

Zamiast wstępu.

Racjonalność organizacji i jej granice

Ludzkie działania celowe powinny cechować racjonalność, na którą składa się – jak to ujmuje Józef Penc – „właściwy wybór celu działania i korzystną relacją między zużytymi nakładami (pracy, kapitału, energii i informacji) a poziomem i jakością jego osiągnięcia” (Penc, 2005, s. 1). Organizacje są ze swej istoty tworem służącymi tak pojętej racjonalności, którą M. Horkheimer nazywa racjonalnością instrumentalną. Z perspektywy socjologii organizacje są celowymi grupami społecznymi, których podstawową funkcją są procesy podejmowania decyzji, właśnie racjonalnych decyzji. Piotr Sztompka zalicza racjonalność do jednej z pięciu fundamentalnych zasad nowoczesności. Racjonalność jako „apoteoza rozumu, rozwagi, kalkulacji, obiektywności i efektywności”, zaś z drugiej strony „odchodzenie od myślenia magicznego i religijnego” dotyczy przede wszystkim funkcjonowania organizacji i instytucji (Sztompka, 2002, s. 563, 564). Nawiązując do klasycznych tez Maksa Webera, Barbara Szacka zwraca uwagę, że racjonalność „wynika poza wszystkim innym z tego, że jej działania podporządkowane są w całości rozumnie ustanowionym, bezosobowym normom, oraz z tego, że ma ona pamięć organizacyjną” (Szacka, 2003, s. 209).

„W odniesieniu do zarządzania – zauważa przedstawiciel nauk o organizacji i zarządzaniu – racjonalizacja oznacza dążenie do usprawnienia wszystkich podsystemów organizacji i wszystkich rodzajów czynności w taki sposób, aby były uwzględniane wzajemne oddziaływania, kooperacja czynników i współpracy w celu osiągnięcia efektu synergii” (Penc, 1997, s. 362). W ekonomii

powszechnie rozróżnia się racjonalność rzeczową i metodologiczną. Racjonalność rzeczowa rozumiana jest jako uwzględniający obiektywnie istniejącą sytuację wybór celu i adekwatny dobór środków dla jego osiągnięcia. O racjonalności metodologicznej mowa jest wówczas, gdy dobór środków do realizacji celu jest adekwatny z punktu widzenia posiadanej wiedzy. Niemal wszyscy autorzy podejmujący dyskusję nad pojęciem racjonalności zdają sobie sprawę z niedoskonałości przyjmowanych definicji i rozróżnień. Toteż J. Penc zwraca uwagę, że „w praktyce najważniejsza jest racjonalność realna, możliwa do osiągnięcia w kontekście tzw. warunków ramowych, tj. układu czynników zewnętrznych i wewnętrznych działania organizacji (potencjału i struktury otoczenia)”; (Penc, 2005, s. 2). Autor wymienia długi szereg warunków, które muszą zostać łącznie spełnione, aby ową „racjonalność realną” osiągnąć:

- „zamierzone stany końcowe, przejścia lub operacje są wzajemnie logicznie spójne.
- zbiory stanu końcowego do którego dążymy, przejścia i operacje są zgodne z prawami fizycznymi, biologicznymi itp. lub są one fizycznie możliwe.
- założone stany celu, operacje lub przejścia są możliwe technicznie i operacyjnie.
- przyjęte stany celu, operacje są dostępne dla danego zespołu podmiotów działających lub należą one do ich wspólnych możliwości współdziałania.
- realizacja wybranego programu kończy się po uzyskaniu rezultatów zbieżnych z ustalonymi poprzednio celami lub zadaniami (skuteczność).
- wartość funkcji użyteczności dla stanu końcowego przewyższa wartość funkcji kosztów dla wszystkich wykonywanych operacji (efektywność).
- sprawca, wykonując serię operacji, kończącą się w stanie celu, nie łamie żadnego przepisu ani zasady rządzącej jego działalnością (warunek normatywny lub deontyczny, tj. wynikający z obowiązku moralnego).

- ustalony cel lub zadanie są wykonywane na czas, bez szkodliwego odkładania na później (warunki czasowe).
- wyniki działań zaspokajają, bezpośrednio lub pośrednio, pewne potrzeby, interesy lub aspiracje uczestniczących podmiotów działających" (ibidem, s. 2-3).

