

ORGANIZACJE W WARUNKACH GOSPODARKI CYFROWEJ



Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego

**ORGANIZACJE
W WARUNKACH
GOSPODARKI CYFROWEJ**

ORGANIZACJE W WARUNKACH GOSPODARKI CYFROWEJ

redakcja naukowa
Piotr Wróbel

Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego
Gdańsk 2022

Recenzent
dr hab. Łukasz Popławski, prof. UEK

Redaktor Wydawnictwa
Jerzy Toczek

Skład i łamanie
Mariusz Szewczyk

Projekt okładki i stron tytułowych
Filip Sendal

Publikacja sfinansowana ze środków konferencji
„Sukces organizacji w warunkach gospodarki cyfrowej.
Strategie – procesy – projekty – ZZL”
organizowanej przez Katedrę Organizacji i Zarządzania
Uniwersytetu Gdańskiego

© Copyright by Uniwersytet Gdański
Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego

ISBN 978-83-8206-399-8

Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego
ul. Armii Krajowej 119/121, 81-824 Sopot
tel. +48 58 523 11 37, tel. kom. +48 725 991 206
e-mail: wydawnictwo@ug.edu.pl
wydawnictwo.ug.edu.pl

Księgarnia internetowa: wydawnictwo.ug.edu.pl/sklep/

Druk i oprawa
Zakład Poligrafii Uniwersytetu Gdańskiego
ul. Armii Krajowej 119/121, 81-824 Sopot
tel. +48 58 523 14 49

Spis treści

Wstęp	7
<i>Jacek Rybicki</i> Przegląd paradygmatów w zarządzaniu strategicznym	9
<i>Wojciech Machel</i> Odporność organizacyjna – czynnik sukcesu czy próba rekonfiguracji podejścia do strategii?	23
<i>Anita Perska</i> Podejścia do strategii na przykładzie strategii rozwoju gmin – perspektywa zarządzających gminami	41
<i>Monika Zajkowska, Anna Skowronek-Mielczarek, Aleksandra Stanek-Kowalczyk</i> Wykorzystanie pandemii COVID-19 jako stymulatora działalności innovacyjnej w małych i średnich przedsiębiorstwach	53
<i>Beata Wierzbicka</i> Społecznie odpowiedzialna filozofia zarządzania bankiem jako źródło pozytywnych relacji z klientem	71
<i>Alan Balla</i> Ewolucja czasu pracy – historia i przyszłość	91
<i>Anna Czaplewska, Agnieszka Kotowska, Klaudia Laskowska, Piotr Sliż</i> Identyfikacja barier i korzyści w realizacji pracy zdalnej z perspektywy różnych pokoleń pracowników w trakcie COVID-19	111

Piotr Sliż, Emilia Dobrowolska

Rynek usług generowanych z wykorzystaniem technologii
sztucznej inteligencji – przegląd organizacji w Europie
Środkowo-Wschodniej 137

Piotr Wróbel, Ewa Wyszkowska-Wróbel

Wykorzystanie mediów społecznościowych w budowaniu relacji
z interesariuszami przez muzea 157

Mirosław Czapiewski, Sebastian Susmarski

Ekonomiczno-organizacyjne uwarunkowania komercjalizacji
badań w instytucjach badawczo-dydaktycznych:
studium przypadku 173

Wstęp

Ostatnie lata przyniosły szybki rozwój gospodarki cyfrowej, która przenika się z gospodarką tradycyjną tak ściśle, iż trudno je rozgraniczyć. Obserwujemy wiele zmian, które składają się na ten proces: wykorzystanie internetu rzeczy, rozwój sztucznej inteligencji, Big Data, cloud computing, blockchain, automatyzację i robotyzację. Procesy cyfryzacji dotychczas ograniczone do pewnych obszarów gospodarki, funkcjonowania państwa i życia społecznego nabierają powszechnego charakteru. Zmieniają się sposoby produkcji i konsumpcji oraz dostarczania dóbr na rynek. Dotychczasowe modele biznesowe są zastępowane przez modele wykorzystujące nowe rozwiązania cyfrowe. Czynnikiem, który dodatkowo przyspieszył digitalizację gospodarek na całym świecie, stała się pandemia COVID-19, która wybuchła w 2020 r.

