

**Agnieszka Kołodziej-Durnaś**

Uniwersytet Szczeciński

## Wyobraźnia socjologiczna i misja socjologii organizacji

**STRESZCZENIE** W artykule autorka podejmuje zagadnienie funkcji nauki, a szczególnie misji socjologii organizacji. Ponieważ organizacje wydają się przestrzeniami, w których współczesne życie społeczne może być obserwowane jak w mikroskopie, socjologia pracy i socjologia organizacji powinny być postrzegane jako szczególnie odpowiedzialne za przyszłą kondycję społeczeństw. Nawiązując do perspektywy wyobraźni socjologicznej (Ch.W. Mills), powinno się (szczególnie socjologów wiedzy) prowadzić badania, by dowiedzieć się, jakie funkcje spełnia socjologia organizacji. Ponieważ organizacje stają się coraz większe (niezależne) i coraz bardziej złożone, studia podejmowane przez takie dyscypliny, jak socjologia organizacji powinny być oparte na wartościach nowoczesnego społeczeństwa i szczególnie skoncentrowane na analizie krytycznej.

### **SŁOWA KLUCZOWE**

SOCJOLOGIA ORGANIZACJI,  
SOCJOLOGIA PRACY,  
FUNKCJE NAUKI,  
SOCJOLOGIA WIEDZY,  
WYOBRAŹNIA  
SOCJOLOGICZNA,  
CHARLES WRIGHT MILLS

### **Wprowadzenie**

Socjologia organizacji wyłoniła się z badań nad przemysłem i administracją, jej korzenie sięgają prac klasyków socjologii, a następnie idei i eksperymentów Fredericka Taylora i Eltona

Mayo (zob. np. Maslyk-Musiał, 1999). Przez kilka dekad XX wieku (okres podziału Europy przez żelazną kurtynę) socjologzy badający organizacje na Zachodzie pryczyniali się właściwie do wykorzystania nauk społecznych do wzrostu wydajności firm, co nie zawsze wiązało się z dążeniem do upelnomocnienia czy choćby chronienia pracowników. W krajach obozu socjalistycznego badania nad organizacjami w większości miały w efekcie przynieść raczej zwiększoną kontrolę państwa, a tym samym partii nad klasą robotników, niż przynieść im wyzwalającą wiedzę i uczynić środowisko pracy bardziej przyjazne (zob. prace Aleksandra Matejki, np. 1968, czy film Marcela Łozińskiego *Próba mikrofonu*).

W XX wieku nastąpiło wiele odkryć naukowych bezpośrednio lub pośrednio dotyczących organizacji. Ekonomiści dowiedli, że nie istnieje niewidzialna ręka rynku (Jonathan Schlegler) (o czym mówił też noblista Joseph Stiglitz: „niewidzialna ręka rynku jest dlatego niewidzialna, że jej nie ma”), co może oznaczać, że na organizacjach spoczywa duża odpowiedzialność, że mają sprawstwo, że mogą kreować otoczenie choćby przez stymulowanie określonej kultury organizacyjnej, która nie będzie zorientowana (tylko) profektywnościowo. Po upadku muru berlińskiego Francis Fukuyama wieścił koniec historii (1992) i jego esej bardzo dobrze się sprzedawał do 11 września 2001, kiedy czytelnicy zaczęli dużo chętniej sięgać po *Zderzenie cywilizacji* Samuela Huntingtona (1997). Migracje, z jakimi mamy do czynienia w XXI wieku, albo doprowadzą do konfliktu międzykulturowego na dużą skalę, albo wymuszą poszukiwanie dróg dialogu być może na wzór zarządzania różnorodnością i polityką upelnomocnienia stosowanych od jakiegoś już czasu w wielkich organizacjach (choć ostatni kryzys migracyjny w Europie pokazuje, jak wielką powinna być rola nauki, a szczególnie nauk społecznych w zakresie efektywnej komunikacji masowej, skutecznych rozwiązań organizacyjnych i tworzenia założeń adekwatnej polityki).

