje się. Powstaje załazek szkoły. To krok do osiągnięcia trzeciego poziomu „rozwoju” obrazu. Wracając do analizowanego przykładu celu organizacji. Na obrazie istoty organizacji, w centralnym miejscu, pojawia się wspólnota celów członków organizacji. Takie jej usytuowanie zmusza do skonstruowania mechanizmu łączenia celów indywidualnych w cel organizacji. Propozycja jest na wstępie dość prosta. Koncepcja kaskady celów lub funkcji powoduje, że podpisując zakres odpowiedzialności, uprawnień, obowiązków włączamy się w ciąg zdarzeń spełniających cele organizacji. Pojawia się jednak pewne „ale”.

To, co jest zapisane, nie oznacza, że jest spełniane. Alienacja celów, organizacyjna schizofrenia, autonomia, moralny hazard, wszystko to przejawy tego, że wspólnota celu staje się idealizacją trudną do urealnienia i egzemplifikacji. Organizacja, jako jedność celów, pozostaje jedynie w ujęciu teoretycznym. Teoria skrywa nieobecność głębokiej rzeczywistości, gdyż przekonuje do koncepcji w pełni racjonalnego porozumienia racjonalnych ludzi. Obraz takiej organizacji skrywa nieistniejącą rzeczywistość. Ludzie chcą być racjonalni i przychylają się do tłumaczeń, iż takimi są. Teoria dostarcza na to argumentów. W końcu stworzony obraz organizacji i zarządzania przestaje mieć związek z jakąkolwiek rzeczywistością, staje się symulakrem samego siebie. Koncepcja rozwija się niezależnie od faktów materialnych i społecznych. Teoria celów organizacyjnych tworzy obraz organizacji, który zaczyna być uznany przez większość, ale który budzi tak wiele zastrzeżeń, że jest sam w sobie i dla siebie punktem odniesienia dla konstrukcji organizacji. Zarządzanie przez cele, SMART są rozwijane i kształtują grono swoich zwolenników. Tworzą obrazy na tyle wartościowe, że nawet nieteoretycy czują się w obowiązku je kultywować (być może ze względu na pozór kontroli nad rzeczywistością). Teoria jest faktem społecznym: staje się powszechna, stawia pod przymusem (nadążania za konkurencją), jest zewnętrzna (ukryta w praktykach innych organizacji).

Przykład celów nie jest jedynym, którym można się posłużyć. W układ poziomów obrazu wpisują się także: koncepcja kapitału ludzkiego, zarządzania jakością, organizacji uczącej się, układ elementów organizacji rozpoczynający się od Leavitta, a kończący się na eklektycznych i intuicyjnie zwielokrotnianych konstrukcjach, a przede wszystkim słynne z ostatniego kryzysu metody ratingowe, które zupełnie nic nie mają wspólnego z faktami. Argumentując wybiórczo można stwierdzić, że w wielu opracowaniach z zakresu teorii kapitału ludzkiego:

- a) nie są sformułowane zastrzeżenia dotyczące niespójności tej koncepcji z innymi stanowiskami dotyczącymi zarządzania problemami ludzi w organizacji,
- b) dopisywane są pojęcia i terminy z zakresu motywacji, zachowań organizacyjnych,
- c) tworzone są niespójne z faktami (np. wynikami firm w kryzysie) wnioski,
- d) budowane są struktury dalekie do zasad rozłączności elementów i opisu relacji pomiędzy nimi [Strużyna 2008].

Tabela 1. Obrazy teorii organizacji

Obrazy Baudrilliarda	Obrazy teorii organizacji (paradygmat celu)
stanowi odzwierciedlenie głębokiej rzeczywistości,	Badania prekursorów odkrywają głęboką rzeczywistość. Badacze pozostają w związku z faktami.
skrywa i wypacza głęboką rzeczywistość,	Uproszczenie do kategorii celu pozwala pominąć inne zagadnienia. Badacze pomijają pewne fakty.
skrywa nieobecność głębokiej rzeczywistości,	Paradygmat celu ukazuje obraz racjonalnej organizacji. Badacze pozwalają nie zważać na większość faktów i zaczynają tworzyć sami fakty społeczne. Fakty te mają lokalny wymiar.
pozostaje bez związku z jakąkolwiek rzeczywistością jest czystym symulakrem samego siebie	Teoria pozoruje rzeczywistość, opiera się na wyobraźniowości, która znajduje zwieńczenie i zarazem swój kres w projekcie idealnie zbieżnej mapy i terytorium organizacji. Teoria celowego działania staje się praktyką, która z rzeczywistością nie ma nic wspólnego.