Cyfryzacja gospodarki i społeczeństwa otwiera nowe możliwości przed organizacjami, ale również przynosi nowe wyzwania. Ten burzliwy okres oznacza dla wielu organizacji konieczność zmierzenia się z fundamentalnymi pytaniami o przyszły model swojego funkcjonowania. Zmiany w dotychczasowych modelach obejmować będą szereg składowych, od strategii organizacji, aż po struktury, procesy i systemy, dzięki czemu organizacje będą mogły lepiej przystosować się do nowych wyzwań. W ten sposób cyfryzacja staje się motorem postępu i innowacji. Zmiany te będą obejmować nie tylko przedsiębiorstwa, ale również instytucje publiczne i społeczeństwa, składając się na tzw. transformację cyfrową (ang. *digital transformation*).

Niestety, dotychczas Polska na tle innych krajów Unii Europejskiej odstaje w niemal wszystkich obszarach procesu transformacji. Z rankingu DESI (Digital Economy and Society Index) stworzonego na zlecenie Komisji Europejskiej wynika, że przedsiębiorstwa w Polsce wdrażają technologie cyfrowe w zachowawczy sposób. Kompetencje cyfrowe nie są dotychczas mocną stroną naszego społeczeństwa, a poziom ucyfrowienia instytucji publicznych jest na tle innych krajów unijnych skromny.

Niniejsza monografia stanowi kolejną z cyklu publikacji będących efektem konferencji naukowych organizowanych przez Katedrę Organizacji i Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego pod wspólnym tytułem „Sukces organizacji”. Na prezentowaną książkę składa się zbiór rozdziałów, które odnosząc się do różnych problemów zarządzania organizacjami w warunkach gospodarki cyfrowej, wskazują obszary, w których następować będą zmiany składające się na transformację cyfrową. Monografia powstała w wyniku zaangażowania autorów pochodzących z wiodących krajowych ośrodków akademickich.

Piotr Wróbel

Przegląd paradygmatów w zarządzaniu strategicznym

Streszczenie

Celem rozdziału jest przedstawienie głównych paradygmatów stosowanych w zarządzaniu strategicznym. Zwrócono uwagę na multiparadygmatyczność nauk o zarządzaniu i jakości oraz na konsekwencje dla badaczy wynikające z zastanego stanu wiedzy. Przedstawiono cztery paradygmaty nauk społecznych zaproponowane przez G. Burrella i G. Morgana. Następnie przedstawiono wyniki badań bibliometrycznych R. Rabertina, M. Koh-tamäkiego i J.S. Federica na temat paradygmatów w zarządzaniu strategicznym w konwencji ontologiczno-epistemologicznej. Omówiono także możliwości pojawienia się nowych paradygmatów i podejść w zarządzaniu strategicznym, głównie paradygmatu holistycznego.

Słowa kluczowe: paradygmat, zarządzanie strategiczne, multiparadygmat, holizm

Wprowadzenie

Motywacją do opracowania rozdziału jest brak studium systematyzującego paradygmaty w naukach społecznych z uwzględnieniem teorii zarządzania strategicznego. Celem autora jest prezentacja dominujących współcześnie paradygmatów w zarządzaniu strategicznym. Pytanie badawcze brzmi następująco: jakie są współcześnie dominujące paradygmaty w zarządzaniu strategicznym?

