

PIOTR GÓRSKI*

Historia i zarządzanie. Typologia podejść badawczych

Wstęp

Historia obok filologii i filozofii stanowi fundament humanistyki. Jej znaczenie polega nie tylko na tym, iż refleksja dotycząca historii rozważań i dokonań w ramach dwóch wymienionych tu nauk przynależy do każdej z nich, czego wyrazem jest historia literatury, filozofii czy szerzej kultury, ale także na jakże ważnych wzajemnych inspiracjach. W ostatnich latach interesujące są inspiracje filologiczne i filozoficzne w refleksji historycznej, czego wyrazem jest wpływ Hydena White'a czy filozofów egzystencjalnych i hermeneutyki na prace historyków. Problematykę tę doskonale przedstawia Ewa Domańska w książce *Historia egzystencjalna. Krytyczne studium narratywizmu i humanistyki zaangażowanej* (Domańska, 2012). Dlatego może dziwić stosunkowo słabe zainteresowanie refleksją opartą na perspektywie historycznej w humanistycznie zorientowanym zarządzaniu w Polsce. W poświęconym zarządzaniu humanistycznym numerowi „Problemów Zarządzania” do perspektywy historycznej nie odwołują się ani Katarzyna Barańska (2013), ani Grażyna Praweńska-Skrzypek i Marta Lenartowicz (2013). Zdecydowana większość autorów artykułów zawartych w tym numerze skupia się na zagadnieniach praktycznych, upatrując istotę zarządzania humanistycznego w specyfice organizacji sektora kultury. Wyjątek stanowią Jerzy Kociatkiewicz i Monika Kostera podkreślający miejsce refleksji i badań narracyjnych we współczesnych badaniach organizacji i zarządzania oraz badań mających na celu wyjaśnianie i rozumienie procesów historycznych wpływających na wyzwania stojące przed menedżerami i zarządzaniem organizacjami (2013).

Na znaczenie badań historiograficznych dla rozwoju badań organizacji i zarządzania zwraca uwagę Krzysztof Klincewicz, wskazując jednak, iż „historiografia jest często wykorzystywana w nauce o zarządzaniu, choć stosujący ją badacze rzadko używają jej nazwy, a interpretacje zwykle mówią raczej o analizach studiów przypadku (Klincewicz, 2016, s. 35–36). Jego zdaniem przydatność badań historiograficznych zaznacza się w takich obszarach, jak wpływ wybitnych jednostek, przedsiębiorców i menedżerów. Wskazuje na Alfreda Sloana oraz badania zmian w strukturach i strategiach organizacji,

* Dr hab. prof. AGH Piotr Górski (pgorski@zarz.agh.edu.pl), Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie

w czym istotne okazały się prace A. Chandlera, wspomina badania wpływu zmian technologicznych na organizacje oraz badania dominujących interpretacji wydarzeń gospodarczych.

Jednak spośród podejść badawczych bliskich perspektywie historycznej, stosowanych w badaniach organizacji i zarządzania, najczęściej przez polskich badaczy wymieniane są badania narracyjne (Kociatkiewicz, Kostera, 2013). One to stosunkowo dobrze zdomowały się na gruncie współczesnych nauk społecznych, zarówno na gruncie psychologii, jak i socjologii, o czym świadczą publikacje o charakterze metodologicznym (Badania narracyjne w psychologii, 2010; Konecki, 2015), a także publikacje oparte na badaniach empirycznych, czego przykładem na gruncie socjologii mogą być artykuły zawarte w specjalnym numerze „Przeglądu Socjologii Jakościowej” poświęconym procesowi transformacji w doświadczeniach biograficznych (Kaźmierska, 2016). W przypadku badań socjologicznych warto zauważyć dłuższą tradycję badań biograficznych, opartych początkowo na badaniach zapoczątkowanych przez Floriana Znanieckiego, a następnie Fritza Schutzego (Rokuszewska-Pawełek, 1996; Metoda biograficzna w socjologii (...), 2012).

Współcześnie prowadzone badania narracyjne mają charakter interdyscyplinarny, przy czym – jak zauważają Dorota Rancew-Sikora i Katarzyna Skowronek – „szczególne znaczenie dla rozwoju podejścia narracyjnego mają lingwistyka stosowana i badania literackie, od których przedstawiciele innych dyscyplin naukowych zapożyczają język i metody badawcze” (Rancew-Sikora, Skowronek, 2015, s. 7). Autorki wskazują również na inspiracje, jakie badacze narratywiści czerpali z nauk społecznych i filozofii, omawiając i odwołując się do Rolanda Barthes’a, Johna Deweya, Williama Jamesa, Marka Johnsona, Michela Foucaulta, Paula Ricoeura czy Ervinga Goffmana, co uświadamia, iż współcześni polscy badacze narracji łączą rodzime tradycje z klasyką i współcześnie prowadzonymi badaniami tego typu na świecie.

Zwracając uwagę na obecność nurtu badań narracyjnych w prowadzonych współcześnie badaniach społecznych w Polsce w kontekście relacji między historią a zarządzaniem, chciałbym podkreślić, iż wśród tego typu badań są również badania poświęcone ludziom w organizacjach i opowieściom organizacyjnym. Przywołują je w swoim artykule Rancew-Sikora i Skowronek, co świadczy o otwartości socjologów i lingwistów na badania prowadzone w innych obszarach rzeczywistości społecznej i innych, pokrewnych dyscyplinach. Dlatego od krótkiej charakterystyki badań narracyjnych dotyczących problematyki organizacji i zarządzania rozpocznę prezentację relacji między zarządzaniem a historią. W następnej kolejności omówię tradycje związane z *bussines history* i jej recepcję w nauce polskiej, a na koniec przedstawię dyskusje związane z historycznym zwrotem i relacją między badaniami wykorzystującymi perspektywę historyczną a teoriami organizacji.

Badania narracyjne i storytelling w zarządzaniu

Wzrost zainteresowania tego typu badaniami związany był z przełomem kulturowym w naukach o zarządzaniu dokonującym się w latach osiemdziesiątych ubiegłego wieku (Sułkowski, 2008). Łukasz Sułkowski, podsumowując dorobek nurtu kulturowego w zarządzaniu, zwrócił uwagę na wzmoczenie dyskusji epistemologicznych oraz poszerzenie zakresu metodologii badań organizacji o metody interpretatywne, wykorzystanie wywiadów biograficznych i zogniskowanych, metod dyskursywnych i narracyjnych oraz technik etnometodologicznych (Sułkowski, 2008 s. 22). Oznaczało to zwrot w kierunku dorobku badań terenowych prowadzonych na gruncie etnografii i zaadaptowanie podejść wypracowanych na gruncie antropologii do badania organizacji (Kostera, 2008; Etnografia organizacji, 2011).

Ze względu na znaczenie technik wywiadu oraz tradycje badań opowieści w badaniach etnograficznych, łatwo przejść do opowiadań historii organizacyjnych. Nie chodziło w nich o rekonstrukcję przeszłości, ale – korzystając z dorobku i inspiracji lingwistyki i analizy dyskursu – o wskazanie na funkcje, jakie pełnią takie opowieści, i na to, w jaki sposób są opowiadane, oraz o odczytanie zawartych w nich wzorów (Kostera, 2010). Barbara Czarniawska podkreśla, iż narracja jest głównym elementem wiedzy organizacyjnej (Czarniawska, 1997, s. 167). Narracje organizacyjne jako społecznie konstruowane stają się punktem odniesienia dla członków organizacji w ich interpretacji i wyrażaniu osobistego doświadczenia i tym samym wpływają na ich zachowania w organizacji. Zatem mają istotny wpływ zarówno na kształtowanie tożsamości organizacji, jak i jej członków (Dziob, 2010). Z kolei menedżerowie zorientowani na przeprowadzenie zmian organizacyjnych wskazują, iż odpowiednio przygotowana i przedstawiona narracja organizacyjna może służyć przygotowaniu członków organizacji do zmian, skłaniając ich do określonego rodzaju aktywności (Gabryś, 2014, s. 239).