Być może właśnie organizacje są miejscem, w którym wykujemy sposoby możliwego współdziałania, być może będą przestrzenią, która wypromieniuje możliwości współpracy ludzi pod wieloma względami różniących się od siebie (różne głosy, ale ten sam język, dające się pogodzić cele) (zob. rozważania o globalizacji biznesu: Misiak, 2007; Koźmiński, 2008). Nawet gdy tak się stanie, świat pracowników i konsumentów będzie się musiał zmierzyć z wieloma innymi problemami, np. szybkie starzenie się i niedobór pracowników (przynajmniej kontynentu europejskiego) (zob. np. Canduela i in., 2012) czy nieuchronna automatyzacja i robotyzacja (zob. np. Rifkin, 2003). Ta ostatnia może skutkować powstawaniem nowych stosunków w środowisku pracy (zob. np. o konsekwencjach zjawiska postępującej redukcji liczby marynarzy na statkach – do 6 osób, zob. Kołodziej, Kołodziej-Durnaś, 2015), jak również tym, że osoby w wieku produkcyjnym będą „wypychane” z organizacji i skazane na życie z zasiłku – już obecnie planowane są pilotażowe eksperymenty (Finlandia, Holandia), jak będą zachowywać się osoby, które nie będą musiały pracować, bo utrzymają się z tzw. dochodu gwarantowanego (wszyscy na tym samym poziomie, co będzie generowało dalsze problemy) (zob. Gruszczyńska, 2016).

W szkicu tym przedstawiam kilka pytań dotyczących postulatu wyobraźni socjologicznej, kondycji socjologii, relacji nauki i biznesu, powinności nauki, a w szczególności subdyscyplin socjologicznych zajmujących się organizacjami, oraz pytań o przyszłość organizacji. Odpowiedzi na nie są z konieczności niepełne, niekoherentne, niesatysfakcjonujące. Owa konieczność wynika z niemożliwości objęcia wzrokiem wszystkich istotnych procesów zachodzących we współczesnym świecie, ale też na przykład z niespójności kodeksu etycznego, jakimi kierują się współcześni badacze (w medycynie stosuje się ograniczenia (bio)

etyczne i w myśl tych zasad zakazano klonowania, a w informatyce nie istnieje taki kodeks, dlatego nie zakazano rozwijania sztucznej inteligencji – zob. Miecugow, 2016).

### **Od socjologii wolnej od wartości... ku socjologii opartej na wartościach...?**

Wydaje się, że kiedy nauka odeszła od wartości autotelicznych, zaprzedała się wartościom instrumentalnym. Max Weber propagował ideał nauki wolnej od wartości: naukowcom nie wolno wygłaszać twierdzeń wartościujących – poglądów politycznych, religijnych itd. (było to użyteczne w utrzymaniu autonomii uniwersytetu i kształtowaniu się niezależności nowych nauk społecznych) (Weber, 1985). Jednak postulat słuszny w odniesieniu do zasad metodologicznych, do surowego, bezstronnego testowania hipotez niejednokrotnie rozszerzano na cały proces badawczy, także na moment wyboru problemów i formułowania celów oraz zaleceń stosowania wiedzy i wyników badań.

Alvin Gouldner w swoim eseju o micie socjologii wolnej od wartości pisze, że socjologia wolna od wartości to fragment ideologii grupy zawodowej, ale uważa, że socjologowie nie mogą ze swojej pracy wyeliminować przekonań o charakterze pozanaukowym. Hasło socjologii wolnej od ocen rozgrzeszało adeptów tej dyscypliny z potrzeby poważniejszego myślenia; a Weber przecież chciał obiektywizmu, ale nie obojętności moralnej (Gouldner, 1984, s. 14–17).