Przyjęta strategia badawcza obejmowała następujące etapy:

- 1) identyfikację literatury przedmiotu w zakresie paradygmatów w zarządzaniu strategicznym;
- 2) analizę i syntezę wyselekcjonowanej literatury przedmiotu;
- 3) prezentację głównych paradygmatów w zarządzaniu strategicznym na tle paradygmatów w naukach społecznych; przyjęta metodyka badawcza bazowała na przeglądzie literatury w elektronicznych bazach danych.

Z przyjętej strategii badawczej wynika struktura opracowania. Część pierwsza traktuje o występującej paradygmatyczności w zarządzaniu strategicznym. Część druga poświęcona jest paradygmatom w naukach społecznych. Kolejna część przedstawia paradygmaty w zarządzaniu strategicznym. Wnioski końcowe, w tym potencjalne kierunki pojawienia się nowych paradygmatów, znalazły się w podsumowaniu rozdziału.

1. Multiparadygmatyczność nauk społecznych

Studia nad historią nauki oraz analiza odkryć naukowych, jaką przeprowadził T. Kuhn, a której rezultatem było wprowadzenie pojęcia paradygmatu, ukształtowały na długi czas dominację pozytywizmu w filozofii nauki i w dużym stopniu kształt dyskursu naukowego.

Według W. Czakona brak jedności naukowej wyrażony „wojną paradygmatów” jest anomalią dla zwolenników pozytywistycznego pojmowania nauki w duchu T. Kuhna (Czakon 2017: 153). T. Kuhn wprowadził pojęcie paradygmatu, by uchwycić konsensus wokół podstawowych założeń nauk przyrodniczych i wyjaśnić ich skokowy postęp rewolucją naukową, tj. zmianą dotychczasowych paradygmatów.

W naukach ścisłych, np. w fizyce, spory toczony między A. Einsteinem i N. Borhem nie zakończyły się zaprzeczeniem praw fizyki newtonowskiej przez zwolenników fizyki kwantowej i odwrotnie, pomimo że prawa fizyki kwantowej nie mieszczą się w granicach racjonalnego myślenia, przyjętego przez Newtona i jego uczniów. Zatem nawet na gruncie nauk ścisłych rewolucja naukowa nie

zawsze musi prowadzić do zastąpienia starego sposobu postrzegania świata nowym sposobem, tak jak to było w przypadku rewolucji kopernikańskiej.

Współistnienie paradygmatów uchodzi nie tylko za anomalię, ale też wywołuje ostre spory pomiędzy zwolennikami różnych paradygmatów, co negatywnie wpływa również na rozwój nauk o zarządzaniu i jakości (Czakon 2017: 154). 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 jakości oraz skupienie się raczej na właściwej im epistemologii, aniżeli na anachronicznym i nieadekwatnym pojęciu paradygmatu w rozumieniu T. Khana (Czakon 2017: 15).

Z drugiej strony uprawianie nauki opartej na paradygmatach przyjętych zarówno z nauk przyrodniczych, jak i społecznych nie łągodzi sporów toczonych w środowisku naukowym. Odkrywanie „prawd cząstkowych”, których weryfikacja i falsyfikacja są bardzo ograniczone ze względu na stosowaną w badaniach różnorodność metodologiczną oraz zmienny kontekst badanych zjawisk, utrudnia porównywanie wyników badań nawet w ramach tego samego problemu badawczego. Dzieje się tak, gdyż w większości badań stosuje się podejście redukcjonistyczne. W efekcie brak wspólnej płaszczyzny interpretacji wyników badań może prowadzić do dywergencji poglądów w ramach dyskursu naukowego. Brak rewolucji naukowych w naukach o zarządzaniu i jakości nie pozwala na eliminację „starego paradygmatu” i wyłonienie się „nowego paradygmatu”. Koegzystencja wielu podejść epistemologicznych prowadzi do istnienia w naukach o zarządzaniu i jakości multiparadygmatu, w ramach którego dopuszcza się mnogość metodologii badawczych. Zarówno w polskojęzycznej, jak i anglojęzycznej literaturze przedmiotu używa się częściej pojęcia perspektywa multiparadygmatyczna niż multiparadygmat, a same nauki o zarządzaniu i jakości określa się jako multiparadygmatyczne (Gioia, Pitre 1990).

