

JERZY KRĘŻLEWSKI

## „NAUKI O ORGANIZACJI” A SOCJOLOGIA

Artykuł ten jest próbą ukazania przydatności w socjologii organizacji podstawowych pojęć, terminów, a także i konkretnych rozwiązań teoretyczno-nietodologicznych używanych przez inne nauki zajmujące się problematyką organizacji. Zawarte w tekście refleksje wywołane lekturą wielu prac z zakresu „nauk o organizacji” zmierzają do ukazania pewnej luki między dorobkiem teoretycznym a praktycznym nauk o organizacji. Próbuje wskazać na potrzebę zweryfikowania na gruncie socjologicznym pewnych pojęć przejętych automatycznie z innych dziedzin nauki i utrudniających socjologiczną analizę interesującego nas problemu. Prezentacja definicji, terminów i dyrektyw teoretyczno-metodologicznych jest podłożem do zaproponowanego w końcowej części artykułu nieco innego rozumienia organizacji, rozumienia, które ułatwiłoby ujęcie rzeczywistości w pewne teoretyczne ramy.

Jednym z pierwszych wrażeń, jakie nasuwają się przy lekturze prac poświęconych organizacji — jak trafnie zauważa Mason Haire<sup>1</sup> — jest porównanie z bajką o ślepcach, którzy mieli opisać słonia. Nie ulega wątpliwości, że chodzi zawsze o tego samego słonia, ale na ogół każdy z obserwatorów zaczyna swój opis od czego innego, często mając na względzie jakiś specjalny cel. Wszyscy autorzy omawiają organizację i jej działanie, każdy z nich jednak wychodzi z innych założeń i uważa za konieczne wyjaśnić inne zagadnienia.

Uwagę tę można odnieść nie tylko do sposobów ujmowania organizacji, eksponowania pewnych dyrektyw metodologicznych, ale również do samego sposobu określania czy definiowania organizacji. Polscy prakseolodzy wyróżniają trzy znaczenia tego terminu:

- znaczenie atrybutowe — odnoszące się do pewnych cech instytucji czy struktur organizacyjnych, cech wynikających z zachowań organizacyjnych jako procesu;
- znaczenie rzeczowe — odnoszące się nie do procesu, ale do samej rzeczy, czyli do instytucji;
- znaczenie czynnościowe — tj. takie, w którym oznacza ono czynność organizowania lub samorzutnego organizowania się.

<sup>1</sup> *Nowoczesna teoria organizacji*, red. M. Haire, Warszawa 1965.

J. Zieleniewski, zajmujący się przez wiele lat teorią organizacji i zarządzania, posługiwał się definicją T. Kotarbińskiego, według którego „przez organizację [...] rozumiemy [...] w ogóle [...] całość, której składniki współprzyczyniają się do powodzenia całości”<sup>2</sup>. Zdaniem J. Zieleniewskiego definicja ta zawiera wszystko i tylko to, co jest potrzebne do określania treści tego pojęcia we wszystkich wyróżnionych wyżej, praktycznie stosowanych znaczeniach i stanowi nieprześcignioną dotąd przez nikogo ani u nas, ani za granicą, syntezę istotnych elementów wszystkich sensownych definicji organizacji spotykanych w literaturze.