Nikt już dziś chyba nie przeczy, że nauka – szczególnie dyscypliny humanistyczne i społeczne – jest w jakimś stopniu konstrukcją społeczną. Przecież nie może być inaczej. Nauka jest emanacją czasów, porządku politycznego, etapu rozwoju kultury, a nie typem idealnym obiektywnej instytucji. Filozofia i socjologia nauki (*Struktura rewolucji naukowych* Thomasa Kuhna), badania Brunona Latoura (1979), a także socjologia wiedzy, a szczególnie mocny program socjologii wiedzy Barry'ego Barnes'a i Davida Bloora (szkoła edynburska), pokazały, że nawet nauki ścisłe nie są ścisłe w sensie bezwzględnym, a to, co chcielibyśmy nazywać „faktami naukowymi”, jest poddane w procesie powstawania oddziaływaniu społecznemu (Barnes, Bloor, 1993).

Ponieważ powoływanie do życia „faktów” naukowych zawsze znajduje się pod jakąś presją społeczną, zawsze ma związek z panującymi wartościami. Jeśli tak, to być może uczeni mają prawo wpływać na podejmowanie problemów naukowych i na skutki zastosowania wyników badań dla społeczeństwa (fizycy, którzy przyczynili się do wynalezienia broni atomowej, potem założyli stowarzyszenie, które działało przeciw jej stosowaniu). Nie powinniśmy zatem, nie możemy stać się technikami, którzy odrzucają odpowiedzialność za kulturowe i moralne konsekwencje swej pracy (zob. Gouldner, 1984, s. 43).

Gdyby spojrzeć na badania nad organizacjami z perspektywy socjologii wiedzy, można zauważyć, że znajduje się ona pod silnym oddziaływaniem nauk o zarządzaniu i powinna walczyć o swą tożsamość, właśnie odwołując się do tradycji socjologii humanistycznej, rozumiejącej, a może nawet zaangażowanej, by odróżnić się od programów badawczych podejmowanych z czysto pragmatyczną myślą o poszukiwaniu jeszcze lepszych sposobów na jak najtańszą, jak najbardziej efektywną z punktu widzenia menedżera i właściciela produkcję czy usługę.

### **Wyobraźnia socjologiczna – Charles Wright Mills**

Mills postulował przekroczenie indywidualnych trosk, spojrzenie na nie z szerszej perspektywy. Wyobraźnia socjologiczna umożliwia zrozumienie szerszego kontekstu społecznego funkcjonowania jednostek; to obietnica zrozumienia historii i biografii i relacji między

nimi. Być może to właśnie organizacje są tym miejscem, gdzie historia i biografia się najściślej wiążą. Należy zadać jednak pytanie, czy sprzyjają one temu spotkaniu? W czasach gdy Mills przyglądał się organizacjom w dyskursie o ich kształcie, dominowało akcentowanie pełnej napięcia dychotomii (choć pojawiały się także przeciwie teorie konwergencji, zob. Morawski, 2012, s. 327–330) między systemem kapitalistycznym a socjalistycznym. Ale autor *Białych kołnierzyków* krytykował oba systemy głównie ze względu na wypaczenia etosu biurokratycznego. Uważał, że wzrastającej racjonalności nie można uznać za przyczynę zwiększającej się wolności (Mills, 1985, s. 232). Max Weber i George Ritzer mówili o „żelaznej klatce racjonalności” jako czymś ograniczającym organiczną zdolność człowieka do działania na zasadzie rozsądku, intuicji, dobra wspólnego (Ritzer 2005). Ta klatka racjonalności jest stworzona z przepisów, regulacji, obowiązków, powinności wyznaczających pewne zakresy, wewnątrz których można funkcjonować. Ludzie cywilizacji Zachodu funkcjonują głównie w ramach organizacji. To one wymagają zmian. I mimo że zimna wojna się skończyła i wprowadzono wiele z postulatów nowej lewicy, do której Mills apelował, organizacje w szczególności traktowane jako miejsca pracy nie zmniejszyły raczej swojej opresyjności, może tylko przybrała ona inne formy.