Bardziej krytycznie zorientowani badacze łączą problematykę narracji z zagadnieniami władzy w organizacji i wskazują na konkurowanie ze sobą różnych wersji opowiadań, co prowadzi do organizacyjnej zmiany. Ponadto tworzenie alternatywnych wersji opowieści organizacyjnych wzmacnia pozycję i zaangażowanie opowiadających (Brown, Gabriel, Gherardi, 2009). David M. Boje, John T. Luhman i Donald E. Baack, biorąc pod uwagę konfliktowy i hierarchiczny charakter praktyk opowiadania, uważają, iż za praktyką opowiadania skrywa się zróżnicowanie i dynamika rzeczywistości organizacyjnej. Pozwala to spojrzeć na organizację jako zbiorowy, wielogłosowy proces, w którym ludzie wspólnie ustalają i zmieniają znaczenia, tyle że negocjacje na temat znaczeń nie dokonują się między aktorami obdarzonymi tym samym dostępem do władzy (Rancew-Sikora, Skowronek, 2015, s. 12). W ujęciu krytycznym podkreśla się, iż o akceptacji określonej wersji opowiadania decyduje pozycja opowiadającego w organizacji. Pozycja ta dzięki podejmowanym zabiegom retorycznym pozwala często na eliminowanie opo-

wieści konkurencyjnych jako dziwacznych, psujących spójność i ład (Rhodes i Brown, 2005). Zdaniem Rancew-Sikory i Skowronek zadaniem krytycznie zorientowanych badaczy jest pozyskiwanie opowieści tzw. zwykłych ludzi i poszukiwanie związków między nimi a opowieściami dominującymi w skali makro, które kamuflują różnice i niezgodności (Rancew-Sikora, Skowronek, 2015, s. 12). Zatem narracje organizacyjne pełnią nie tylko funkcje integrujące, służą kształtowaniu poczucia tożsamości, ale spełniają również funkcje kontroli społecznej, dyscyplinowania pracowników (Maclean, Harvey, Sillince, Golant, 2014).

Badania narracyjne jako interdyscyplinarne i takie, w których dużą rolę zarówno w procesie gromadzenia, jak i interpretowania wyników badań odgrywa badacz, niosą w sobie wiele kluczowych kwestii metodologicznych. Istotne wydają się dwie. Pierwsza to rodzaj źródeł, z których czerpane są opowieści do analizy. Czy powstają z inspiracji badacza, czy też niezależnie od niego. Drugą są pytania badawcze, na które poszukuje odpowiedzi. Pierwszy rodzaj źródeł związany jest z odpowiedzią na pytania dotyczące często konkretnych organizacji, lub jej typów, i traktuje opowieści w kontekście procesów dokonujących się w tych organizacjach i zarządzaniu nimi. Przykładem mogą być badania oparte na wywiadzie swobodnym z przedsiębiorcą opowiadającym o swojej firmie, a uzyskany materiał może posłużyć do opracowania studium przypadku tej firmy lub zostać wykorzystany jako studium przypadku indywidualnej przedsiębiorczości, czego przykładem może być opracowanie wspomnień Kordiana Tarasiewicza (Ochinnowski, 2013). Wykorzystanie opowieści organizacyjnych jest często w takich przypadkach uzupełnione analizą danych zastanych zarówno wewnętrznych, pochodzących z firmy, jak i zewnętrznych, co pozwala na uwzględnienie kontekstu dla interpretacji analizowanej opowieści.

Innym, odmiennym typem badań narracyjnych jest wykorzystanie jako opowieści materiałów powstałych niezależnie od badacza, często są to wywiady prowadzone przez zawodowych dziennikarzy prezentowane w mediach, lub wystąpienia polityków. W takich przypadkach badacze wykorzystują analizę konwersacji i starają się uzyskać szczegółową wiedzę o schematach organizacji rozmowy, które zostały odkryte w badaniach rozmów potocznych i opisane dla różnych, szczegółowych kontekstów, w tym także kontekstów instytucji i organizacji społecznych. Dobrym przykładem takiej analizy bliskiej problematyce zarządzania może być analiza konwersacyjna audycji radiowej poświęconej coachingowi, przeprowadzona przez Dorotę Rancew-Sikorę. Analiza obejmowała prezentację kontekstu rozmowy, charakterystykę uczestników i pełnionych przez nich ról, jej cel, instytucję, w której się odbywała, oraz transkrypcję wypowiedzi. Analiza pozwoliła na ukazanie żywego procesu wzajemnych oddziaływań uczestników, wykorzystania swoich pozycji profesjonalnych do narzucania perspektywy definiowania coachingu. Odwołanie się do przedstawicieli krytycznej analizy dyskursu pozwoliło autorce na

sugestię, iż radiowa rozmowa poświęcona coachingowi zawiera pewne wzorce właściwe ideologii nowego ducha kapitalizmu, gdzie sfera pracy nie jest wyraźnie oddzielona od sfery życia osobistego (Rancew-Sikora, 2017).

Ważnym nurtem badań narracyjnych w Polsce są badania ukazujące, w jaki sposób dokonujące się procesy transformacyjne wpłynęły na postrzeganie organizacji, zmian dokonujących się w nich czy modele karier zawodowych. Badania te prowadzone przez socjologów dostarczają ważnych informacji przedstawicielom nauk o organizacji i zarządzaniu, gdyż z jednej strony pokazują, jak postrzegane i oceniane są praktyki zarządzania organizacjami, z drugiej ukazują społeczny kontekst tych ocen. W przypadku niektórych z nich badania narracyjne odnoszą się do opowieści organizacyjnych, które służą zarówno budowaniu poczucia tożsamości zawodowej pracowników, płaszczyzny integrującej społeczność pracowniczą, jak również stanowią podstawę do oceny działań podejmowanych przez kadre zarządzającą (Mikołajewska-Zajac, Wawrzyniak, 2016). Z kolei w badaniach przemian współczesnych karier pracowniczych badacze zwracają uwagę na zakorzenienie pewnych typów karier w doświadczeniach i procesach socjalizacji wyniesionych z czasów PRL. Historia zatem przejawia się w nich jako kontekst wyjaśniania różnic zarówno we wzorach karier, jak i w treściach świadomości pracowników (Domecka, Mrozowicki, 2008).

Omówione przykładowe badania narracyjne ukazują interesujące przykłady badań rzeczywistości organizacyjnej oraz problemów istotnych dla zarządzania uwzględniających historyczny wymiar rzeczywistości organizacyjnej, znaczenie opowieści organizacyjnych, w których istotną rolę odgrywa zapamiętanie przeszłości i jego rola w interpretacji teraźniejszości. Badanie, uwagi metodologiczne autorów oraz sformułowane przez nich wnioski powinny w większym stopniu być wykorzystywane zarówno przez przedstawicieli nauk o organizacji i zarządzaniu, jak i praktyków zarządzania ze względu na to, iż zawierają cenne informacje o kontekście, w którym ci ostatni analizują aktualne problemy stojące przed organizacją i zarządzaniem.