Czy rzeczywiście? Wydaje się, że jej typowo prakseologiczny i wartościujący charakter nie wyczerpuje wszystkich, a zwłaszcza społecznych aspektów funkcjonowania każdej organizacji, aspektów którymi szczególnie interesuje się socjologia. W otaczającej nas rzeczywistości wszędzie istnieją całości spełniające definicję T. Kotarbińskiego, zarówno w świecie biologicznym, technicznym jak i społecznym. Jednakże uproszczeniem byłoby sprowadzenie analizy ich funkcjonowania do wydobycia tylko tych elementów, które przyczyniają się do powodzenia całości (prawdopodobnie autorowi chodziło o elementy przyczyniające się do osiągania celu organizacyjnego, a więc celu, którego realizacja uzasadnia powstanie i funkcjonowanie danej organizacji). Każda organizacja jest tworem bardziej skomplikowanym niżby wynikało to z przytoczonej powyżej definicji. Istnieją przecież całości, które na pewno są organizacjami, a „powodzenia” nie osiągają. Istnieją organizacje, które pełnią funkcje atrap. Zakres ich faktycznych uprawnień i funkcjonalnych możliwości jest tak rażąco sprzeczny z ich celami statutowymi albowiem nie wymaga się od nich, aby osiągały „powodzenie”, a jedynie ograniczały się do nadawania pozorów formalności działaniom nieformalnym lub też były przydatne w celach propagandowych. Nie można również zapomnieć o interesującej socjologów strukturze nieformalnej organizacji, której analiza nie może się ograniczyć do ukazania wpływu tejże struktury na osiąganie „powodzenia” przez organizację. Może się bowiem okazać, że nieformalna struktura jest elementem obojętnym w realizacji celów statutowych danej organizacji, że nie ma wpływu na jej „powodzenie”, ale decyduje czy też określa działalność członków tej organizacji poza sferą organizacyjnej rzeczywistości.

Dokonując przeglądu funkcjonowania pojęcia organizacji w naukach społecznych można wyodrębnić kilka stanowisk:

1. Koncepcje wychodzące z założenia, że organizację należy traktować jako system. Zatem „wystarczy” powiedzieć, że organizacja jest systemem i można przystępować do dalszej analizy. Przykładem takiego stanowiska są obszerne analizy systemowe organizacji dokonywane przez A. Koźmińskiego, poprzedzone stwierdzeniem, że „...organizacje są

<sup>2</sup> J. Zieleniewski, *Organizacja i zarządzanie*, Warszawa 1981, s. 274.

ustrukturalizowanymi, czyli w pewien sposób uporządkowanymi systemami społeczno-technicznymi”<sup>3</sup>. D. Katz i R. Kahn natomiast stwierdzają „... nasz model teoretyczny, umożliwiający zrozumienie organizacji, pojmuję ją jako system energetycznych wejść i wyjść, przy czym powrót energii z wyjść jest czynnikiem reaktywującym system”<sup>4</sup>. J. S. Staniszkis z kolei wykorzystując podejście systemowe w analizie struktur organizacyjnych nie wyjaśnia pojęcia — organizacja — w ogóle.

2. Drugi sposób rozumienia organizacji to utożsamianie jej z instytucją. Ilustracją takiego podejścia jest m. in. określenie E. Wight Bakke'a „... Organizacja społeczna jest trwałym systemem zróżnicowanych i skoordynowanych działań ludzkich, wykorzystujących, przekształcających i zespalających specyficzny zespół ludzkich, materiałowych, kapitałowych, ideowych, naturalnych środków w jedną problemową całość zajmującą się zaspokajaniem poszczególnych potrzeb ludzkich we wzajemnym oddziaływaniu z innymi systemami działalności ludzkiej i zasobami w jej otoczeniu!”<sup>5</sup>. Z kolei K. Doktor uważa, że „biorąc pod uwagę podstawowe kryteria niezbędne dla zdefiniowania organizacji w sensie socjologicznym, możemy stwierdzić, że organizacje to instytucje, które są celowymi grupami zbiorowego działania, pewnymi wydzielonymi systemami społecznymi”<sup>6</sup>. Przytoczone określenie nie różni się od funkcjonujących na gruncie socjologii określeń instytucji. J. Szczepański stwierdza wprost, że przez instytucje rozumie się formy organizacyjne zespołu czynności wykonywanych przez niektórych członków grupy w imieniu całości<sup>7</sup>, a końcowe określenie instytucji przez autora „Elementarnych pojęć socjologii” nie różni się zasadniczo od określeń organizacji E. Wight Bakke'a czy K. Doktora.