2. Paradygmaty w zarządzaniu według koncepcji G. Burrella i G. Morgana

Jedno z najbardziej rozpowszechnionych podejść, zaproponowane przez G. Burrella i G. Morgana, definiuje cztery podstawowe paradygmaty dominujące nie tylko w zarządzaniu, ale w ogóle w naukach społecznych. Kryteriami wyróżniania tych paradygmatów są: orientacja społeczna (regulacja versus zmiana) oraz założenia dotyczące poznania (obiektywne versus subiektywne). Ze skrzyżowania tych dwóch wymiarów można wyróżnić cztery główne paradygmaty: funkcjonalistyczny, radykalny strukturalizm, interpretatywny oraz radykalny humanizm (Burrell, Morgan 1979).

M.J. Hatch, łącząc perspektywę historyczną z paradygmatami według G. Burrella i G. Morgana, proponuje wyróżnienie czterech paradygmatów w naukach o zarządzaniu i jakości: klasycznego (pozytywistycznego/neopozytywistycznego), modernistycznego, interpretatywno-symbolicznego oraz postmodernistycznego (Hatch 2002).

Wśród wielu propozycji wyodrębnienia paradygmatów w naukach o zarządzaniu i jakości za najbardziej użyteczną poznawczo uznaje się jednak koncepcję G. Burrella i G. Morgana, przede wszystkim ze względu na jej ogólność i możliwość zastosowania nie tylko w odniesieniu do nauk o zarządzaniu i jakości, ale właściwie w odniesieniu do większości nauk społecznych rozpatrujących podobne problemy. Jest to koncepcja głęboko zakorzeniona w filozofii nauki i sięgająca do źródeł podstawowego dylematu poznawczego stawiającego w opozycji obiektywistyczną (neopozytywistyczną) wizję nauki opartą na metodologii przyrodoznawstwa oraz obiektywistyczny punkt widzenia. Przedstawienie wymiarów: orientacja na status quo versus orientacja na zmianę trafnie oddaje jeden z podstawowych dylematów poznawczych uprawiania nauk społecznych, a więc i nauk o zarządzaniu i jakości.

Propozycja G. Burrella i G. Morgana jest dość powszechnie i twórczo wykorzystywana w naukach o zarządzaniu i jakości. W propozycji tej występują:

- 1) paradygmat funkcjonalistyczny łączący obiektywizm z regulacją (funkcjonalizm),

- 2) paradygmat interpretacyjny stanowiący połączenie subiektywizmu z regulacją,
- 3) paradygmat radykalnego strukturalizmu (nurt krytyczny) ukształtowany na styku obiektywizmu z radykalną zmianą,
- 4) paradygmat radykalnego humanizmu, łączącego subiektywizm z radykalną zmianą.

Według Ł. Sułkowskiego epistemologię funkcjonalistyczną (pozytywistyczną czy neopozytywistyczną) cechuje orientacja na weryfikację prawdy za pomocą obiektywnych metod ilościowych. Kluczowe jest podejście analityczne, zakładające możliwość uogólniania i matematycznego modelowania procesów. Procesy społeczne mają obiektywny, przyczynowo-skutkowy charakter. Przyjmowane są założenia: neutralności aksjologicznej nauki i nieingerencji badacza, tworzenia najbardziej ogólnych teorii społecznych oraz deterministycznego modelowania rzeczywistości nauk społecznych.

„W naukach o zarządzaniu i jakości neopozytywizm jest dominującą formacją poznawczą. Większość teorii dąży do ziszczenia neopozytywistycznego ideału nauki. Wiedza ma mieć charakter obiektywny i uniwersalny. Tworzone teorie naukowe można przedstawić jako sekwencje zmiennych powiązanych przyczynowo, które przynajmniej potencjalnie poddają się formalizacji matematycznej. Wobec teorii zarządzania postulowana jest wysoka ogólność i moc predykcyjna, a także weryfikacjonizm” (Sułkowski 2013: 20).