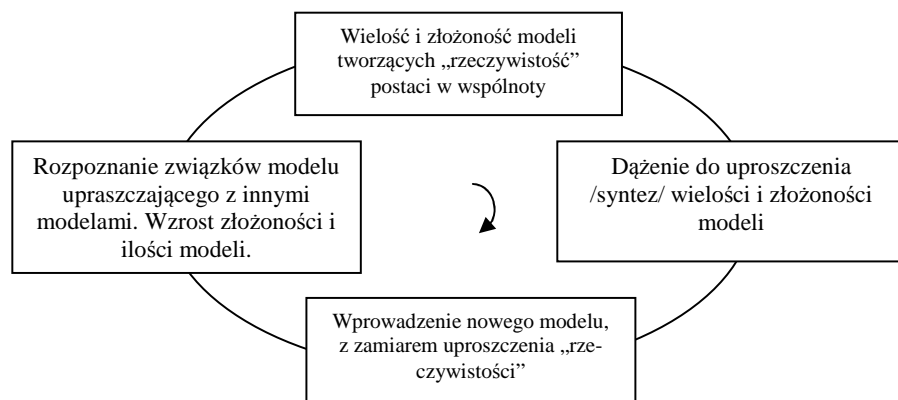
Źródło: opracowanie własne.

Podobne zastrzeżenia można sformułować do prac powiększających tradycyjne elementy organizacji zaproponowane przez Leavitta. Dodawanie kolejnych elementów w wielu pracach z zakresu obrazu organizacji, nie wynika z wcześniej przeprowadzonych badań weryfikujących pierwotną koncepcję np. różnic w osiągniętych efektach. Powodem jest przyjęcie dodatkowych założeń (np. potrzeby wprowadzenia systemowego ujęcia) lub intuicji. Pomijany zostaje związek prekursorskiej teorii z rzeczywistością, a jej upraszczający charakter zostaje skomplikowany nowymi zmiennymi o trudnym do jednoznacznego przyjęcia rodowodzie. Pojawia się kreacja rzeczywistości, która sama staje się głęboka i złożona. Jeszcze innym przykładem jest uczelniana koncepcja efektów kształcenia stosowana przez ludzi wykładających teorie zarządzania

kompetencjami. W takich przypadkach pojawiają się dwa światy: teorii i praktyki. Przykłady można mnożyć.

W konsekwencji narastania wiedzy z zakresu organizacji pojawiają się zminiaturyzowane matryce oprogramowania (sposoby) dzięki, którym koncepcja może być reprodukowana w nieskończoność, nie musi się odwoływać do racjonalności, gdyż ją tworzy. W ten sposób staje się hiperrzeczywistością, czyli rzeczywistością, która jest bardziej rzeczywistą niż rzeczywistość, choć niewiele ją łączy z tą ostatnią w sensie faktów, których istotę podano powyżej. Oznaczenia poszczególnych „twórców” są w tej rzeczywistości równocześnie ważne i nieważne. Ważne, gdyż tworzą pozór świata zewnętrznego wobec poszczególnej osoby, a nieważne, gdyż ten pozór nie jest powszechnie akceptowany. Ważne gdyż wywierają przymus na osobę tworzącą tę koncepcję, nieważne gdyż opinia innych nie jest interesująca i nie tworzy żadnego przymusu. Ważne, gdyż takie sposoby zachowywania aktorów stają się utrwalone w zwyczaju społecznym. Nieważne, gdyż efekty tych zachowań dowolnym momencie zmienione, a „suma” koncepcji poszczególnych uczestników nie wyznacza granic teorii organizacji, co w efekcie przynosi brak ekstensji. Rzeczywistość wytwarzana jest ze zminiaturyzowanych elementów, matryc, jednostek pamięci, ze znaków przypisywanych rzeczywistości. Idąc śladem myśli Szlendaka [2005] na temat konsumpcjonizmu można dostrzec, że podtrzymywanie obrazów organizacji i zarządzania 4 poziomu opiera się wymianie symbolicznej i powoduje tworzenie sensów okazjonalnych. Stałe związki z faktami przestają być łatwe do odkrycia. Społeczeństwo naukowców produkuje znaki "puste", to znaczy pozbawione referencji (odniesienia, nawiązania). Wolne znaczniki koncepcji służą prawie wyłącznie uwodzeniu innych naukowców, a ich wartość zależy od ich mocy uwodzenia, a nie od ich powiązania z pierwotnymi faktami. Wymiana wiedzy o koncepcjach ma charakter symboliczny, interakcyjny, sens jest tworzony okazjonalnie, wartość wypowiedzi jest tworzona w niematerialnej relacji, która niekoniecznie musi odwoływać się do racji obiektywnej, a może urzekać (uwodzić) stylem. Wiedza powstająca w relacji może być pozbawiona odniesienia do wiedzy istniejącej w innych społecznościach. Reguły jej tworzenia zmieniają się i też mogą pozostawać poza zestawieniami z innymi regułami. O możliwości tworzenia przez daną koncepcję swojego świata decyduje użyteczność o charakterze podtrzymywania kontaktu, uczucia, intencji bycia razem, potwierdzania siebie. Użyteczność nie musi, choć może w wymiarze indywidualnym, przekładać się na jakikolwiek stan materialny, wymierny, kwantyfikowany. Pytanie o użyteczność, jeśli w ogóle jest stawiane, może prowokować do jej wymyślania. Organizacja i zarządzanie staje się sama w sobie i dla siebie wartością, która jest współtworzona przez badaczy i sama o swojej wartości decyduje. To, co zwyczajnie pozwala oznaczyć granicę przestrzeni, czyli wymiana z otoczeniem jest zupełnie niekontrolowana i niemożliwa