Business history

Refleksja dotycząca historii biznesu ma swój rodowód amerykański i jest związana z kształceniem adeptów zarządzania w uczelniach typu *business schools* (Galambos, 2003; Jastrząb, 2011). Początkowo pozostawała ona na marginesie prac historycznych, gdyż powstałe opracowania charakteryzowały się stosunkowo niewielkim krytycyzmem i mogły być traktowane raczej nie jako publikacja naukowa, a materiał promocyjny firm (Kieser, 2002). Wybitnym przedstawicielem tej subdyscypliny był Alfred D. Chandler, który starał się łączyć badania historyczne z teorią ekonomii, w wyniku czego powstały znaczące prace poświęcone relacjom między strategią firmy a jej strukturą (Chandler, 1990/1962) oraz zmianom zarządzania organizacjami w kapitalizmie menedżerskim,

w warunkach rozdziału własności i zarządzania (Chandler, 2002/1977). Prace profesora Harvardu wyprowadziły *business history* na szersze wody światowych nauk historycznych, lecz równocześnie silnie ukierunkowały je na związek z neoliberalną ekonomią, co przyczyniło się do zarzutów, iż badania w tej dziedzinie służą ilustrowaniu tez głoszonych przez ekonomistów. Inną, istotną kwestią była rozbieżność między wybitnie idiograficznym charakterem badań historii biznesu a teoretycznymi aspiracjami ekonomii, pragnącej formułować prawa dotyczące gospodarki. Równocześnie nastąpił wzrost zainteresowania tą subdyscypliną w innych krajach, nie tylko europejskich, ale i Brazylii czy Japonii. Powodowało to z jednej strony zróżnicowanie relacji między historykami biznesu a historykami gospodarki (Pikos, Olejniczak, 2017), z drugiej zaś ukazanie szerokiego spektrum problematyki badawczej.

Artykuły zawarte w książce *Business history around the world* pod redakcją Franco Amatori i Geoffreya Jonesa prezentują nie tylko rozwój tej subdyscypliny na przełomie XX i XXI wieku i jej problemy metodologiczne, ale również rozwój badań prowadzonych nie tylko w USA i Europie Zachodniej, ale również w Azji i Ameryce Łacińskiej. Ich autorzy wskazują na znaczenie narodowych uwarunkowań, które powodują, iż np. badacze amerykańscy przedmiotem swoich badań uczynili korporacje i ich rolę w tworzeniu koncepcji zarządzania, uwagę badaczy w krajach śródziemnomorskich przyciąga biznes rodzinny, a w Japonii gwałtowny rozwój gospodarczy po II wojnie światowej. Przykłady te pokazują, iż ten wyraźny wpływ narodowej specyfiki na problematykę badawczą oraz rozwój wiedzy w dziedzinie *business history* w oparciu o badania idiograficzne bazujące na danych zastanych, pokazują na szansę, jaka stoi przed polskimi badaczami, którzy ukazując przeobrażenia polskich firm w procesie transformacji polityczno-społeczno-gospodarczej i kulturowej przełomu XX i XXI wieku oraz badając polską przedsiębiorczość i jej tradycje w okresie zaborów i międzywojnia, mogą dostarczyć wiele interesującej wiedzy zarówno dla zagranicznych badaczy, jak i rodzimych czytelników, w szczególności związanych z zarządzaniem organizacjami gospodarczymi.

Badania uprawiane w ramach *business history* ewoluowały pod względem problematyki. Jej różnorodność dostrzegana jest nie tylko w wymiarze narodowym, ale również wynika ze zmiany paradygmatu, co przejawia się w odejściu od historii poszczególnych organizacji gospodarczych w stronę procesów społecznych i zagadnień etycznych, co widoczne jest w pracach poświęconych np. wpływowi koncepcji zarządzania powstałymi w USA na zarządzanie w Europie czy Japonii oraz historii edukacji menedżerskiej (Kipping, Üsdiken, 2008).

Okres ostatnich lat w środowisku badaczy *business history* zaznaczył się dyskusjami dotyczącymi zagadnień metodologicznych. Zostaną omówione w następnym podrozdziale, w którym scharakteryzuję historyczny zwrot w badaniach organizacji, w którym badacze nawiązywali do dorobku *business history*, lecz w swoich propozycjach wyko-

rzystania perspektywy historycznej w badaniach organizacji wykraczali poza dotychczasowe paradygmaty, uwzględniając z jednej strony inspiracje wynikające z badań narracyjnych, czy z filozofii, z drugiej uwzględniali inne niż ekonomiczne perspektywy teoretyczne w badaniach organizacji. To jednak, co stanowi fundament badań uprawianych w nurcie *business history*, to założenie metodologiczne, iż rzeczywistość organizacyjna jest dana badaczowi poprzez źródła, a ponieważ organizacje kształtowane są nie tylko przez aktualne otoczenie, ale i przez zjawiska i procesy dokonujące się w przeszłości oraz interpretację tych zjawisk i procesów, przeto koniecznym jest wykorzystanie różnorodnych źródeł pochodzących z przeszłości oraz ich krytyka (Zetlin, 2008).

W ostatnich latach *business history* stała się przedmiotem zainteresowania polskich badaczy. Ich uwaga zwrócona jest nie tylko na prezentację tej subdyscypliny (Mączak, 1956; Sobczak, 2010; Jastrząb, 2011; Pikos, Olejniczak, 2017), ale również na wskazanie polskich badaczy przedsiębiorczości, dziejów przemysłu oraz autorów monografii polskich przedsiębiorstw. Tomasz Ochowski i Michał Szukała przypomnieli sylwetkę i dorobek Ryszarda Kołodziejczyka (Ochowski, Szukała, 2015), a Anna Sosnowska polskich historyków gospodarczych uczestniczących w światowej dyskusji poświęconej problematyce zacofania gospodarczego i cywilizacyjnego (2004). Z kolei Józef Piłatowicz, badacz środowiska polskich inżynierów (1994), a więc niezmiernie ważnego dla rozwoju przemysłu, przypomniał badaczy polskiego przemysłu (Piłatowicz, 2008). Piotr Górski, charakteryzując międzywojenne środowisko polskich przedstawicieli nauki organizacji, ukazał rodowód środowiska polskich menedżerów (Górski, 2005). W ostatnim czasie opublikowane zostały wyniki badań poświęconych polskim przedsiębiorstwom z długą, ponadstuletnią tradycją (Mikołajewska-Zajac, 2017; Pikos, Olejniczak, 2017) i przeobrażeniom polskiego przemysłu motoryzacyjnego (Jastrząb, Wawrzyniak, 2017).

Do prac odnoszących się bezpośrednio do historii zarządzania w Polsce należą publikacje, których autorzy podejmują zagadnienia dotyczące historii myśli organizatorskiej, omawiają sylwetki przedstawicieli nauki i praktyki zarządzania oraz ich dokonania (Sobczak, 2012; Czech, 2009). Wśród nich spotykamy również takie, które poświęcone są analizie wybranych metod organizatorskich rozwijanych przez Polaków w przeszłości (Walczak, 2012). Prace te jednak najczęściej mają charakter rocznicowy, ich autorzy nie nawiązują do podstawowej zasady metodologicznej perspektywy historycznej nakazującej uwzględniać badane zjawiska w szerszym kontekście zjawisk i procesów. Ich wartość polega jednak na przyczynianiu się do zachowania pamięci o dokonaniach Polaków i podkreślaniu niebezpieczeństwa nadużywania koncepcji powstałych w przeszłości dla wyjaśniania koncepcji spotykanych we współczesnym zarządzaniu (Czech, 2017).