Uważam, że socjologia organizacji, jeśli chce wyodrębnić się jako pewna subdyscyplina socjologii ogólnej, musi uporać się z rozstrzygnięciem relacji organizacja a instytucja. Nie tylko dlatego, że coraz częściej, mówi się o socjologii instytucji jako pewnej dyscyplinie szczegółowej, nie dlatego, że pojęcie instytucji jest bardzo istotne dla socjologii ogólnej, ale dlatego, że pewne istotne różnice istnieją w rzeczywistości. Traktowanie tych pojęć synonimicznie zawęży pole zainteresowań socjologii organizacji i — jak wynika z (przytoczonych powyżej określeń — jest efektem formalnego potraktowania organizacji i położenia na-

<sup>3</sup> A. Koźmiński, *Decyzje — analiza systemowa organizacji*, Warszawa 1979, s. 20.

<sup>4</sup> D. Katz, R. L. Kahn, *Spoleczna psychologia organizacji*, Warszawa 1979, s. 33.

<sup>5</sup> E. Wight Bakke, *Pojęcie organizacji społecznej*, w: *Nowoczesna teoria organizacji*, s. 67.

<sup>6</sup> K. Doktor, *Socjologia organizacji: szkoły i kierunki badawcze*, w: *Organizacje — socjologia struktur, procesów, ról*, red. W. Morawski Warszawa 1976, s. 21.

<sup>7</sup> J. Szczepański, *Elementarne pojęcia socjologii*, Warszawa 1972, s. 203.

cisku na jej strukturę. Powoduje to sztuczne wyłączenie z obszaru zainteresowań socjologii organizacji problemów związanych z funkcjonowaniem m. in. nieformalnych organizacji, nieformalnych struktur czy też organizacji, które form instytucjonalnych nie wykształciły w ogóle. Jest to wyłączenie sztuczne, albowiem de facto socjologia takimi i im podobnymi problemami od dawna się interesuje (np. elity, kliki, grupy nacisku, grupy przestępcze, patologie struktur organizacyjnych, biurokracja itd.).

3. Trzeci sposób podejścia do wyjaśniania terminu — organizacja — wyraża się stwierdzeniem „... ze względu na jego wieloznaczność semantyczną nie ma co się zajmować tak przebrzmiałą kategorią [...] tym bardziej, że jak wykazali badacze — social organization — jest kłopotliwym i wieloznacznym, tracącym swą moc pojęciem”<sup>8</sup>. Ponieważ tego rodzaju stwierdzenia powodują trudności w zaprezentowaniu przedmiotu własnych zainteresowań poprzestaje się na rozwiązaniach, jakie zastosował np. K. Doktor w pracy *Organizacje — socjologia struktur, procesów, rolę* mówiąc „... dla celów tej pracy będziemy określać organizację jako pewien wyodrębniony typ współczesnej instytucji gospodarczej, politycznej, militarnej, bądź innej”<sup>9</sup>. Kontrargumentów dla takiego postawienia sprawy, w syntetycznej i przejrzystej formie dostarcza wspomniany już E. Wight Bakke<sup>10</sup>. Autor ten wylicza siedem korzyści, których może dostarczyć adekwatna koncepcja organizacji społecznej. Korzyści te są następujące:

1. Uświadomienie badaczom jednego z głównych typów zachowań organizacyjnych, jakie są inne typy zachowań organizacyjnych, jakie są inne typy zachowań będące na tym samym poziomie uogólnienia i należące do tej samej kategorii, jak typ przez nich badany.

2. Dostarczenie pewnej ogólnej konstrukcji obejmującej, w sposób systematyczny główne ogniwa i składniki organizacji społecznej, dostatecznie sprecyzowanej i rozbudowanej, aby możliwe było powiązanie z nią bardziej elementarnych zmiennych oraz teorii dotyczących ich wzajemnych stosunków.