Mills uważał, że celem badacza społecznego powinna być m.in. walka z siłami, które niszczą autentyczną publiczność i przyczyniają się do powstania społeczeństwa mas (Mills, 1985, s. 254). Społeczeństwo mas charakteryzuje się tym, że w komunikowaniu o wiele więcej osób odbiera przekaz, niż go wyraża, większość osób nie może szybko zareagować na przekaz masowy, opinie nie znajdują ujścia w działaniu. Mimo tzw. ładu demokratycznego w społeczeństwach współczesnego świata zarówno instytucje publiczne, jak i prywatne wielkie organizacje przyczyniają się do pozbawiania podmiotowości jednostek i wspólnot. Oczywiście procesy te nie są jednokierunkowe – są instytucje państwowe, organizacje pozarządowe i firmy, które kierują się rzeczywistym interesem obywateli i pracowników, ale śledząc, co przenika do języka codziennego („z sądami nie wygrasz”, „korpora działa – zryje ci psychę”), oglądając filmy (oparte na faktach), które odzierają ze złudzeń, np. *Układ zamknięty* (Bugajski, 2013) czy *Dzień kobiet* (Sadowska, 2012), można sądzić, że siły, które oddziałują na życie jednostki i sprawiają, że czasem czuje się ona bezwładna jak choćby w filmie dokumentalnym *Stan nieważkości* (Drygas, 1994), są potężniejsze niż kiedykolwiek, bo racjonalnie zorganizowane, działające metodycznie, systematycznie, nieubłagane.

## **Organizacje i socjologia organizacji**

Współczesne organizacje wywierają nie tylko ogromny wpływ na swoich członków czy ludzi tworzących ich otoczenie (klientów, dostawców, innych interesariuszy), lecz także na badaczy. Wiele korporacji zakłada fundacje przyznające granty obejmujące patronatami różne programy badań. Często tematyka badań wiąże się z sektorem gospodarki, w której działa firma, a korporacyjni mecenasami mają określone oczekiwania związane z treścią wyników i sposobami ich popularyzacji. Zdarza się, że finansowanie czy promowanie działalności naukowej jest tylko listkiem figowym, który w ramach programów społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw ma maskować resztę działań – nieodpowiedzialnych, niszczących środowisko naturalne czy społeczne – więzy we wspólnotach ludzkich czy lokalny rynek pracy (zob. np. Domostawski, 2013).

Może nadszedł czas na to, by badacze bardziej świadomie, programowo, systematycznie wpływali na organizacje? Witold Morawski (1976) w swoim klasycznym podręczniku *Organizacje – socjologia struktur, procesów i ról* definiuje już w tytule, czym powinna się

zajmować socjologia organizacji. Tylko z jakiej perspektywy? Część „metateoretyków” socjologii organizacji wskazuje na to, że mimo wzrostu liczby opracowań krytycznych (w ramach np. przedsięwzięć naukowych typu Radical Organization Theory czy Critical Management Studies) ciągle nie została przełamana hegemonia podejścia funkcjonalistycznego (zob. Atkin, Hassard, Cox, 2007). Badacze organizacji mogą (powinni?) wpływać w sposób intencjonalny na kształtowanie struktur, procesów i ról organizacyjnych. A zakładając, że organizacje wypromieniowując swoje właściwości (np. kulturę organizacji – zob. Kołodziej-Durnaś, 2012), kształtują także otoczenie, zadanie analizujących organizacje jawi się bardzo poważnie.

Badania organizacji przynajmniej w jakimś zakresie powinny być badaniami w działaniu. Podobnie jak pedagodzy, być może socjolodzy organizacji powinni badać te przestrzenie społecznej aktywności w sposób zaangażowany. Badania organizacji mogą być ukierunkowane na ich zmianę, na ich humanizację, na ich doskonalenie. W tak pojmowanej eksploracji świata społecznego badanie jest inspirowane przez dążenie do zmiany sytuacji społecznej, a zmiana praktyk jest częścią procesu badawczego (takie badania w korporacjach oczywiście miały już miejsce w przeszłości i są podejmowane współcześnie, jednak cel pracowniczy, np. poprawa warunków pracy, był często do tej pory powiązany z celem zarządu – wzrostem produktywności) (zob. Babbie, 2005, s. 323–325 o projekcie badawczym w ramach paradygmatu badań uczestniczących w korporacji Xerox). W takich badaniach odbijają się jakby dwa podejścia w ramach badań w działaniu, badań uczestniczących, badań zaangażowanych: nurt techniczny i nurt emancypacyjny. Ten pierwszy reprezentowali m.in. Kurt Lewin – badania nad mniejszościami (1946) i John Elliott – badania w działaniu w sferze edukacyjnej (1991). Badanie miało w tym ujęciu prowadzić do interwencji, następnie do ewaluacji i ewentualnego projektowania dalszych badań. Przedstawicielami nurtu emancypacyjnego są m.in. Wilfred Carr i Stephen Kemmis (2004), którzy przeprowadzili badania w działaniu z nastawieniem krytycznym i zmierzającym do (wywołania) zmiany.

