

Wojciech Pawnik

Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie

DYLEMATY WŁADZY ORGANIZACYJNEJ W KONTEKŚCIE ZJAWISKA GLOBALIZACJI

1. Wstęp

Artykuł stanowi próbę identyfikacji profilu przywództwa organizacyjnego w sytuacji zachodzących jednocześnie procesów ekonomicznej konwergencji, a zarazem indygenizacji, kreolizacji oraz globalizacji. Społeczny kontekst zmiany charakteru władzy w organizacji tworzą dwa czynniki: rosnące znaczenie systemu eksperckiego kwestionującego przekonanie, iż pewność jest wartością absolutną, oraz stopniowe podporządkowanie zróżnicowanych form życia kulturowego panowaniu techniki i technologii. Konsekwencją powyższego stanu rzeczy jest zastępowanie deklarowanego oficjalnie przywództwa charyzmatycznego w rozumieniu M. Webera działaniami o charakterze socjotechnicznym.

2. Mondializacja – oblicza zmiany

Pojęcie globalizacji wiąże się przede wszystkim z umiędzynarodowieniem procesów gospodarczych, dlatego też w proponowanej analizie autor będzie się posługiwał jego bardziej pojemnym znaczeniowo odpowiednikiem obejmującym nie tylko zjawiska ekonomiczne, ale i kulturowo-społeczne. Globalizacja nie należy obecnie wyłącznie do ekonomicznego słownika podstawowych pojęć. W świetle badań antropologicznych trudno w sposób jednoznaczny zaakceptować np. koncepcje G. Ritzera [2005] czy też B. Barbera [1997] ze skłonnością autorów do nadmiernych uproszczeń w prezentowanej wizji współczesnej rzeczywistości. Mówiąc o indygenizacji (uloalnieniu) oraz kreolizacji (mieszaniu), antropologowie wskazują na funkcjonowanie złożonych, wielowymiarowych i wzajemnie powiązanych procesów interpretacji, translacji, mutacji, jak również adaptacji treści globalnych [Kuligowski 2006, s. 28-32]. Niejako równoległe do wymienionych zjawisk istnieje koncepcja globalizacji, podkreślająca znaczenie perspektywy lokalnej dla opisu, zrozumienia i oceny globalizacji.

Biorąc pod uwagę strategie personalne realizowane dziś w korporacjach transnarodowych, trudno jednak nie zauważyć konsekwencji procesu globalnej kulturowej konwergencji w wymiarze działań organizacyjnych. Jedną z ich widocznych oznak jest dominująca obecnie koncepcja geocentryczna, zakładająca dominację integracji funkcjonalnej nad koniecznością uwzględniania różnic kulturowych [Pawnik 2006, s. 224-232]. Zapoczątkowany przez F.W. Taylora tryumf uniwersalizmu zakłada, iż:

- Celem ludzkiej pracy i myśli jest wydajność.
- Rachunek techniczny pod każdym względem przewyższa ludzki osąd.
- Ludzkim ocenom nie można ufać, gdyż skażone są nieścisłością, dwuznacznością i zbędną złożonością.
- Subiektywizm to przeszkoda w jasnym formułowaniu myśli.
- To, czego nie można zmierzyć, albo nie istnieje, albo nie ma wartości.

Podsumowując, można stwierdzić, iż paradygmat uniwersalny zarządzania potencjałem społecznym organizacji (tradycja modernistyczna) kładzie nacisk na znaczenie czynników technologicznych, ekonomicznych oraz uniwersalizmu psychologicznego.