3. Dostarczenie praktykom i naukowcom interesującym się wpływem, jaki zmiana w jednym składniku organizacji wywiera na inne jej składniki, klucza umożliwiającego przewidywanie dalszych prawdopodobnych reakcji spowodowanych przez ową zmianę.

4. Dostarczenie tym, którzy zajmują się wpływem organizacji na zachowanie jednostki i wpływem zachowania jednostki na organizację, sprawdzianu czy cechy wybrane do reprezentowania organizacji są istotnie reprezentatywne.

<sup>8</sup> K. Doktor, *Socjologia organizacji*, s. 18.

<sup>9</sup> Ibidem, s. 18.

<sup>10</sup> E. Wight Bakke, *Pojęcie organizacji społecznej*, s. 50 - 51.

5. Dostarczenie osobom, zajmującym się teorią wzajemnego oddziaływania dwóch lub więcej organizacji, modelu struktur organizacyjnych pomocnego przy porównywaniu, przeciwstawieniu lub utożsamieniu elementów wspólnych dla tychże organizacji.

6. Dostarczenie osobom, zajmującym się rozwijaniem matematycznej analizy zachowań organizacyjnych, obszernego zestawienia kategorii i rodzajów danych, z którymi muszą być powiązane ewentualne dane nadające się do przedstawienia i manipulowania w postaci matematycznej.

7. Dostarczenie naukowcom badającym różne rodzaje organizacji oraz praktykom-zarządcom organizacji, powszechnie zrozumiałego, wspólnego ośrodka zainteresowań.

Powyższe argumenty przekonują nas w dostatecznym stopniu o istnieniu potrzeby sformułowania jednolitej i spójnej koncepcji organizacji, nie tylko po to, aby wspomniany przez M. Haire'a słoń, był tym samym słońcem dla wszystkich obserwatorów-badaczy, ale po to, aby był on przynajmniej tym samym słońcem dla tych obserwatorów, którzy deklarują się jako patrzący „tymi samymi oczami”.

Kolejnym problemem, któremu nauki o organizacji poświęcają wiele uwagi, jest tzw. systemowe podejście do organizacji. Twierdzenie, że organizacja jest systemem, nie służy tylko — jak wspomniałem wcześniej — do definiowania czy określania tego pojęcia. W ostatnich latach urosło ono do rangi dyrektywy metodologicznej zwanej podejściem systemowym (system approach). Koncepcja ta znalazła wielu zwolenników, zarówno na gruncie amerykańskim, jak i europejskim, zarówno wśród przedstawicieli nauk społecznych, jak i innych dziedzin zajmujących się organizacją. Powszechne przyjęcie „podejścia systemowego” nie spowodowało ujednoczenia sposobów analizowania organizacji. Przede wszystkim zasadnicze trudności występują w rozumieniu terminu — system. Ojciec tego pojęcia L. von Bertalanffy przez system rozumie „zorganizowaną lub złożoną całość, zbiór albo kombinację rzeczy lub części, tworzących złożoną lub jednostkową całość”<sup>11</sup>. W. N. Sadowski z kolei, mówiąc o systemie ma na myśli „mnogość powiązanych ze sobą elementów występujących jako jednolita całość”<sup>12</sup>. Inni autorzy utożsamiają system z układem, pewnym zbiorem elementów czy (najczęściej) z pewną strukturą. Efektem niedookreślenia pojęcia „system” jest różnorodne uprawianie analizy systemowej. Na przykład A. Koźmiński uważa, że cechą analizy systemowej jest: inżynierski, czyli praktyczny charakter, polegający na poszukiwaniu pożądanych cech i tworzeniu

<sup>11</sup> L. von Bertalanffy, *General Systems Theory. New Approach to Unity of Science*. Human Biology 1951, No 12.