Polski „zwrot” w kierunku refleksji historycznej dotyczącej zarówno procesów zmian w sferze gospodarki ujmowanej na poziomie organizacji, jak i środowisk z nią

związanych, świadczy o nawiązaniu do nurtów aktualnych w światowej nauce, oraz pragnieniu ukazania procesów polskiej transformacji politycznej i społeczno-gospodarczej w dłuższej perspektywie czasowej. Dobrze, że towarzyszy temu przypomnienie dorobku rodzimych badaczy. Jeszcze lepiej, gdyby pozycje te zapoczątkowały systematyczne uzupełnianie białych plam w historii społeczno-gospodarczej i zostały uwzględnione w kształceniu adeptów zarządzania, przez co mogłyby zostać wykorzystane do kształtowania sylwetki współczesnych, polskich menedżerów.

Zwrot historyczny w zarządzaniu, zagadnienia metodologiczne

„Historyczny zwrot” w badaniach organizacyjnych, jaki rozpoczął się od lat 90. ubiegłego wieku, został opisany zarówno w czasopismach o zasięgu światowym (Booth, Rowlinson, 2006; Kieser, 2015; Mills, Suddaby, Foster, Durepos, 2016), jak i publikacjach polskojęzycznych (Górski, 2007a; Górski, 2007b; Ochowski, 2013: 90–117; Mikołajewska-Zajac, 2017). „Zwrot historyczny” wynikał z wpływu zmian dokonujących się w humanistyce, szczególnie nawiązaniu do filozofii hermeneutycznej, refleksji historiograficznej White’a, refleksji postmodernistycznej Foucaulta oraz wzrostu zainteresowania perspektywą konstruktywistyczną w badaniach organizacji. Prowadziło to do spojrzenia na rzeczywistość organizacyjną oczyma jej uczestników. Do tego doszły zmiany społeczne związane z dążeniem do emancypacji mniejszości etnicznych czy kobiet, co wzmogło zainteresowanie ukazaniem perspektyw tych grup na problematykę organizacji i zarządzania. Przyczyniło się to do wzbogacenia *business history* – o czym pisałem wcześniej – ale także doprowadziło do wzmocnienia postulatu wyjaśniania zjawisk i procesów organizacyjnych uwzględniającego dłuższą perspektywę czasową. „Historyczny zwrot” nawiązywał jednak do różnorodnych nurtów teoretycznych nie tylko w humanistyce, ale również w teoriach organizacji, co oznaczało zerwanie dotychczasowych, tradycyjnych więzi między *business history* a ekonomią. Publikacja Charlesa Booth’a i Michela Rowlinsona oraz poświęcone perspektywie historycznej w badaniach organizacji nowe czasopismo „Management and Organizational History” zapoczątkowały liczne publikacje poświęcone zarówno zagadnieniom metodologicznym, szczególnie relacjom między badaniami historycznymi a teoriami organizacji, jak i wynikom prac badawczych. W niniejszym artykule odwołam się do dyskusji poświęconych zagadnieniom metodologicznym.

Dziesięć lat jakie minęły od opublikowania artykułu Booth’a i Rowlinsona, pozwala dokonać oceny dokonań i wpływu badań wykorzystujących perspektywę historyczną w badaniach organizacji. Artur Mills, Roy Suddaby, William Foster i Gabriele Durepos w swej ocenie użyli sformułowania kilka kroków w przód i pół kroku do tyłu. Za sukcesy uznali zdecydowany sprzeciw wobec prezentyzmu i uniwersalizmu, co przyczyniło się do wzrostu krytycyzmu w stosunku do teorii organizacji i wzrostu wrażliwości na

uwzględnienie kontekstu historycznego w badaniach organizacji. Drugi krok w przód wynikał ze związków między perspektywą historyczną a perspektywą krytyczną, co miało swoje konsekwencje metodologiczne polegające na bogatszym i bardziej złożonym przedstawianiu rzeczywistości organizacyjnej, ale również uwrażliwieniu na społeczne konsekwencje funkcjonowania organizacji, przedstawianie propozycji zmian uwzględniających poprawę sytuacji człowieka w organizacji. Wzrost zainteresowania wykorzystaniem perspektywy historycznej sprzyjał korzystaniu z innych inspiracji pochodzących z filozofii czy lingwistyki w badaniach organizacji. Zatem można uznać, iż promocja perspektywy historycznej w naukach o organizacji i zarządzaniu generalnie służy promocji humanistyki w badaniach organizacji.

Z kolei te pół kroku w tył wynika z niespełnionego przekonania czy życzenia, że „historyczny zwrot” przyczyni się do wyraźnego wpływu perspektywy historycznej na teorie organizacji. Nic takiego nie nastąpiło, co może wynikać w wieloparadygmatowości nauk o organizacji i zarządzaniu (Górski, 2009a), wpływu różnych perspektyw, które mimo, iż wydawały się dominować w pewnych okresach, to jednak nie doprowadziły do wypracowania spójnej teorii organizacji (Hatch, 2002; Koźmiński, Latusek-Jurczak, 2011).

Wpływ „historycznego zwrotu” zaznaczył się nie tylko w obszarze badań organizacji, ale również samego rozumienia, czym jest historia organizacyjna. Spowodowało to potraktowanie jako równoprawnych i równie wartościowych badań odnoszących się do przeszłości organizacji nie tylko tych, bazujących na źródłach zastanych, ale i tych, które dotyczą organizacyjnych opowieści, wykorzystania historii w organizacyjnym dyskursie. Historia sprzyja budowaniu tożsamości organizacyjnej, integrowaniu pracowników i kształtowaniu jej wizerunku. Temu nurtowi praktyki zarządzania towarzyszyła również refleksja krytyczna dotycząca nie tylko nadużywania przeszłości, ale i przemilczania faktów niewygodnych dla organizacji (Decker, 2013). Pozwoliło to nie tylko na wykorzystanie dorobku socjologii historycznej, ale i koncepcji Goffmana, potraktowania rzeczywistości organizacyjnej jako teatru. Badania ostatnich lat, na jakie wskazują autorzy artykułu, są prowadzone właśnie w nurcie retorycznym podkreślającym znaczenie wypowiedzi performatywnych w organizacyjnym dyskursie.

Podobnie rozwój perspektywy historycznej w badaniach organizacji oceniali Marcelo Bucheli i R. Daniel Wadhvani (2015). Dzięki „historycznemu zwrotowi” przestano traktować historię jako zbiór anegdot i przykładów ilustrujących rozwiązania organizacyjne. Wykorzystanie perspektywy historycznej umożliwiło również krytykę dominujących paradygmatów w badaniach organizacji, których przedstawiciele wyjaśniali zmianę poprzez odwołanie się do procesów adaptacji i dyfuzji. Wykorzystanie perspektywy historycznej umożliwia ukazanie uwarunkowań zmian dokonujących się w organizacjach i koncepcjach zarządzania. Pociągało to za sobą konieczność uwzględniania

kontekstów analizowanych zjawisk i procesów. Uwzględnienie perspektywy historycznej sprzyja rozwojowi kadry menedżerskiej, formułowaniu celów organizacji i budowaniu sprzyjającej temu kultury pracy.