Paradygmat interpretacyjny powstał w opozycji do funkcjonalizmu (neopozytywizmu). Najważniejszymi źródłami inspiracji są nauki społeczne i humanistyczne, takie jak: socjologia, psychologia, nauki polityczne i antropologia kulturowa. Próba rekonstrukcji założeń paradygmatu interpretacyjnego w zarządzaniu prowadzi do kilku kwestii obejmujących: konstruktywizm społeczny, kognitywną rolę języka w tworzeniu rzeczywistości społecznej oraz uwikłanie działalności poznawczej w praktykę. Te założenia epistemologiczne realizują się w programach badawczych opartych na jakościowej metodologii zaczerpniętej przede wszystkim z nauk humanistycznych (Blumer 1969).

„Teorie interpretacyjne koncentrują się na opisywaniu współzależności w złożonych strukturach społecznych i organizacyjnych,

odchodząc od przyczynowo-skutkowego schematu neopozytywizmu. Kluczem do tworzenia teorii naukowej jest zrozumienie, uchwycenie sensu z punktu widzenia zaangażowanego obserwatora lub członka organizacji” (Sułkowski 2013: 21). Teorie nie mają być tworzone w duchu obiektywizmu i neutralności aksjologicznej, lecz powinny wydobywać intersubiektywne zróżnicowanie sensów i interpretacji różnych aktorów organizacyjnych.

Podstawą teorii interpretacyjnej jest założenie o konstruktywistycznym i konwencjonalnym charakterze rzeczywistości społecznej i organizacyjnej (Hatch 2002: 24, 56). Krytyka interpretacyjnego teoretyzowania, prowadzona przede wszystkim na gruncie neopozytywistyczno-funkcjonalistycznym, nawiązuje do problemu braku ogólności teorii naukowej. Jeżeli bowiem badania i analizy organizacji prowadzą jedynie do jednostkowych opisów, np. studiów kulturowych, to bardzo problematyczna jest kwestia rozwoju nauki, która – jak wskazuje doświadczenie wielu dziedzin – podąża w kierunku rosnącego stopnia ogólności (por. Sułkowski 2012: 112–123).

„Paradygmat radykalnego strukturalizmu (CMS, ang. Critical Management Studies), nazywany również nurtem krytycznym, opiera się na założeniu istnienia obiektywnej rzeczywistości społecznej, która wymaga jednak fundamentalnej przebudowy. Prawdy społeczne są ukryte we wszechobecnych mikro- i makrostrukturach władzy. Rola nauk społecznych polega na odkrywaniu zakamuflowanych mechanizmów władzy, dominacji oraz nierówności społecznej, a także dokonywaniu zmian świadomości i rzeczywistości społecznej. Paradygmat radykalnego strukturalizmu przyjmuje nastawienie krytyczne wobec społecznego status quo oraz dorobku nauk społecznych. Rolą badacza jest poznanie mechanizmów społecznych, a przede wszystkim zmiana rzeczywistości społecznej. Metodyka badań ma charakter jakościowy. Nurt krytyczny w naukach o zarządzaniu i jakości sięga do źródeł filozoficznych przyjmujących radykalną wizję rozwoju zarządzania uważanych za źródła dominacji i władzy” (Sułkowski 2013: 23).

„Zaproponowany przez G. Burrella i G. Morgana paradygmat radykalnego humanizmu jest najbliższy postmodernizmowi, który stanowi jeden z najbardziej wpływowych nurtów współczesnej humanistyki. Postmodernizm to najmniej jednorodne podejście poznawcze.



Wydawnictwo
Uniwersytetu
Gdańskiego

ISBN 978-83-8206-399-8