do uchwycenia. Każdy uczestnik wspólnoty wykorzystuje lub nie wiedzę uzyskaną we wspólnocie. Może się z niej wycofać lub pozostawać w dowolnym stanie aktywności i bezruchu (np. może nie nawiązywać kontaktu, ale być nominalnym numerem w sieci). Nie ma innych zobowiązań jak te, które akceptuje. Jeśli je akceptuje nie musi ich przestrzegać, gdyż system nadzoru i kontroli może mieć ogromne opóźnienie reakcji. Sankcje nie muszą być dotkliwe. Wspólnota staje się rzeczywistością, która ma charakter rzeczywistości zgodnej z wyobrażeniem aktora o niej. Ta rzeczywistość staje się hiperrzeczywistością, która pojawia się na przecięciu wielu rzeczywistości. Uczestnik wspólnoty jest punktem zetknięcia się tych wielu rzeczywistości. Jest uosobieniem wielu przenikających się rzeczywistości. Na dodatek wiedza o tym nic nie zmienia w jego zachowaniach. Samoświadomość lub jej brak nie warunkują tego przecięcia. Doświadczenie osobiste lub nawet modele filtrujące i porządkujące doznania nie są w stanie poradzić sobie ze złożonością stanów realnych. Pojawia się błędne koło narastania hiperrzeczywistości (rysunek 1).



Rysunek 1. Narastanie hiperrzeczywistości członka wspólnoty

Źródło: Opracowanie własne.

Wielość doświadczeń, wiedzy, modeli, które przenikających poszczególne postaci społeczności naukowców i całą wspólnotę, jest tak ogromna i zmienna, że jej poznanie jest niemożliwe, a nawet bezużyteczne w sensie tradycyjnym. Ewentualna eliminacja jakiejś płaszczyzny wiedzy odbywa się przecież poprzez wykorzystanie innych płaszczyzn, dotąd również warunkujących usuwaną wiedzę. Błędne koło. Więc zabieg eliminacji, redukcji (2 poziom obrazów) niewiele upraszcza, a wręcz przeciwnie komplikuje, gdyż narusza w nieprzewidziany sposób istniejącą dotąd równowagę. Wszelkie symulacje

wykonane na teorii, są symulacjami na własnej wiedzy, a w efekcie przynoszą, powiększenie wiedzy „prawdziwej”, gdyż własnej. Powrót do rzeczywistości pierwotnej (fenomenologiczny powrót do rzeczy) jest niemożliwy. Taka stworzona hiperrzeczywistość jest w ten sposób zabezpieczona od jej weryfikacji (w ujęciu tradycyjnym powiązania z faktami materialnymi i społecznymi). Przykładem takiej hiperrzeczywistości jest pomysł na hiperkonkurencję, która jest konkurencją o intensywnym i szybkim ruchu konkurencyjnego, który zmusza konkurujących do szybkiego budowania zalet i niwelowania zalet rywali [Chen i in. 2010, s. 1411]. To czy jesteśmy w takim środowisku jest stanem psychiki, która nakręcana jest poprzez przekonanie, że pozostajemy w takim środowisku, co potwierdza istnienie takiego środowiska. Błędne koło takiego splotu jest widoczne.