3. Między modernizmem a ponowoczesnością – jak stworzyć politycznie poprawną hierarchię organizacyjną?

Ponowoczesność sugeruje uprzywilejowanie wyjątkowości osoby, perspektywę subiektywności, dowolności oraz relatywizmu. Postulowana samorealizacja dokonuje się w warunkach upowszechniania postaw indywidualistycznych. „Przejęcie przez klasy niższe etosu indywidualistycznego – a więc etosu pracodawców i menedżerów – sprawia, że hierarchiczność i kontrola nie są już warunkiem stabilności układu społecznego” [Jacyno 2007, s. 27]. Kulturowo legitymizowane dążenie do autoekspresji wpłynęło na konieczność redefinicji celów nowoczesnej władzy: chodzi raczej o „produkcję” szans i możliwości. „Odpowiednio zapewnione czy zasugerowane szanse życiowe, rozbudzone nadzieje, przedstawione atrakcyjne widoki sprawiają, że jednostka, korzystając z tworzonych przez władzę możliwości, poprzez własne pragnienia i marzenia o »konwencjonalnym szczęściu« ścigana, »sama« i we własnym »dobrze pojętym« interesie znajdzie się na właściwym miejscu” [Jacyno 2007, s. 40]. Dodatkowo rozbudowany system ekspercki podważa kulturowo legitymizowaną zasadę, iż pewność jest wartością absolutną.

Przyjmując perspektywę logiki życia organizacyjnego, trudno wprost kwestionować istotę oraz znaczenie hierarchii. Hierarchia to m.in. uszeregowanie stanowisk według stopni służbowych, rang, sprawowania władzy, funkcji starszeństwa, stażu, godności, urodzenia itd. Innymi słowy – zależność niższych stopni od wyższych. Zjawisko hierarchii – wraz z centralizacją, specjalizacją oraz formalizacją – stanowi nadal elementarny wymiar struktury organizacyjnej. Jednak zdefiniowane przez M. Webera związane z nim pojęcie władzy [Weber 2005, s. 470-492] pod wpływem zmian w otoczeniu stopniowo ewoluowało w następującym kierunku:

- a) analiz zachowań jednostek (właściwych tradycji behawiorystycznej),
- b) konieczności uwzględniania tzw. reakcji antycypowanej (pojawiającej się w sytuacjach społecznych, w których ludzie zachowują się w określony sposób bez wcześniejszego działania lub zdecydowanego bodźca zewnętrznego),
- c) traktowania władzy w kategoriach wszelkiego wpływania ludzi na siebie (jako jednej z form oddziaływania),
- d) dominacji i podporządkowania (tzw. negatywne i pozytywne oblicze władzy).

W ostatniej z przytoczonych perspektyw poznawczych władza pozytywna jest rozumiana jako formułowanie i osiąganie celów grupowych – wywieranie wpływu raczej na rzecz innych osób, aniżeli na te osoby¹. W ten sposób nauki o zarządzaniu wyeliminowały problem władzy organizacyjnej z oficjalnego dyskursu, zastępując go bardziej neutralnym emocjonalnie pojęciem przywództwa. Do tej widocznej zmiany przyczyniła się niewątpliwie demokratyzacja stosunków w otoczeniu organizacji, jak również niepokój wywołany świadomością, iż w zasadzie każdy z aktorów organizacji może dysponować określonym rodzajem władzy ze względu na posiadane kompetencje lub kontrolowane zasoby. Akceptacji prawomocnego systemu norm, na mocy którego jednostki są zobowiązane do wykonywania decyzji innych jednostek, przeciwstawia się wątpliwość, iż ich uległość (na różnych poziomach hierarchii) nie pozostaje dziś kwestią bezdyskusyjną. Pojawiają się ważne – nie tylko z teoretycznego punktu widzenia – pytania: w jaki sposób dbać o zakres organizacyjnej gotowości oraz jak można ją wzmacniać?

Czy jest to ostateczne zerwanie z tradycją modernistyczną, tradycją związaną z gromadzeniem wielkiej ilości danych statystycznych, precyzyjną logiką faktów oraz zasadą skuteczności i maksymalizacji efektów umożliwiającą podporządkowanie egzystencji ludzkiej prawom techniki, ekonomii oraz procesom technologicznym? Moim zdaniem to zbyt daleko idące uproszczenie. Umożliwiająca anatomię zachowań organizacyjnych współczesna kultura korporacyjna to odpowiednik klasycznie postrzeganego porządku organizacyjnego, porządku zapewniającego pewność, przewidywalność i poczucie przynależności. Artykułowana obecnie tzw. procesowa przyszłość to dalsze spełnianie podstawowych modernistycznych postulatów [Marciniak 2006, s. 21]:

- zwiększenia skuteczności działań gospodarczych,
- redukcji liczby personelu (minimalizacja nakładów ludzkiej pracy),
- wzrostu rentowności gospodarowania.