<sup>12</sup> W. N. Sadowski, *Ogólna teoria systemów jako metateoria*, *Prakseologia* 1973, nr 2.

pożądanych obiektów oraz interdyscyplinarność, wyrażająca się wieloaspektową analizą organizacji przez przedstawicieli wielu nauk, od socjologii poczynając poprzez matematykę, prawo, na naukach technicznych kończąc. D. Katz i R. L. Kahn uważają, że podejście systemowe polega na zrealizowaniu dwóch postulatów: „1. wykrycia wzoru wymiany energii lub działalności ludzi według tego jak przejawia się ono w jakimś wyniku i 2. upewnienie się co do sposobu, w jaki wyjście przekształcone jest na energię, które reaktywują ów wzór”<sup>13</sup>. Liczne prace tych autorów spowodowały popularyzację koncepcji, według której organizację społeczną należy traktować jako system otwarty, tj. twór, który nie jest odizolowany od rzeczywistości i zachodząca w nim wymiana energii zależna jest od kontaktów z otaczającą go rzeczywistością społeczną.

Mówiąc o koncepcjach systemowego ujęcia organizacji nie można zapomnieć o dziele *The Social System* Talcota Parsonsa. Analizując system społeczny miał on na myśli taką całość, która dąży do utrzymania równowagi poprzez rozwiązywanie w sposób zadowalający czterech podstawowych problemów tzw. imperatywów funkcjonalnych. Mimo że wyodrębnienie właśnie takich imperatywów spotkało się z krytyką, że wytyczenie granic między nimi jest sztuczne, że w obrębie każdego podsystemu istnieją jeszcze mniejsze, mające w mikroskali cechy systemu ogólnego, to przy zachowaniu świadomości ciągłej dynamiki systemu, ciągle zachodzących procesów zmuszających system do utrzymania równowagi, koncepcja T. Parsonsa (będzie o tym mowa w dalszej części artykułu) może być przydatna do (socjologicznej analizy organizacji mniej złożonych, mniej skomplikowanych, niż społeczeństwo.

Zanim dokonamy podsumowania dotychczasowych rozważań nad systemowym ujęciem organizacji należy zaznaczyć, że celem tegoż podsumowania nie jest dokonanie krytyki analizy systemowej — kwestia ta została obszernie przedstawiona przez wielu autorów, od socjologów poczynając, poprzez prakseologów, teoretyków organizacji i zarządzania, na publicystach prasowych kończąc — lecz ukazanie jej funkcjonowania w socjologii organizacji. Nasuwa się tu kilka wniosków:

1. Część badaczy deklarujących się jako zwolennicy podejścia systemowego ograniczają się jedynie do statystycznego posługiwania się pojęciem systemu, podsystemu czy struktury jako synonimu instytucji, wydziału czy sposobu uporządkowania elementów. Kategorie te pełniły przy tym najczęściej funkcje ozdobników stwarzających pozory ścisłości nie będąc wyrazem autentycznie systemowego myślenia, rzadko bowiem oprócz nowego języka wносиły także mocną postawę teoretyczną i metodologiczną, świadomą swoich walorów wyjaśniających, jak i ograniczeń. (Na występowanie takiego zjawiska w pracach niektórych bada-

<sup>13</sup> D. Katz, R. L. Kahn, *Społeczna psychologia organizacji*, s. 56.

czy organizacji zwraca uwagę J. Staniszkis w swojej książce *Patologie struktur organizacyjnych*).

2. Przyjęcie tezy, że organizacja jest systemem otwartym, jako nowe podejście, jako nową dyrektywę metodologiczną w socjologii, nie niesie ze sobą nowej mocy wyjaśniającej. Twierdzenie, że organizacja nie może funkcjonować jako system zamknięty, tj. odizolowany od społeczeństwa, brzmi równie banalnie jak przekonywanie — w obliczu obecnego dorobku socjologii — o nowości tezy głoszącej, że człowiek jest istotą społeczną. Zarówno w rzeczywistości przyrodniczej, jak i społecznej nie istnieją inne systemy jak otwarte. Nieustanne poszukiwania systemu zamkniętego nie zaowocowały jak dotąd realizacją idei *perpetuum mobile*. Analizując struktury organizacyjne czy też instytucje można oceniać, na ile dążą one do izolacji czy zamknięcia się, ale tylko dążą, bowiem stanu tego nigdy nie osiągają — przynajmniej w sferze społecznej.