Należy do powyższego dodać uwagę z klasycznego dzieła Jamesa G. Marcha i Herberta A. Simona, że „racjonalne postępowanie polega na tym, że skomplikowaną rzeczywistość zastępuje się jej modelem, który jest dostatecznie prosty, aby umożliwić rozwiązanie problemu, o który chodzi” (March, Simon, 1964, s. 264). H.A. Simon podkreślał przy tym, że tak jednostki, jak i organizacje uzyskiwać mogą jedynie ograniczoną racjonalność, a ograniczoność ta – jak to ujmuje Gareth Morgan – „zinstytucjonalizowana jest w strukturach i sposobach funkcjonowania organizacji” (Morgan, 2005, s. 90). G. Morgan przypomina, że wielu antropologów uważało racjonalność za mit nowoczesnego społeczeństwa, który „pomaga postrzegać pewne wzory działania jako usankcjonowane, wiarygodne i normalne, a zatem pozwala unikać kłótni i dyskusji, do których dochodziłoby, gdybyśmy byli w pełni świadomi zasadniczej niepewności i niejednoznaczności tkwiącej u podstaw wielu naszych wartości i czynów” (ibidem, s. 154).

Z powyższego jasno wynika, że racjonalność jest w najlepszym razie *in statu nascendi*, organizowanie, zarządzanie i podejmowanie decyzji w najlepszym razie jest na drodze ku racjonalności. Racjonalność organizacji, racjonalność zarządzania, racjonalność gospodarowania jest też zawsze i nieuchronnie:

1. Racjonalnością ograniczoną, racjonalnością zawsze tylko „do pewnego stopnia” – w takim stopniu, w jakim wiedza potrzebna do spełnienia wyszczególnionych warunków jest ograniczona, niepełna, a ponadto – jak to ujmuje Pierre Bourdieu – jest ra-

cyjnością ograniczoną przez społeczne granice i społeczne uformowanie umysłu ludzkiego (Bourdieu, 2001, s. 113).

2. Racjonalnością zrelatywizowaną ze względu na założone (świadomie lub nie) takie a nie inne wartości i normy, wyznaczające charakter wytyczanych celów oraz odpowiadających tym celom środków.

W obu tych kwestiach swoje aktualne, wnikliwe i bardzo krytyczne uwagi zgłosił John K. Galbraith.

W odniesieniu do kwestii pierwszej daje on przykład ze świata finansów, zwracając uwagę, że choć istnieją „bardziej niż bogate prognozy” ekonomiczne, to „nie ma żadnej solidnej wiedzy”. Zróżnicowana kombinacja niepewnych działań rządów, niemożliwych do przewidzenia zachowań korporacji i jednostek, innowacji technicznych i reakcji konsumentów, zmiennych oddziaływań eksportu, importu, przepływów kapitału itp., itd. każe z pokorą przyjąć, że „łączny wynik nieznanych nie może być znany. Dotyczy to gospodarki jako całości, ale też konkretnego przemysłu czy firmy. Takie zawsze było ujęcie przyszłości ekonomicznej. Takie zawsze będzie” (Galbraith, 2005, s. 55, 56). Co więcej – jak to w zgoła sokratejskim nastawieniu zauważa – „pracownicy i ludzie pracujący na własny rachunek, którzy opowiadają o przyszłych wynikach finansowych jakiegoś przemysłu czy firmy, zważywszy na nieprzewidywalny a decydujący wpływ szerszej gospodarki, nie wiedzą i zazwyczaj nie wiedzą, że nie wiedzą” (ibidem, s. 56-57).

W odniesieniu do drugiej kwestii, J.K. Galbraith zwraca uwagę na to, w jaki sposób potężna korporacja, wedle swych zdolności i potrzeb, kształtuje publiczne cele. „Zarządza ona, że społecznym sukcesem jest więcej samochodów, więcej telewizorów, bardziej zróżnicowana odzież, większy wolumen wszystkich innych dóbr konsumpcyjnych. Także więcej śmiertelności broni. Oto miara ludzkiego osiągnięcia. Negatywne skutki społeczne – zanieczyszczenie, zniszczenie

krajobrazu, brak ochrony zdrowia obywateli, groźba akcji wojskowej i śmierci – jako takie się nie liczą” (ibidem, s. 76).