W tym kontekście wiedza o organizacji i zarządzaniu stają się symulakrem samych siebie. Stają się hiperrzeczywistością. Przestają być mapą, odzwierciedleniem faktów. Stanowią raczej sposób generowania – za pomocą modeli – rzeczywistości pozbawionej źródła i realności, gdyż biorąc swój początek we wcześniejszym uproszczonym odzwierciedleniu rzeczywistości. Organizacja i zarządzania (jako coś istniejącego poza postacią naukowca) nie poprzedzają już modelu. To model, który powstał na innych modelach poprzedza organizację. Pojawia się precesja symulaków [Baudrillard, s. 6]. Kolejność zostaje odwrócona (precesja). Modele wyprzedzają rzeczywistość, ale nie są odwzorowaniem myśli, która poszukuje potwierdzenia w faktach (idealizm), a tym bardziej odbiciem faktów (realizm). Są myślą tworzącą fakty. Modele wraz ze swoim powstaniem powodują dążenie do ich łączenia, aby w końcu, w skutek swoich rozmiarów, znów zostać rozerwane na fragmenty, uzupełniane w nieskończoność innymi pomysłami. Koncepcje pierwotnie stworzone dla odwzorowania faktów zaczynają być rzeczywistością w świadomości twórców. Symulacja w tym przypadku oznacza tworzenie czegoś, czego nie ma w wyobrażonej rzeczywistości. Dysymulacja jest niemożliwa i nic nie wskazuje, że jest chciana przez twórców. O ile w początkowej fazie badań nad organizacją i zarządzaniem efekt stanowił próbę odwzorowania obrazu odpowiednią do tradycyjnego porządku nauki, o tyle stopień skomplikowania obiektu powoduje, że najpierw obraz oddala się od tego porządku (staje się niewłaściwy, niezrozumiały, zindywidualizowany), potem „udaje” nową konstrukcję, która tworzy walory nowej „szkoły”, nowego porządku, aż wreszcie staje się własną symulacją (nie należy już do żadnego porządku) [Baudrillard, s. 12]. W tym ostatnim przypadku również dochodzi do tego, że aby badać organizację i zarządzanie należałoby pozostawić je sobie samym lub zmienić zasadę rysunku 1 (rozerwać błędne koło). Tylko jak tego dokonać bez odnawiania pierwotnych zainteresowań i czystej kartki papieru? Paradoksalnie oznaczałoby to zanik teorii organizacji i zarządzaniem

lub jej wieczną młodość. Takie rozwiązanie w swej istocie przeczy rozwojowi każdej nauki.

Opis powyższy może sugerować, że kontakt z praktyką pozwala na wypracowanie własnego zdania na temat spotykanych symulujących się teorii. Trudno jednak z całym przekonaniem uznać taką możliwość za realną. W praktyce menedżerowie, szczególnie stratedzy, kadrowcy, piarowcy, specjaliści od jakości, a nawet produkcji tworzą obrazy, mikro teorie lokalnego zasięgu. Zapisy strategii, zasady zarządzania jakością, opis wizerunku firmy, polityka personalna, a nawet zapis księgowy, to wszystko idealizacje, które rzadko odzwierciedlają głęboką rzeczywistość. W przypadku księgowości można wręcz powiedzieć o skrywaniu głębokiej rzeczywistości lub wręcz pozostawianiem bez związku z rzeczywistością (zysk liczony na koniec marca roku następnego). W latach uznanych za kryzysowe możemy odnaleźć taką informację „olbrzymi wzrost wynagrodzeń menedżerów” [<http://wolnemedi.net/gospodarka/...>].