Ocena 10 lat dokonań badaczy wykorzystujących perspektywę historyczną w badaniach organizacji pokazuje, iż nawiązują oni do różnych sposobów prowadzenia badań historycznych. Autorzy artykułu wprowadzającego do wydania specjalnego w „Academy of Management Review” (Godfrey i inni, 2016) pierwsze z nich określili jako „history with theory”. Polega ono na prowadzeniu badań w ramach *business history* i konfrontowaniu ich z teoriami organizacji, jako pomocnymi w interpretacji uzyskanego w toku badań materiału. Badacze reprezentujący to podejście skłaniają się bardziej ku badaniom w nurcie historiograficznym. Drugie, określane jako *theory with history*, jest bardziej teoretyczne, gdyż to teorie organizacji są punktem wyjścia w badaniach, a materiał historyczny służy weryfikacji hipotez i odpowiedziom na postawione pytania. O czym należy pamiętać, to, że zarówno w pierwszym, jak i drugim przypadku „historia ma znaczenie”, a *organizational history* traktowana jest jako subdyscyplina w badaniach organizacji (*organizational studies*), a *business history* traktowana jest jako odrębna subdyscyplina. Badania te wyraźnie wykraczają poza założenia przyjmowane przez badaczy organizacji reprezentujących indywidualizm metodologiczny, dla których odwołanie do historii służyło co najwyżej ilustrowaniu głoszonych tez (Kieser, 1994). Propozycję wykorzystania badań historycznych w badaniach organizacji przedstawiają również Mairi Maclean Charles Harvey i Stewart R. Clegg. Podobnie jak poprzedni autorzy przedstawiają typologię funkcji, jakie pełni historia w badaniach organizacji. Może to być ewaluacja, testowanie istniejących teorii, może służyć wyjaśnieniu procesów społecznych, może także służyć konceptualizacji nowych pojęć oraz narracji, wyjaśnieniu form i przyczyn spotykanych współcześnie zjawisk (2016).

Perspektywę historyczną odnoszono do takich perspektyw teoretycznych, jak zależność od ścieżki (*path dependence*) i instytucjonalizm. W przypadku pierwszej z koncepcji zwracano uwagę na konieczność uwzględniania konkretnych uwarunkowań, odejścia od bazowania na uniwersalnych prawidłowościach i zasadach. Wartość badań wykorzystujących perspektywę historyczną w badaniach organizacji polega na ukazaniu uwarunkowań zarządzania, wyboru strategii i osiągniętych rezultatów (van Baalen, Bogenrieder, 2009). Roy Suddaby, William Foster i Albert Mills w publikacji poświęconej wykorzystaniu perspektywy instytucjonalnej w badaniach organizacji zwrócili uwagę, iż o ile tzw. stary instytucjonalizm uwzględniał wymiar historyczny, o tyle ten nowy zaciemnia rolę historii. Zauważają, że „[w]spółczesny neoinstytucjonalizm postrzega historię jako zbiór podstawowych warunków, które są względnie stałe i które wyrażają się stosunkowo konsekwentnie w czasie i przestrzeni. Co więcej, sam czas traktowany jest jako stosunkowo dyskretny – tzn. uporządkowane i mierzalne – zjawisko” (Suddaby,

Foster, Mills, 2014, s. 107). Uwzględnienie propozycji metodologicznego historycznego instytucjonalizmu pozwala na ukazanie tego, co dzieje się z organizacją w czasie, mówiąc nieco metaforycznie, co historia robi z organizacją. Jest to ukazanie jednej z propozycji badawczej związanej z historycznym zwrotem, uzupełnienie propozycji badaczy opowieści organizacyjnych pokazujących, co organizacje robią z historią.

Podstawowe zasady metodologiczne historycznego instytucjonalizmu nakazują uwzględnienie kontekstowości badanych zjawisk, zwrócenia uwagi na ich zlokalizowanie i towarzyszące im zjawiska i procesy. Jest to wyraźny sprzeciw wobec roszczeń do formułowania prawd uniwersalnych. Prowadzi to w konsekwencji do złożonej przyczynowości badanych zjawisk. Większą wagę przypisuje się czynnikom endogennym niż egzogennym. Inspiracja do badań pochodzi nie z identyfikacji luk w teoriach, a ze zmieniającej się rzeczywistości organizacyjnej. Historyczny instytucjonalizm traktuje instytucje jako wynik procesów historycznych, obejmujących zarówno wydarzenia z przeszłości, jak i ich interpretacji, które ulegają zmianom. Zdaniem Terrance G. Weatherbee kontekst to szeroko rozumiane uwarunkowania strukturalne, zarówno warunki materialne czy prawne, jak i interpretacje warunków oraz idei, wyobrażeń dotyczących przeszłości (Weatherbee, 2012).

Propozycję podejść teoretycznych, które mogą zostać wykorzystane w historycznych badaniach organizacji, przedstawiają również wspomniani wcześniej Maclean, Harvey i Clegg. Ich zasadniczym celem jest odwrócenie często stosowanej w toczonych dyskusjach perspektywy. Zamiast podkreślać korzyści z wykorzystania perspektywy historycznej w badaniach organizacji, wskazują na przykładach trzech koncepcji teoretycznych korzyści, jakie mogą osiągnąć badania historyczne w obszarze organizacji. Pierwszą jest instytucjonalna przedsiębiorczość, koncepcja, w której podstawowym pojęciem jest podmiot charakteryzujący się wyobraźnią i poszukujący twórczych rozwiązań, wspierających uznane w społeczeństwie wartości i interesy. Jest to zatem powrót do źródeł, do badania wybitnych jednostek, twórców organizacyjnych rozwiązań. Drugą koncepcją teoretyczną jest ewolucjonizm. Pozwala ona zwrócić uwagę na problematykę zmiany, zainteresowania się kontekstem, w jakim dokonują się przeobrażenia rzeczywistości organizacyjnej. Jak zauważają Stephen Lippmann i Howard E. Aldrich, wykorzystanie teorii ewolucji pozwala badaczom na osadzenie organizacji w historycznym kontekście, połączenia bogactwa szczegółów dotyczących badanych organizacji z tym, co im wspólne. Ewolucjonizm dobrze współgra z inną koncepcją wykorzystywaną w badaniach organizacji, z omówionym wcześniej historycznym instytucjonalizmem. Ostatnia propozycja dotyczy wykorzystania pomysłów francuskiego socjologa Pierre'a Bourdieu. Zwracają oni uwagę na koncepcję pola, habitusu oraz kapitału kulturowego i społecznego. Odwołują się do badań wykorzystujących koncepcje Bourdieu, poświęconych postaci Andrew Carnegiego (Harvey, Maclean, Gordon, Shaw, 2011).