Ale ku jakiej zmianie powinniśmy dążyć w organizacjach? Michael Sandel, prowadzący na Uniwersytecie Harvarda, „globalne” wykłady o sprawiedliwości społecznej, zadaje pytanie, które obecnie wydaje się kluczowe: czego nie można kupić za pieniądze? Wskazuje, że wystawienie paszportów czy indeksów na licytacji jednak kłóci się jeszcze z naszym poczuciem przyzwoitości, mimo że etykę coraz częściej zastępuje ekonomia (jednocześnie przypomina, że przecież nawet Adam Smith nie wierzył w rynek wolny od moralności) (Leick, 2012). Coraz więcej sfer społeczeństwa staje się sektorami gospodarki, wszystkie organizacje stają się przynajmniej po trosze firmami. Jeśli to nieuniknione, to może trzeba zainicjować zmianę w samym biznesie, zmienić naturę firm. Zasadnicze są zaangażowanie i wrażliwość badaczy – muszą zechcieć wyjść poza wymagania „punktozy” (choroby opanowującej światową naukę, w której najważniejsze w rozwoju naukowca jest zgromadzenie jak największej liczby punktów za publikacje i inne rodzaje aktywności naukowej). Tak jak w ekonomii, tak i w nauce trzeba wrócić do podstawowych pytań, jak to dotyczące rozróżnienia dobra i zła (Sandel: doświadczamy outsourcingu moralności z przestrzeni publicznej) (Leick, 2012).

Jak można dokonać tej zmiany? Monika Kostera (2014) postuluje samoorganizację i samozarządzanie. Tak więc może to właśnie badania powinny ułatwić przebudzenie? Wzięcie odpowiedzialności za organizację? Ograniczenie ich inercji? Na jeszcze inny aspekt potrzebnych zmian w nauce zwracają uwagę Krzysztof Konecki i Radosław Kossakowski,

którzy przewodniczyli na ogólnopolskim zjeździe PTS w Gdańsku anglojęzycznej sesji: *Contemplative Sociology. Towards the Mindful Sociological Research and Empathic Society* (OZS, 2016, s. 52), wskazując na to, że socjologia powinna być bardziej kontemplacyjna, uważna, empatyczna, wręcz pytając, czy w badaniach społecznych nie powinno być w większym stopniu obecne współczucie i wrażliwość, mówiąc o badaniach z punktu widzenia Innego, jak również o doświadczaniu jedności świata (*interconnectedness*). Badania są tu pojmowane jako interwencje społeczne z inspiracji duchowych. Stosuje się praktyki medytacji i uważności, by osiągnąć większy wgląd i większe współczucie w podejściu do badań zjawisk społecznych. Eksperymentuje się z *ego* i jaźnią, by socjologowie osiągnęli większą wrażliwość jako badacze, a te eksperymenty mają prowadzić do lepszego zrozumienia, ale też wpływu na społeczeństwo oparte na zaufaniu. Być może taką uważnością kierują się po prostu socjologowie laicy czy socjologowie amatorzy, którzy wprowadzają odolne zmiany także na gruncie organizacji. O takich zmianach, które przybierają kształt innowacji społecznych, a dotyczą na przykład zmiany organizacji pracy w firmach (innowacje miękkie) czy zmian technologicznych (innowacje twarde), pisze Jolanta Gładys-Jakóbk (2015, s. 27).