W swej powszechnie znanej krytyce „Mcdonaldyzacji społeczeństwa” George Ritzer stawia sprawę jasno i zdecydowanie – metody organizowania zwane przez niego mcdonaldyzacją, „zastępując technologię ludzką technologią niewymagającą udziału człowieka”, są jednym z przykładów „skrajnej standaryzacji” służącej „rażącej manipulacji” tak klientami, jak i (zwłaszcza) pracownikami organizacji (Ritzer, 1999, s. 34, 35). Nie ulega wątpliwości, że ten typ organizacji i taki sposób organizowania pracy oraz świadczenia usług nosi cechy racjonalności, właśnie instrumentalnej i to zgoła skrajnej racjonalności. W żaden sposób jednak nie można, w jego przekonaniu, wiązać jej z rozumem i rozumnym działaniem. Przeciwnie, organizacje tego rodzaju cechują się „nieracjonalną racjonalnością”, „urągając ludzkiemu rozumowi” (ibidem, s. 39). „Systemy racjonalne nieuchronnie rodzą nieracjonalności, które ograniczają, potem osłabiają, a może nawet niweczą ich racjonalność” przez to, że ostatecznie prowadzą do skutków, które obalają podstawowe zasady racjonalności, do nieefektywności, nieprzewidywalności, niekalkulacyjności i utraty kontroli nad sytuacją (ibidem, s. 207). Toteż, nie negując rozlicznych zalet rozwiniętej racjonalności instrumentalnej, systemy racjonalne okazują się, zdaniem G. Ritzera, „systemami nierozumnymi, przeciwnymi ludziom, ludzkiemu rozumowi oraz ludziom przez nie zatrudnianym. Innymi słowy, systemy racjonalne są systemami dehumanizującymi. Terminy racjonalność i rozum, których często używa się przemiennie, w tej książce określają zjawiska antytetyczne” (ibidem, s. 208). Nie chodzi więc o to, że praktyka organizowania ze swej istoty zawsze odbiega w jakiejś mierze od Weberowskiego „modelu idealnego” organizacji. Jak słusznie wskazują Zygmunt Bauman i Tim May, jest wiele powodów, by sądzić, że owa idealna recepta sama generuje „liczne przeszkody w realizacji założonej formy racjonalności” (Bauman, Tester, 2004, s. 80).

Ma rację Lech W. Zacher, gdy przestrzega przed debataowaniem o abstrakcyjnej racjonalności ludzkiej czy ogólnoludzkiej i wskazuje, że w praktyce technika, gospodarka, społeczeństwo „kierują się specyficznymi racjonalnościami (zestawami kryteriów racjonalności). Czymś innym jest tzw. imperatyw techniczny (symbolizuje go postęp) czy imperatyw ekonomiczny (jego symbolem jest tworzenie wartości, zysk, efektywność), a czymś innym są ich odpowiedniki ekologiczne, społeczne, edukacyjne, kulturowe” (Zacher, 2005, s. 125). Można więc mówić o racjonalnościach cząstkowych. Choć chyba wszystkie filozofie, ideologie „deklarują priorytet człowieka i społeczeństwa”, to jednak – dodaje autor – w rzeczywistości „prymat technologii czy prymat biznesu zdaje się notoryczny”. W takich warunkach „ludzie i środowisko są traktowani w gospodarce jako zasób, a nie jako wartość per se” (ibidem). Co więcej, wyróżnione typy racjonalności „mają w znacznej mierze charakter wykluczający się (czyli sytuacji gry o sumie zerowej, np. wygrywa racjonalność ekonomiczna – przegrywa społeczna czy ekologiczna)” – podkreśla L.W. Zacher – a „kryteria, określające cele poszczególnych rodzajów działalności... są niezbieżne czy sprzeczne, choć w deklaracjach wszystko ma służyć człowiekowi” (ibidem, s. 126).