3. Mechaniczne przeniesienie koncepcji systemu z nauk przyrodniczych na grunt nauk społecznych, z całym bagażem pojęć pozbawionych empirycznego sensu, np. energetyczne wyjścia i wejścia, supersystemy, podsystemy, megasystemy, gigasystemy itd. przyczyniają się do rozbudowania opisywanych przez S. Andreskiego socjologicznych czarów i dymnej, zasłony żargonu. Większość propozycji rozumienia pojęcia „system” powoduje, że dla socjologa czy psychologa jawi się ono jako synonim pojęcia „organizacja” i to często w znaczeniu formalnym lub strukturalnym.

Czy zatem należy zakwestionować przydatność tego pojęcia w socjologii organizacji? Wydaje się trafniejszym zaniechanie podejścia systemowego jako metody analizy każdej organizacji, metody zakładającej a priori, że każda organizacja stanowi system, na rzecz takiej analizy, która traktowałaby system jako pewien szczebel czy sposób zorganizowania. Sposób, który zakładałby, że organizacja funkcjonuje jako system np. w znaczeniu parsonсовskim, tj. jako pewna całość zmierzająca do osiągnięcia równowagi przez stałe, zadowalające wypełnianie imperatywów funkcjonalnych, czyli głównych funkcji zmierzających do realizacji zasady przewodniej czy celu kluczowego organizacji. System jest pewnym wyższym etapem w rozwoju organizacji. Etapem charakteryzującym się tym, że elementy organizacji stanowią skoordynowaną i współzależną całość. Nie wystarczy zatem stwierdzić, tak jak to czyni A. Koźmiński, że system to ustrukturalizowana całość, albowiem strukturalizacja nie zapewnia jeszcze organizacji cech systemowych, powodujących, że działa ona jako twór zintegrowany o zależnościach nie prostych i linearnych, lecz wieloaspektowych i przyczynowo-skutkowych. Jest to taki szczebel rozwoju organizacji, który powoduje podporządkowanie celów indywidualnych członków organizacji celom organizacyjnym, dla realizacji których organizacja została utworzona. Podpo-

rządkowanie to odbywa się w dwojaki sposób, bądź przez ograniczanie stopnia swobody działania członków organizacji, bądź przez uelastycznianie systemu polegające na przejmowaniu przez organizację celów indywidualnych i wykorzystywanie ich do realizacji celów przewodnich organizacji. Żadna organizacja nie staje się systemem w sposób automatyczny. Nawet gdybyśmy bardzo starannie zaprojektowali funkcjonowanie jakiejś organizacji, nawet gdyby projekt nasz opierał się na dorobku badaczy i praktyków reprezentujących wiele dyscyplin, to i tak nie uda nam się zaprojektować systemu do końca, albowiem nie jesteśmy w stanie objąć analizą wszystkich oczekiwań społecznych, jak i psychicznych przyszłych członków organizacji. Organizacja staje się systemem dopiero po pewnym czasie, gdy w toku swej praktycznej działalności upora się z indywidualnymi oczekiwaniami i nastawieniami swoich członków. W otaczającej nas rzeczywistości funkcjonuje wiele organizacji, których przyczyną niepowodzeń jest między innymi to, że nie funkcjonują jako systemy. Gospodarka naszego kraju jest organizacją, nie jest jednak zintegrowaną całością, nie jest systemem. Akcyjność działań gospodarczych, rozwijanie wybranych działów bez wytworzenia zintegrowanych elementów specjalistycznych, brak powiązań z innymi elementami rzeczywistości społecznej, które z założenia mają działać na użytek gospodarki (np. system oświaty, kształcenia przyszłych kadr) — to tylko niektóre wskaźniki nie pozwalające traktować naszej, gospodarki jako systemu. Również pobieżna analiza otaczającej nas rzeczywistości pozwala szukać hipotetycznych przyczyn trudności społecznych w Polsce między innymi w tym, że organizacja naszego społeczeństwa nie wykazuje cech systemowych.