W tym samym okresie wzrost wynagrodzeń w gospodarce nieznacznie przekroczył poziom inflacji (4%). Mówi się co prawda o tym, że na wzrost wynagrodzeń miały wpływ odprawy dla menedżerów, ale niewielu ludzi przez całe życie zawodowe zarobi 7 milionów złotych. Tak, więc to realny wzrost wynagrodzeń, a nie iluzja. Przy takim zróżnicowaniu płac zastanawia sposób przedstawiania rzeczywistości przez menedżerów i jej związek z faktami materialnymi, „Póki historyczne zagrożenie pochodziło od rzeczywistości, władza odwoływała się do prewencji i symulacji, dokonując rozkładu wszelkich sprzeczności poprzez produkowanie równoważnych znaków” [Baudrillard, s. 32]. Jednak kiedy rzeczywistość została tworzona przez władzę trudno rozpoznać, co wynika z potrzeb istniejących poza nią. Praktyka sama tworzy teorie, które tworzą swoją hiperrzeczywistość. Trudno odnaleźć różnicę opisu rozwoju praktyki zarządzania i organizowania w stosunku do opisu rozwoju teorii. Łatwiej odnaleźć wiele przykładów (patrz powyżej) zgodności. Jeśli takie spostrzeżenie jest prawdziwe, to interesujące jest kumulowanie się siły symulacji teorii i praktyki. Przyjmijmy, że dana koncepcja teoretyczna osiągnęła czwarty poziom „życia” obrazu (symulakry) i znajduje swoje przełożenie na czwarty poziom obrazu zarządzania i organizowania w praktyce. Wówczas następuje symulacja doskonała: teoria potwierdzona jest przez praktykę. Warto jednak dodać, że obie nie odnoszą się do żadnych faktów, które nie stworzyły. Dobrym przykładem jest ustawa o rachunkowości lub niektóre koncepcje zarządzania, które przeszły już do historii, ale niegdyś uznawano za fundament praktyki, a który zbudowała „czyste” teoretyzowanie (np. teorie potrzeb, czy też zarządzania jakością).

Różnice pomiędzy obrazem koncepcji teoretycznych z zakresu organizacji i zarządzania w ujęciu tradycyjnym i baudrillardowskim prezentuje tabela 2.

Tabela 2. Teoria organizacji i zarządzania w dwóch ujęciach

	Ujęcie tradycyjne	Ujęcie na poziomie o symulacji i symulakry
Relacja teoria – rzeczywistość	Teoria ma odzwierciedlać rzeczywistość. Jest pierwotna i obiektywna.	Teoria jest hiperrzeczywistością.
Warunek dobrej teorii	Odzwierciedla rzeczywistość i pozwala przewidywać, zmienia się wraz z rzeczywistością	Tworzy rzeczywistość, wciąga coraz większą ilość umysłów.
Sposób tworzenia teorii	Metody odwzorowania rzeczywistości. Teoria pozostaje pod kontrolą środowiska.	Spiralne oddalanie się od rzeczywistości, aby stać się hiperrzeczywistością, od której znów się teoria oddala. Teoria powstaje w sposób niekontrolowany. Powstaje przez symulacje.
Oczekiwany efekt	Trafny, rzetelny, wiarygodny, przekonujący opis rzeczywistości	Symulakry, modele, uproszczenia bardziej rzeczywiste niż rzeczywistość, bardziej przekonujące niż rzeczywistość.
Teoria i inne teorie	Dążenie do uporządkowania, wzajemnego wykorzystania odkryć. Każda teoria zaznacza swoją przestrzeń.	Teoria powstaje na przecięciu wielu różnych teorii. Jest hiperprzestrzenna. Słowo interdyscyplinarność nie ma sensu.
Praktyka	Jest pierwotna w stosunku do teorii i jest rzeczywistością.	To teoria. To wynik symulacji.
Dobra praktyka	Jest skuteczna, wie, czego chce i finansuje teorię, poszukuje uogólnień, rad, wskazówek, rozumie sama siebie.	To uznana teoria.
Sposób praktykowania	Często nieświadomiony, odkrywany, powtarzany, zamieniany w rutyny i uzasadnienia. Czyn poprzedza wszechstronny namysł.	Słowo poprzedza działanie. Słowo może być wypowiedziane bez wszechstronnego namysłu.
Relacja różnych praktyk do siebie	Przypadkowa, warunkowana osobniczo i grupowo (dobór teorii zależy od okoliczności społecznych, ukrytych wierzeń, intelektualnego potencjału).	To relacja: różnych teorii; różnych teorii na różnym poziomie tworzenia obrazu (od odwzorowania głębokiej rzeczywistości do symulakry); zjawisk, dla których nie zbudowano teorii.