W świecie personalnych strategii geocentrycznych oraz rosnącego znaczenia standaryzacji procesów zarządzania podkreślanie roli zapewniającego poczucie bezpieczeństwa w oparciu o zaspokojenie potrzeby identyfikacji przywódcy transforma-

¹ Interesującą – choć odmienną znaczeniowo – definicję przywództwa odnajdujemy w nieformalnym statucie jednego z gangów ulicznych w Chicago: „Przywództwo zakłada czynienie rzeczy za pomocą innych”, <http://www.exbis.pl/vademecum/vademecum.php?dzial=25>.

cyjnego (stymulowanie wyobraźni i pozyskiwanie zaangażowania) wydaje się być przede wszystkim istotnym zabiegiem socjotechnicznym. Jego podstawowym celem jest zaspokojenie potrzeby poprawności politycznej ponowoczesnego świata organizacji. Koncentracja na zmienności i niepewności otoczenia przy jednoczesnym unikaniu analizy kontekstu wymogów strukturalnych organizacji prowadzi często do jałowych z teoretycznego i praktycznego punktu widzenia prób konstruowania wizji „menedżera przyszłości”² zakończonych stosunkowo banalnymi wnioskami. We współczesnym świecie umiejętność myślenia systemowego, umiejętność działania w wielokulturowym otoczeniu, gotowość do permanentnego uczenia się, pozytywne cechy osobowościowe (koniecznie zdolność odczytywania uczuć innych i właściwego zarządzania swoimi uczuciami – tzw. inteligencja emocjonalna) oraz wysokie standardy zachowań to oczekiwania stawiane nie tylko i nie wyłącznie menedżerom. Nie stanowią zatem o wyjątkowości kryterium wyróżnienia tej właśnie grupy.

Literatura

- Barber B., *Dżihad kontra McŚwiat*, Wydawnictwo Muza, Warszawa 1997.
- Jacyno M., *Kultura indywidualizmu*, PWN, Warszawa 2007.
- Kuc B.R., *Zarządzanie doskonale. Poszukiwanie przenikliwości*, PTM, Wydawnictwo Menedżerskie, Warszawa 2008.
- Kuligowski W., *Gdzie coca-cola ożywia zmarłych*, „Niezbędnik inteligenta”, Polityka 2006 nr 39.
- Marciniak J., *Standaryzacja procesów zarządzania personelem*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006.
- Pawnik W., *Globalny kontekst życia organizacyjnego*, [w:] *Nowa ekonomia a społeczeństwo*, red. S. Partycki, Wydawnictwo KUL, Lublin 2006.
- Prahalad C., *Rola menedżerów nowej ery na konkurencyjnym rynku*, [w:] *Organizacje przyszłości*, red. F. Hesselbein, M. Goldsmith, R. Beckard, Business Press, Warszawa 1997.
- Ritzer G., *Makdonaldyzacja społeczeństwa*, Wydawnictwo Literackie MUZA SA, Warszawa 2005.
- Weber M., *Typy panowania*, [w:] *Socjologia. Lektury*, red. P. Sztompka, M. Kucia, Znak, Kraków 2005.

DILEMMAS OF THE ORGANIZATIONAL POWER IN THE CONTEXT OF THE PHENOMENON OF GLOBALIZATION

Summary

The article is an attempt of the identification of the profile of organizational leadership in the precarious organizational environment. The increasing meaning of the expert system questioning the conviction that certainty is absolute value and the gradual subordination of diversified forms of cultural life to the rule of technique and technology are two factors which create the social context of the change of power character. It causes that officially declared charismatic leadership as defined by Max Weber is exchanged by social engineering actions.

² Takie przykłady odnajdziemy m.in. w: [Kuc 2008, s. 79-94], por. też [Prahalad 1997].