W dotychczasowych rozważaniach mówiliśmy o organizacji w takim znaczeniu, w jakim funkcjonuje to pojęcie w naukach zajmujących się organizacją, w tym także i w socjologii. W znaczeniu, które prakseologowie określają jako rzeczowe, a więc utożsamiające organizację z instytucją, w znaczeniu, które jak starano się wykazać, nie ułatwia socjologom rozwiązywanie społecznych problemów organizacji. Interesującym wydaje się zastosowanie w analizie socjologicznej nieco innego podejścia, zbliżonego do wymienianego przez prakseologów podejścia atrybutowego. Organizacja byłaby zatem zbiorem zasad działania czy też reguł funkcjonowania grup lub innych zbiorowości ludzkich. Zainteresowania socjologii organizacji koncentrowałyby się na problemach społecznych uwarunkowań powstawania, zmian, skutków istnienia określonych reguł i zasad funkcjonowania zbiorowości ludzkich. Przy tak sformułowanym postulatcie rozumienia organizacji w socjologii musi rodzić się pytanie — czy określenie to nie eksponuje w sposób arbitralny charakteru normatywno-funkcjonalnego organizacji i czy nie bagatelizuje ono tak istotnego aspektu strukturalnego wszystkich organizacji?

Do propagowania właśnie takiego rozumienia organizacji przez socjo-



logię skłania analiza dotychczasowego dorobku socjologii organizacji. Wspomniany powyżej aspekt strukturalny nie funkcjonuje jako twór odrębny, niezależny w organizacji. To, że powstaje struktura jest właśnie efektem przyjmowania pewnych reguł i zasad działania, jest efektem wypełniania określonych funkcji. Struktura w dotychczasowym dorobku socjologii organizacji jest traktowana w różny sposób, m. in. jako układ ról, jako rezultat procesów adaptacyjnych organizacji, jako efekt społecznego charakteru stosunków między członkami organizacji, jako efekt strukturotwórczych funkcji konfliktu. Ilustracją tezy, że struktura jest efektem funkcjonujących w społeczeństwie reguł i zasad, może być propozycja J. Staniszkis, zmierzająca do traktowania struktury organizacji jako faktu kulturowego, jako „ciągu związków przyczynowo-skutkowych, w którym wartości i normy kulturowe w zderzeniu z określonymi rozwiązaniami organizacyjnymi, stają się — jeśli są nie spełnione — źródłem napięć i początkiem przekształceń strukturalnych mających w zamierzeniu owe napięcia rozładować. Z drugiej strony, określone rozwiązania organizacyjne czy procedury bywają niekiedy utrzymywane wyłącznie ze względu na swoją wymowę symboliczną — są więc same w sobie wydarzeniem kulturowym”<sup>14</sup>. Wszędzie tam, gdzie mamy do czynienia z organizacją, w której skład wchodzi ludzie, zasady jej, funkcjonowania określone będą przez społeczeństwo, przez doświadczenia historyczne ludzkości przekazywane w procesie socjalizacji. Pewne wymogi natury technicznej, ekonomicznej, które wynikają z charakteru celu głównego organizacji, stanowią jedynie element inicjujący, skupiający funkcjonowanie tworu o charakterze społecznym, jakim jest tak rozumiana organizacja. Interesująca nas wcześniej relacja — organizacja a instytucja — przy przyjęciu zaproponowanego rozumienia organizacji, przybiera dwojaką postać:

1. Organizacja powoduje powstanie pewnych struktur (formalnych bądź nieformalnych), które ulegają instytucjonalizacji, np. organizacja administracji państwowej powoduje powstanie instytucji typu Urząd Rady Ministrów, urząd wojewódzki, urząd gminny itd. W procesie tym powstaje instytucja jako efekt zorganizowania pewnej sfery rzeczywistości.