Scharakteryzowane w tym podrozdziale rozważania dotyczące historii organizacyjnej pokazują nie tylko kierunek, w jakim w ostatnich 10 latach podążają badacze reprezentujący perspektywę historyczną w badaniach organizacji i zarządzania, ale również pokazują, iż badacze ci łączą przygotowanie metodologiczne i wiedzę z dwóch obszarów, historii i teorii organizacji. Rozważania metodologiczne oparte są nie tylko na krytycznej obserwacji prądów intelektualnych i koncepcji w obu obszarach badań społecznych, ale przede wszystkim bazują na prowadzonych badaniach empirycznych. W przeciwieństwie do charakteryzowanych wcześniej obszarów badań etnograficznych związanych z opowieściami organizacyjnymi czy badaniami historycznymi związanymi z *business history*, w nurcie historii organizacyjnej, rozumianej jako połączenie metodologii badań historycznych z teoriami organizacji, brak jest badań i ich wyników w polskiej literaturze przedmiotu. Świadczy o tym brak publikacji polskich autorów w głównych czasopismach tego nurtu badań, w „Management and Organizational History”, w numerach specjalnych czasopism poświęconych perspektywie historycznej w badaniach organizacji i zarządzania, np. „Organization”, „Organization Studies”, „Academy of Management Journal” czy „Business History”, a także w opracowaniach monograficznych. Brak również publikacji w krajowych czasopismach z dziedziny organizacji i zarządzania. Te, które wymieniłem wcześniej, dotyczyły prezentacji „historycznego zwrotu” w badaniach organizacji, lub co najwyżej ich autorzy uzasadniali konieczność prowadzenia takich badań, wskazując na naturę rzeczywistości organizacyjnej (Górski, 2009b; Górski, 2009c; Górski, 2010; Górski, 2014; Górski, 2018). Jedynie dwa teksty można potraktować jako przykład analizy zjawisk i procesów organizacyjnych uwzględniających połączenie teorii organizacji z perspektywą historyczną i opartych na badaniach empirycznych. Jest to monografia Ochnowskiego pokazująca tradycje polskiej przedsiębiorczości jako źródło kapitału kulturowego organizacji (2013) i artykuł Górskiego poświęcony zmianie organizacyjnej w administracji publicznej w Polsce w okresie międzywojennym (2013).

Zakończenie

Charakterystyka podejść badawczych w obszarze organizacji i zarządzania wykorzystujących perspektywę historyczną pokazuje – mimo wyraźnego wzrostu zainteresowania wśród polskich badaczy tym podejściem – niezbyt duży udział badań historycznych, i co ważniejsze, wrażliwości badaczy i dydaktyków kształcących adeptów zarządzania historycznym wymiarem rzeczywistości organizacyjnej (Górski, 2011; Ratajczak, 2011). Wskazaniu na badania dotyczące organizacji i zarządzania uwzględniające wymiar historyczny rzeczywistości organizacyjnej towarzyszyło zwrócenie uwagi, iż wiele z nich prowadzili socjologowie organizacji i historycy. Świadczy to o interdyscyplinarności tego obszaru badań, ale w sytuacji, gdy specjaliści zarządzania nieczęsto sięgają do badań

prowadzonych przez przedstawicieli innych dyscyplin, wpływ wyników badań prowadzonych w ramach poszczególnych dyscyplin na inne jest niewielki, o czym świadczą dane dotyczące cytowania prac. Jako przykład można wskazać pracę amerykańskiej badaczki, etnografki, poświęconą transformacji polskiej gospodarki i organizacji (Dunn, 2008). Według informacji zamieszczonych w Google scholar (dane na 07.06. 2018) w ciągu 10 lat od wydania polskiego tłumaczenia książki była cytowana 20 razy, w tym ani raz przez autora publikacji z dziedziny zarządzania lub w czasopiśmie z ekonomii czy zarządzania. Najbliżej organizacji i zarządzania wydają się dwie publikacje zamieszczone w czasopiśmie „Annales. Etyka w życiu gospodarczym” (Kamosiński, 2016; Kosztowna, 2016). Ich autorami są jednak humaniści.

Aby wyjaśnić ten stan rzeczy, należy zwrócić uwagę zarówno na stan nauk o organizacji i zarządzaniu w Polsce, których uprawianie charakteryzuje się dominacją paradygmatu funkcjonalno-strukturalnego, dążącego do pomiaru badanych zjawisk i budowania modeli pozwalających na zastosowanie powstałej w ten sposób wiedzy w praktyce zarządzania. Niepokojący jednak jest dostrzegalny stosunkowo niski poziom świadomości metodologicznej badaczy, co oznacza, iż jako oczywiste uważa się stosowanie metod opartych na sondażach diagnostycznych wykorzystujących techniki ankietowe. Z badań prowadzonych przez Katarzynę Susabowską, poświęconych perspektywom badawczym i stosowanym metodom w badaniach w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi ostatniego dziesięciolecia, wynika, iż znikomy odsetek badaczy w swoich artykułach określa wprost perspektywę badawczą, w jakiej prowadzi badania, dominują podejścia wywodzące się z nurtu pozytywistycznego, a najpopularniejszą metodą jest wywiad skategoryzowany. Autorka, konstatując ten stan rzeczy, stwierdza, że na podstawie zebranych przez nią danych trudno orzec o przyczynie takiego stanu rzeczy (Susabowska, 2017, s. 75). Sądzę, iż w kontekście zainteresowania i wykorzystania perspektywy historycznej można pokusić się o postawienie hipotezy, iż na stan rzeczy, o którym pisze katowicka badaczka, wpływa wiele przyczyn, jedną z nich jest niski poziom świadomości metodologicznej, związany zarówno z przyjmowanym pozytywistycznym paradygmatem jako obowiązującym, jak i kształceniem na kierunku zarządzanie nieuwzględniającym filozofii czy metodologii badań w programach kształcenia. Ten stan rzeczy wydaje się utwierdzać stosunkowo niski – wbrew składanym deklaracjom – poziom interdyscyplinarności prowadzonych badań w jakże „interdyscyplinarnym” obszarze zżl (Górski, 2017).

Dominację paradygmatu pozytywistycznego zauważa również Dariusz Jemielniak (2002), lecz i on w krótkim tekście nie próbuje podać przyczyny takiego stanu rzeczy. Na pewno wynika on z wpływu amerykańskich koncepcji i metod zarządzania w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego stulecia na kształcenie na kierunku zarządzanie w Polsce (Genell, 1997). Z pewnością wynika również z braku ciągłości rozwoju naukowej re-

fleksji nad organizacją i zarządzaniem, co zrozumiałe jest, znając dwudziestowieczną historię Polski. W odniesieniu do nikłego zainteresowania wykorzystaniem perspektywy historycznej należy również dodać słabe zakorzenienie w przeszłości polskich przedsiębiorstw, ich właścicieli i menedżerów, co nie sprzyja spoglądaniu wstecz i uwzględnianiu wiedzy o przeszłości w integracji pracowników i zarządzaniu. Można mieć nadzieję, iż czas robi swoje i kolejne lata funkcjonowania nie tylko gospodarki rynkowej, ale i poszczególnych organizacji, spowoduje, iż pokolenia, dla których ten system społeczno-gospodarczy będzie jedynym znanym z osobistego doświadczenia, sprzyjać będzie stawianiu pytań, na które udzielenie odpowiedzi będzie związane z przyjęciem perspektywy historycznej.