W kolejnych tekstach niniejszej publikacji podejmuję problematykę granic racjonalności w rozmaitych odniesieniach i aspektach, wskazując – w oparciu o bardzo zróżnicowane stanowiska i tezy teoretyczne, wyniki badań i dane empiryczne – na przejawy nieracjonalności, zasadnicze ograniczenia „rozumu organizacyjnego”, „rozumu” ujętemu w cudzysłów. Posługuję się tu pojęciem „rozumu organizacyjnego” – w perspektywie G. Ritzera pojęcia wewnątrznie sprzecznemu – w takim sensie, w jakim Jean Baudrillard mówi np. o „dryfującym rozumie ekonomicznym” (Baudrillard, 2006, s. 61). Jeśli bowiem nawet uznać, że racjonalność instrumentalna ma silną tendencję do swoistej autoalienacji, zaprzeczeniu w praktyce swej własnej istocie, to jednak w różnych odmianach realizowanej praktycznie w organizacjach racjonalnościach przejawia się ja-

kaś rozumność lub przynajmniej może się przejawiać. Zawsze jednak będzie to rozumność nie dana, lecz rozumność jako zadanie, racjonalność „w drodze” do rozumności, a rozumność zawsze rozumnością „w jakiejś mierze” i „do jakiegoś stopnia”.

I jeszcze jedno. Rację mają Edgar Morina i Anne Brigitte Kern, podkreślając, że „prawdziwa racjonalność jest otwarta na dialog ze stawiającą opór rzeczywistością. Ruchem wahadłowym funkcjonuje ona nieustannie między logiką a doświadczeniem empirycznym; jest owocem uargumentowanej debaty, a nie właściwością systemu idei. Rozum ignorujący istnienia, subiektywność, uczuciowość, życie – jest irracjonalny”. Postulowana „prawdziwa racjonalność” musi być otwarta na dialog między – wskazanymi wyżej – racjonalnościami cząstkowymi.

Mam nadzieję, że tak wytyczony cel wpisuje się – choćby w nikłej mierze – w nadzwyczaj ważną ideę uprawiania „krytycznej teorii organizacji” podjętą przez Profesora Witolda Kieżuna i grono jego znakomitych współpracowników, (zob. Kieżun, 2004, s. 7-14).

Każdy z zamieszczonych tu tekstów jest rozszerzoną wersją referatów wygłoszonych wcześniej na konferencjach naukowych.

Bibliografia

- Baudrillard J., *W cieniu milczącej większości albo kres sfery społecznej*, przeł. S. Królak, wyd. Sic!, Warszawa 2006.
- Bauman Z., May T., *Socjologia*, przeł. J. Łoziński, wyd. Zys i S-ka, Poznań 2004.
- Bourdieu P., Wacquant L. J. D., *Zaproszenie do socjologii refleksyjnej*, przeł. A. Sawisz, Oficyna Naukowa, Warszawa 2001.
- Galbraith J. K., *Gospodarka niewinnego oszustwa. Prawda naszych czasów*, przeł. G. Łuczkiwicz, wyd. MT Biznes Ltd, Warszawa 2005.

- Kieżun W., *Wstęp*, [w:] *Krytyczna teoria organizacji. Wybór zagadnień*, redakcja naukowa W. Kieżun, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania im. Leona Koźmińskiego, Warszawa 2004.
- March J. G., Simon H. A., *Teoria organizacji*, PWN, Warszawa, 1964.
- Morgan G., *Obrazy organizacji*, przeł. Z. Wiankowska-Ladyka, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005.
- Morin E., Kern A. B., *Ziemia – ojczyzna*, tłum. T. Jekielowa, PIW, Warszawa, 1998.
- Penc J., *Myślenie strategiczne w organizacji XXI wieku*, Instytut Zarządzanie – Technologia – Informatyka 2005, zob. [w:] www.zti.com.pl/instytut/pp/referaty/ref8_full.html
- Penc J., *Leksykon biznesu*, Agencja Wydawnicza Placet, Warszawa 1997.
- Ritzer G., *Mcdonaldyzacja społeczeństwa*, przeł. S. Magala, Warszawskie Wydawnictwo Literackie MUZA SA, Warszawa 1999.
- Szacka B., *Wprowadzenie do socjologii*, Oficyna Naukowa, Warszawa 2003.
- Sztompka P., *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Wydawnictwo Znak, Kraków 2002.
- Zacher L. W., *Kryzysy i ich badanie a trwały rozwój*, [w:] „Transformacje. Pismo interdyscyplinarne”, nr 3-4 (41-42) 2004 & 1-4 (43-46) 2005), wyd. Fundacja Edukacyjna Transformacje, Warszawa 2005.