2. Powstałe w wyniku organizacji instytucje wpływają na istniejące reguły i zasady funkcjonowania, powodując pewne zmiany w sposobie zorganizowania, w istniejącym systemie norm, ról, zasad komunikowania, strukturze, wprowadzając zupełnie nowe lub nieco zmienione reguły. W wyniku działania między innymi takiego mechanizmu powstaje zjawisko biurokracji.

Mówiąc o relacji — organizacja a instytucja — należy dokonać jesz-

<sup>14</sup> J. Staniszkis, *Struktura jako rezultat procesów adaptacyjnych organizacji*, w: *Organizacje — socjologia struktur*, s. 169 - 170.

cze pewnych ustaleń porządkowych. Niezależnie od przyjętego sposobu rozumienia i analizowania organizacji jest to pojęcie pierwotne względem pojęcia instytucji. Zatem K. Doktor w cytowanym już wcześniej określeniu niesłusznie przyjmuje, że organizacje to instytucje, które są celowymi grupami zbiorowego działania. Najpierw organizujemy jakieś działanie, a później nadajemy temu działaniu formy instytucjonalne.

Podsumowując przedstawiony powyżej zarys zagadnień socjologii organizacji pragnę podkreślić, że rozważania te nie zmierzały do nadania socjologii szczególnej roli w rozwiązywaniu problemów organizacji. Jej rola jest istotna, jeśli chodzi o społeczny aspekt funkcjonowania np. zakładu pracy czy gospodarki. Jednakże praktycznie użyteczna analiza funkcjonowania organizacji winna mieć charakter interdyscyplinarny, tak jak interdyscyplinarny charakter muszą mieć działania zmierzające do zaprojektowania nowej organizacji. W wielu krajach współczesnej Europy do organizowania różnych form działania zespołowego zapraszani są ekonomiści, psychologowie, specjaliści z różnych dziedzin technicznych itd. itp. W ich gronie nie może zabraknąć socjologa, który korzystając z dorobku socjologii organizacji dokonałby przedstawienia układu gier i przetargów o kształt i zasady funkcjonowania organizacji. Zadaniem jego byłoby stwierdzenie co aktywizuje poszczególne elementy w strukturze organizacji i co w rezultacie określa kierunek przystosowania, faktyczny stopień neutralizacji poszczególnych reguł, programów, przepisów i form jej działania. Inaczej mówiąc, zanalizowanie i wskazanie tych imperatywów funkcjonalnych (np. czterech, jak u T. Parsonsa), które powodują, że zawiązujące się stosunki społeczne pozwalają organizacji funkcjonować jako zintegrowania całość, jako społeczny system.

## „SCIENCES ON ORGANIZATION" AND SOCIOLOGY

### Summary

The article is an attempt at presentation how basic notions and terms used by sociology of organization function in other sciences dealing with problems of organization as eg. praxiology, theory of organization and «management or psychology of organization. General reflections are concentrated around various ways of understanding of the notion of „organization" and around the so-called concept of system analysis of organization. The author advocates understand of organization as a set of rules of action or rules of functioning of groups or other human communities. He represents an opinion that organization cannot be identified in sociology with institution and there are essential differences between them. The author attempts to present a relationship between organization and institution in sociological aspect on the grounds of (the proposed way of interpreting the notion of organization.

The article includes critical remarks on the so-called system approach in sciences on organization. It is found that in most of the oases the system approach functions only as a language formation unable to contribute any methodological qualities but a new slang. Treating the system approach as a new methodological directive assumes a priori, that any organization is a system which does not always correspond to social reality. For there are organizations not fulfilling their statute goals because they do not function as a system.

The final part of reflections is an attempt at presentation of tasks of sociology in analysing organizations and explicating those mechanisms for the sake of practice which cause organizations to function as an integrated whole, as a social system.