Bibliografia

- Badania narracyjne w psychologii* (2010). Red. M. Straś-Romanowska, B. Bartosz, M. Żurko. Warszawa: Wydawnictwo Eneteia.
- van Baalen P., Bogenrieder I. (2009). *Historical approaches in organizational research*. Journal of Organizational Change Management, t. 22(1).
- Barańska K. (2013) *O relacjach humanistyki i zarządzania: megalians to czy szczęśliwy związek?* Problemy Zarządzania, t. 11, nr 4(44): 33–44.
- Booth Ch., Rowlinson M. (2006). *Management and organizational history: Prospects*, Management and Organizational History, 1, 5–30.
- Brown A.D., Gabriel Y., Gherardi S. (2009). *Storytelling and change: An unfolding story*. Organization, 16, 323–333.
- Bucheli M., Wadhvani D.R. (2015). *Organizations in Time: History, Theory, Methods*. Oxford: Oxford University Press.
- Chandler A.D. (1990 [1962]). *Strategy and Structure. Chapters in the History of the Industrial Enterprise*. Cambridge Mass. – London: The MIT Press.
- Chandler A.D. (2002 [1977]). *The Visible Hand. The Managerial Revolution in American Business*. Cambridge (Mass.) – London: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Czarniawska B. (1997). *Narrating the Organization*. Chicago: University of Chicago Press.
- Czech A. (2009), *Karol Adamiecki – polski współtwórca nauki organizacji i zarządzania: (biografia i dokonania)*. Katowice; Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Karola Adamieckiego.
- Czech A. (2017). *Dziedzictwo przeszłości – nawiązująca inspiracja czy interpretacyjne nadużycie?* Problemy Zarządzania, nr 2, s. 210–214.
- Decker S. (2013). *The silence of the archives: business history, post-colonialism and archival ethnography*. Management & Organizational History, 8(2), 155–173.
- Domańska E. (2012). *Historia egzystencjalna. Krytyczne studium narratywizmu i humanistyki zaangażowanej*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Domecka M., Mrozowicki A. (2008). *Robotnicy i ludzie biznesu. Wzory karier zawodowych a zmiana społeczna w Polsce*. Przegląd Socjologii Jakościowej, nr 4(1), s. 136–155.
- Dunn E. (2008). *Prywatyzując Polskę. O bobofrutach, wielkim biznesie i restrukturyzacji. pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- Dziob A. (2010). *Badanie narracji – między psychologią, socjologią a językoznawstwem*. Kwartalnik Językoznawczy, nr 2(2), s. 1–10.

- Etnografia organizacji*. (2011). Redakcja naukowa M. Kostera. Gdańsk: GWP Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Gabryś B.J. (2014). *Analiza narracji w mikro- i małych organizacjach – ujęcie teoretyczne*. Problemy Zarządzania, nr 12 (347), s. 236–247.
- Galambos L. (2003). *Identity and the Boundaries of Business History: An Essay on Consensus and Creativity*. [W:] F. Amatori, G. Jones (red.), *Business History Around the World*. Cambridge: Cambridge University Press, s. 11–30.
- Godfrey P.C., Hassard J., O'Connor E., Rowlinson M., Ruef M. (2016). *What Is Organizational History? Toward a Creative Synthesis of History and Organization Studies*. Academy of Management Review, 41, 590–608.
- Genell K. (1997). *Transforming management education: A Polish mixture*. Lund: Lund University Press.
- Górski P. (2005). *Między inteligencją tradycją a menedżeryzmem. Studium kształtowania środowiska naukowej organizacji, jego ideologii i działań organizatorskich w Polsce międzywojennej*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Górski P. (2007a). *Perspektywa historyczna w teorii i badaniach w dziedzinie organizacji i zarządzania*, „Współczesne Zarządzanie”, nr 4, s. 20–29.
- Górski P. (2007b). *Management and Organizational History” nowe czasopismo w dziedzinie organizacji i zarządzania*, „Organizacja i Kierowanie”, nr 2, s. 141–151.
- Górski P. (2009a). *Wprowadzenie*. [w:] *Humanistyka i zarządzanie. W poszukiwaniu problematyki badawczej i inspiracji metodologicznych*. Pod redakcją P. Górskiego. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Górski P. (2009b). *Metodologiczne aspekty badania rozwoju i recepcji koncepcji zarządzania na przykładzie naukowej organizacji w Stanach Zjednoczonych i w Polsce*. [w:] *Studia z zarządzania międzykulturowego*. Redakcja naukowa Ł. Sułkowski, K. Waniek. Cz. II. Łódź: Wydawnictwo Społecznej Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania, s. 11–21.
- Górski P. (2009c). *Zarządzanie w perspektywie humanistycznej*, „Organizacja i Kierowanie”, nr 4, s. 107–121.
- Górski P. (2010). *Zarządzanie i nauki o zarządzaniu w perspektywie humanistycznej*. [w:] *Komunikacja i jakość w zarządzaniu*. Red. T. Wawak, Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Górski P. (2011). *Kształcenie menedżerów wobec zjawiska kryzysu: perspektywa historyczna*. Master of Business Administration, nr 6 (113) s. 25–35.
- Górski P. (2013). *Zmiana organizacyjna w administracji państwowej w perspektywie historycznej – aspekty społeczno-kulturowe*. Współczesne Zarządzanie, nr 1, s. 202–211.
- Górski P. (2014). *O potrzebie badań koncepcji zarządzania w Polsce w perspektywie historycznej*. Marketing i Rynek, nr 5 s. 259–264.
- Górski P. (2017). *Problem interdyscyplinarności subdyscypliny naukowej zachowania organizacyjne w Polsce: wymiar instytucjonalny i jego konsekwencje*. Humanizacja Pracy, nr 4, s. 45–59.
- Górski P. (2018). *Perspektywa historyczna w badaniu praktyki i koncepcji zarządzania ludźmi*. Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, nr 2, s. 49–61.
- Harvey C., Maclean M., Gordon J., Shaw, E. (2011). *Andrew Carnegie and the Foundations of Contemporary Entrepreneurial Philanthropy*. Business History, 53(3), 424–448.
- Hatch M. J. (2002). *Teoria organizacji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

- Jastrząb M. (2011). *Historia biznesu: czego uczy i czy pomaga zrozumieć światowy kryzys*. Master of Business Administration, nr 6(113), s. 36–47.
- Jastrząb M., Wawrzyniak J. (2017). *On Two Modernities of The Polish Automotive Industry: The Case of Fabryka Samochodów Osobowych and its Staff (1948–2011)*. Acta Poloniae Historica, 115, s. 37–68.
- Jemielniak D. (2002). *Kultura odkrywana czy konstruowana?* Master of Business Administration, nr 2, s. 28–30.
- Kamosiński S. (2016). *Praca jako obowiązek a praca jako źródło satysfakcji Studium historyczne roli i znaczenia pracy w dziejach Polski (po 1945 roku)*. Annales. Etyka w życiu gospodarczym, vol. 19 nr 2.
- Każmierska K. (2016). *Proces transformacji w doświadczeniach biograficznych*. Przegląd Socjologii Jakościowej, t. 12, nr 2, s. 6–16.
- Kieser, A. (1994). *Why organization theory needs historical analyses and how this should be performed*. Organization Science, 5, 608–617.
- Kieser A. (2002). *On Communication Barriers between Management Science, Consultancies and Business Companies*. [w:] C. Timothy, R. Fincham (red.), *Critical Consulting. New Perspectives on the Management Advice Industry*. Oxford: Blackwell: 206–227.
- Kieser A. (2015). *Twenty Years After. Why organization theory needs historical analysis*. [W:] P. Genoe McLaren, A.J. Mills, T.G. Weatherbee (red.), *The Routledge Companion to Management and Organizational History*. London: Routledge, 47–48.
- Kipping M., Üsdiken B. (2008). *Business history and management studies*. [w:] *The Oxford Handbook of Business History*. G.G. Jones, J. Zeitlin (red.). Oxford: Oxford University Press 2008.
- Klincewicz K. (2016). *Zarządzanie, organizacje i organizowanie – inspiracje teoretyczne i próby systematyzacji*. [w:] *Zarządzanie, organizacje i organizowanie. Przegląd perspektyw teoretycznych*. Red. K. Klincewicz. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, s. 15–24.
- Kociatkiewicz J., Kostera M. (2013). *Zarządzanie humanistyczne: zarys programu*. Problemy Zarządzania, t. 11, nr 4(44), s. 9–19.
- Konecki K. (2015). *Studia z metodologii badań jakościowych. Teoria ugruntowana*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kostera M. (2008). *Antropologia organizacji. Metodologia badań terenowych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kostera M. (2010). *Organizacje i archetypy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Kosztowna N. (2016). *Kobieta w zakładzie pracy w Polsce Ludowej i po 1990 r. Analiza stanu prawnego*. Annales. Etyka w życiu gospodarczym, t. 19, nr 2.
- Koźmiński A., Latusek-Jurczak D. (2011). *Rozwój teorii organizacji*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza Wolters Kluwer.
- Maclean M., Harvey Ch., Sillince J., Golant B. (2014). *Living up to the Past? Ideological Sense-making in organizational Transition*. Organization, 21 (4), 543–567.
- Maclean M., Harvey Ch., Clegg S. (2016). *Conceptualizing historical organization studies*. Academy of Management Review, t. 41, nr 4, 609–632.
- Mączak A. (1956). *Business History*. Kwartalnik Historyczny, LXIII, 1(269).
- Metoda biograficzna w socjologii. Antologia tekstów*. (2012). Red. K. Każmierska. Kraków: Nomos.