Relacja badacz – praktyk	Dwa odrębne, zaciekawione sobą światy lub wspólnota. Niedopasowanie powoduje kompleksy i reakcje obronne. Dopasowanie przynosi postęp wiedzy.	Bez znaczenia. Postęp wiedzy i tak następuje na przecięciu różnych światów.
-----------------------------	---	---

Źródła: Opracowanie własne.

3. ZAKOŃCZENIE, WSKAZÓWKI I OGRANICZENIA

Przedstawione powyżej studia nad możliwością opisu rozwoju koncepcji organizacji i zarządzania w oparciu o założenia Baudrillarda prowadzi do pokazania nowego czteropoziomego rozwoju teorii i praktyki. Na każdym z tych poziomów inna jest relacja zapisów teoretycznych i faktów materialnych, społecznych. Taka prezentacja skłania do przedstawienia kilku wniosków o charakterze dyskusyjnym.

1. W przestawionej propozycji uwypukleniu ulega:

- tendencja do budowania lokalnych teorii i praktyk,
- dążenie do zaniechania rozdzielania teorii i praktyki.

Z punktu widzenia poziomów baudrillardowskich obrazów i teoria i praktyka zmierzają do symulakry.

2. Wprowadzanie do języka opisu kategorii symbolicznych i operowanie nimi prowadzi do symulakur i w efekcie powinno skłaniać do poszukiwania innych kryteriów wartościowania pracy menedżera i badacza, niż kryterium prawdy lub sprawności w sensie odniesienia do faktów. Symulakurą jest także system oparty na symbolice wartości finansowych lub wartości konsumpcyjnych. Na czwartym poziomie prawda jest tworzona przez koncepcje.

3. W pierwszym okresie badań (pierwszy obraz) pomaga w odkrywaniu głębokiego sensu rzeczywistości i zarządzania. Z czasem teoria wyprzedza praktykę, staje się praktyką. W innym języku można powiedzieć, że teoria się urzeczywistnia, czyli sama tworzy rzeczywistość. Mody na zarządzanie są innym zapisem takiego stanu.

4. Wobec powyższego realizm i idealizm są tylko kolejnymi stadiami relacji badacza do faktów (faktualizmu - koncepcji odwołującej się do istotnej roli faktu i podziału mózgu na dwie inaczej zorientowane poznawczo strony).

5. Istnienie hiperprzestrzeni porządków uniemożliwia jej pełniejszy opis. Nie poprawia tego stanu powoływanie interdyscyplinarnych zespołów badawczych, wspólne prowadzenie badań z praktykami. Efekty takich prac tworzą jedynie dodatkowy wymiar hiperprzestrzeni.

Te wszystkie syntetyczne wnioski sugerują, że dla waloryzacji odkrycia naukowego potrzebne jest (1) zidentyfikowanie jego kontekstu i relatywnych odniesień. Pisząc pracę o organizacji wiedzy, o organizacji sprytniej należy nie tylko zdefiniować pojęcia, pokazać poprzednie prace, ale ukazać punkt na drodze pomiędzy opisem rzeczywistości, odkrywaniem ukrytej głębi rzeczywistości, a symulacją. Potrzebne jest (2) pokazanie relacji tekstu aktualnego, jego poprzedników do faktów poprzedzających i następujących w wyniku odkrycia naukowego lub spisania teorii. Wskazane byłoby (3) podejmowanie prób porządkowania teorii w ujęciu narastającej spirali i poszukiwania generycznych cech każdego „zwoju” powstawania obrazu rzeczywistości. Wykraczanie poza powszechny dyskurs, hermetyzacja, alienacja może być sygnałem tworzenia samowystarczającej, samorozwijającej się teorii (organizacji, zarządzania). Ważniejsze do takiej hermetyzacji, a może obok niej, wydaje się, poszukiwanie odpowiedzi na pytanie: czy możemy zwiększyć zrozumienie zjawisk poprzez uczynienie go bardziej połączonym z tym co znane, z czymś, co już jest rozumiane, czyli ważnymi pytaniami o wyjaśnienie [Weintraub 2006, s. 1]. Odniesienie do stadiów obrazu może pomóc w identyfikacji tych i innych punktów odniesienia dla pokazywanej nowości.

Powyższe uwagi nie powinny być przy tym odczytywane jako kategoryczne zaprzeczenie możliwości i potrzeby tworzenia symulakry. Jeśli przyjąć, że istnieje przesiąkanie obserwowalnych kategorii w abstrakcyjne teorie oraz, że teorie stanowią systemy hipotetyczno - dedukcyjne, to na najwyższym poziomie istnieją założenia abstrakcyjne, które trudno wyposażyć w definicje pod kątem treści empirycznej. Ich rolą jest odwzorowanie związków logicznych pomiędzy pozostałymi założeniami [Feigl 1970]. W tym kontekście symulakra może być (choć trudno to sobie wyobrazić) takim abstrakcyjnym narzędziem porządkowania relacji.

Na zakończenie można wskazać kilka ograniczeń stosowania powyższych wskazówek, które wynikają z krytyki postmodernizmu. I tak problemem może być: tekstualizm, niespójność i niejasność terminologiczna, intencjonalność prezentacji, niedostatek logicznej koherencji, uwypuklanie dekonstruktywizmu (każdy tekst jest przyczynkiem do kolejnych tekstów i nie jest uprzywilejowanym; jest sposobem analizy tekstu, w którym szuka się nie tylko tego co napisane, ale co pominięte), kognitywizmu, semiotyki (relacji między znakiem i myślą), przewartościowanie wagi naturalnych procesów zdobywania wiedzy (narracji i dyskursu) oraz badań jakościowych. Istotne byłoby także pogłębienie powyższych studiów w wyniku odniesienia do teorii Davida Armstronga (fakty to stany rzeczy) i wielu innych filozofów np. Wittgensteina. Nie można też pominąć sporu pomiędzy aktualizmem i nonfaktualizmem. Czy jednak takie pogłębienie nie stanie się symulacją?

BIBLIOGRAFIA

- Baudrillard J., *Symulakry i symulacja*., Sic! Warszawa 2005
- Chen M-J., Lin H-Ch., Michel J. G., *Navigating in a hypercompetitive environment: The roles of action aggressiveness and tmt integration*, „Strategic Management Journal”, 2010, Vol. 31, Issue 11
- Durkheim E., *Zasady metody socjologicznej*, PWN, Warszawa 2000
- Encyklopedia PWN*, <http://encyklopedia.pwn.pl/haslo.php?id=3982027>
- Hatch M., *Teoria organizacji*, PWN, Warszawa 2002
- Kotarbiński T., *Traktat o dobrej robocie*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław 1958, 75
- Słownik Języka Polskiego*, <http://sjp.pwn.pl/haslo.php?id=2576805>
- Strużyna J., *Ku zarządzaniu kapitałem ludzkim – ciągły czy nieciągły charakter zmiany w zarządzaniu?*, „Organizacja i Kierowanie”, 2008, nr 2 (132)
- Szlendak T., *Leniwe maskotki, rekiny na smyczy. W co kultura konsumpcyjna przemieniła mężczyzn i kobiety*, Jacek Santorski & Co Agencja Wydawnicza, Warszawa 2005
- Weintraub R., *Induction and inference to the best explanation*, „Philosophical Studies An International Journal for Philosophy in the Analytic Tradition”, 2006, vol. 130, nr 2 [<http://philpapers.org/archive/WEIIAI.1.pdf>]
- Feigl H., *The „ortodox” fiew of theories: some remarks in defense as well as critique*, w: Radner M., Winokur S., „Minnesota Studies in the Philosophy of Science”, 1970, vol. 4

STRESZCZENIE

Celem tego opracowania jest dostarczenie propozycji nowego sposobu porządkowania oryginalnych koncepcji w zakresie teorii organizacji i zarządzania. Metoda badawcza opiera się na kluczowych ideach sformułowanych przez Jean Baudrillarda i idei faktu materialnego i społecznego (Durkheim). Praca kończy się sformułowaniem trzech wymagań, jakie powinni spełnić autorzy nowych propozycji teoretycznych w zakresie organizacji i zarządzania.

SIMULACRA IN THEORY OF ORGANIZATION AND MANAGEMENT**ABSTRACT**

The aim of this study is to provide a proposition of new way ordering concepts in the organization and management. science field Research method bases on the key concept formulated by Jean Baudrillard and the material and social fact idea (Durkheim). In effect three methodological requirements are formulated. These requirements are addressed to the authors of new research proposals in organization and management field.