- Mikołajewska-Zajac K., Wawrzyniak J. (2016). *Nostalgia jako narzędzie krytyki transformacji. Mit dobrego właściciela w opowieściach pracowników fabrycznych*. Przegląd Socjologii Jakościowej, t. 12, nr 2, s. 36–54.
- Mikołajewska-Zajac K. (2017a). *Historia zakładów E. Wedel* [w:] *Zarządzanie w Polsce. Dydaktyczne studia przypadków*, D. Latusek-Jurczak (red.), Warszawa, POLTEXT, s. 313–370.
- Mikołajewska-Zajac K. (2017b). *Zwrot historyczny w teorii organizacji: splatając ważne wątki w badaniach nad praktykami pamięci organizacyjnej*. „Studia Socjologiczne”, nr 2, s. 45–72.
- Mills A.J., Suddaby R., Foster W., Durepos G. (2016). *Re-visiting the Historic Turn 10 years later: Current Debates in Management and Organizational History*. *Management & Organizational History*, 11(2), 67–76.
- Ochinowski T. (2013a). *Posłowie* [do] K. Tarasiewicz, *Zapach świeżej kawy*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Ochinowski T. (2013b). *Tradycje przedsiębiorczości w Polsce jako źródło kapitału kulturowego organizacji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego.
- Ochinowski T., Szukała M. (2015). *W kierunku „prowincjalizacji” historii biznesu. Amerykańskie źródła a polskie doświadczenia na przykładzie propozycji interpretacyjnych prac Ryszarda Kołodziejczyka*. *Studia i materiały z dziejów historiografii polskiej po II wojnie światowej*, t. 7. Warszawa: Klio Polska IH PAN.
- Pikos A., Olejniczak T. (2017). *Business History in Poland: Current State and Future Potential*. *Journal of Management and Business Administration*. Central Europe, t. 25, No. 3, s. 55–77.
- Piłatowicz J. (1994). *Kadra inżynierska w II Rzeczypospolitej*. Siedlce: Wydawnictwa UPH.
- Piłatowicz, J. (2008). *Staż badań nad dziejami przemysłu w Polsce*. *Kwartalnik Historii Nauki i Techniki*, 53: 31–81.
- Prawelska-Skrzypek G., Lenartowicz M. (2013). *Badanie organizacji i zarządzania na gruncie humanistyki*. *Problemy Zarządzania*, vol. 11, nr 4 (44), s. 45–57.
- Rancew-Sikora D., Skowronek K. (2015) *O (nie)zbędności opowiadania. Refleksje teoretyczno-krytyczne na temat badań narracyjnych i perspektywy storytelling*. *Studia Humanistyczne AGH*, t. 14 nr 1, s. 7–24.
- Rancew-Sikora D. (2017). *Analiza konwersacyjna audycji radiowej poświęconej coachingowi*. [w:] *Analiza dyskursu publicznego. Przegląd metod i perspektyw badawczych*. Red. M. Czyżewski, M. Otrocki, T. Piekot, J. Stachowiak. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Sedno. s. 349–37
- Ratajczak M. (2011). *Wyższe szkolnictwo ekonomiczne w Polsce wobec wyzwań kryzysu*. *Master of Business Administration*, nr 6 (113), s. 14–24.
- Rhodes C., Brown A.D. (2005). *Narrative, organizations and research*. *International Journal of Management Reviews*, 7, 167–188.
- Rokuszewska-Pawełek A. (1996). *Miejsce biografii w socjologii interpretatywnej. Program socjologii biografistycznej F. Schutzego*. *ASK*, nr 1, s. 37–54.
- Sobczak T. (2010). *Polskie doświadczenia w badaniach organizacji i zarządzania w perspektywie historycznej*. *Współczesne Zarządzanie*, nr 3, s. 113–123.
- Sobczak T. (20012), *Polska myśl organizatorska a rachunkowość w Polsce międzywojennej*, „Przegląd Organizacji”, nr 9, s. 29–32.
- Sosnowska A. (2004). *Zrozumieć zacofanie. Spory historyków o Europę Wschodnią (1947–1994)*. Warszawa: Wydawnictwo Trio.

- Suddaby R., Foster W., Mills A.J. (2014). *Historical Institutionalism*, [w:] Bucheli M. and Wadhvani D. (red.) *Organizations in Time: History, Theory, Methods*, s. 100–123, Oxford: Oxford University Press.
- Sułkowski Ł. (2008). *Czy warto zajmować się kulturą organizacyjną?* Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, nr 6, s. 9–25.
- Susabowska K. (2017). *Perspektywy badawcze w polskim zsl w latach 2007 – 2016*. Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, nr 2, s. 63–58.
- Walczak M. (2012). *Rozwój metod harmonizacji pracy*, [w:] *Nauki o zarządzaniu – u początku i współcześnie*, red. A. Czech, Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Wydziałowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, nr 118, s. 99–114.
- Weatherbee T.G. (2012). *Caution! This historiography makes wide turns: Historic turns and breaks in management and organization studies*. *Management and Organizational History*, 7(3) 203–218.
- Zetlin J. (2008). *Introduction* [w:] *The Oxford Handbook of Business History*. Red. Geoffrey G. Jones, J. Zeitlin. Oxford: Oxford University Press.

History and management. Typology of research approaches

The article presents relationship between history and management. Methodological inspirations between these disciplines have been shown and also the achievements carried out within the history of business and organizational theory have been described. The author has characterized the “historical turn” in organizational researches in the 1990s of XX century. In the subsequent part of the article, three methodological approaches have been characterized, namely: narrative research and storytelling, business history, and historical perspective in organizational research. The achievements of Polish researchers in the distinguished areas of research were taken into account. At the end, barriers to greater interest of using the historical perspective in the research of organizations, conducted by Polish researchers, have been presented. They are as follows: small share of historical knowledge in the education of management adepts, domination of a historical paradigms in organization and management research, the lack of continuity in the development of Polish organizations and scientific reflection on organizations and management in the 20th century and low historical awareness of Polish entrepreneurs and managers.

Key words: history, management, historical perspective, methodology