Metoda interwencji społecznej jest stosowana jednak głównie w odniesieniu do badania ruchów społecznych. Z informacji dotyczących Centrum Interwencji Socjologicznej przy Collegium Civitas wynika, że: „to, co wyróżnia pracę ekspertów CIS, to stosowanie metody interwencji socjologicznej, oryginalnej i rzadko praktykowanej metody badawczej, która została opracowana przez francuskiego socjologa Alaina Touraine’a do badania różnego typu konfliktów i ruchów społecznych” (CIS, 2016). Może warto pomyśleć o zastosowaniu tej metody w odniesieniu do organizacji?

### **Powinności socjologii organizacji?**

Stanisław Kosiński pisze w swoim podręczniku, powołując się na Juliana Hochfelda, że socjologia o orientacji metodologicznej powinna rozpatrywać zjawiska w aspekcie genetycznym, strukturalnym i funkcjonalnym, a co za tym idzie – spełniać dwie podstawowe funkcje społeczne: humanistyczno-poznawczą i inżynierijno-organizatorską (mającą na celu intencjonalną modyfikację zachowań jednostek i zbiorowości społecznych) (1987, s. 71). Natomiast za Adamem Podgóreckim przytacza demaskatorską i socjotechniczną (s. 74).

Jonathan Turner (1998, s. 35) przekonuje, że wielu socjologów wybrało tę profesję (misję?) z pobudek humanistycznych – chcieli poprawić świat, np. przeciwdziałać nierównościom. Według autora świadczy to o tym, że w myśleniu socjologa zawsze obecna jest ideologia, ale w toku nabywania zdolności metodologicznych potrafimy ten subiektywizm okiełznać, a postawa zaangażowana skutkuje bezcenną intuicją, która może pomóc w odkrywaniu ważnych problemów badawczych (s. 36). Turner podejrzliwie patrzy na określenie inżynieria społeczna, ale ostatecznie konstatuje, że może być użyta zarówno do złych, jak i dobrych celów (s. 38). O powołaniu socjologa pisała też nestorka tej dyscypliny naukowej w Polsce Antonina Kłoskowska (2006): socjolog ma krytykować mity. Wysuwa więc na czoło funkcję krytyczną i demaskatorską.

Powinności socjalistycznej socjologii przemysłu (Czajka, Sztumski, 1977) obejmowały cele wychowawcze zakładu pracy – przedsiębiorstwo miało oddziaływać na szersze społeczeństwo, na otoczenie, natomiast rola pracownika miała oddziaływać na inne role i osobowość pracownika.

Czy można powiedzieć, że socjolog organizacji przeszedł transformację od strażnika ideologii do strażnika wydajności? Jeśli tak, to potrzebny byłby dalszy etap zmian. Socjolog organizacji powinien być krytykiem i demaskatorem, kreatorem nowej przestrzeni emancypacji, demokracji i partycypacji.

Wydaje się też, że (relatywnie) nową powinnością socjologii organizacji jest analizowanie oddziaływań ludzi i technologii w środowisku pracy. Prawdopodobne jest, że w krótkim czasie nie tylko produkcja, lecz także usługi będą w dużym stopniu zdominowane przez maszyny obsługiwane przez programy komputerowe. Automatyzacja i robotyzacja bez wątplenia będzie skutkować niepokojami zarówno ogólnospołecznymi (bezrobocie, utrzymywanie się z zasiłków równych dla wszystkich), jak i wewnątrzorganizacyjnymi (zob. m.in. teoria aktora-sieci Latoura).

Według Targowskiego (2016) ograniczeniem rozwoju cywilizacji nie są zasoby, a wulgaryzacja kultury. Jak pokazują badania podawane przez Banaszaka (2006, s. 120), im wyższy poziom edukacji menedżerskiej, tym trudniej (aż do niemożliwego na poziomie *executive MBA*) wpoić zasady etyki biznesu. Wydaje się więc, że podstawowe są organizacje, które kształcą wcześniej niż wtórnie socjalizujące zakłady pracy, a więc szkoły, organizacje pozarządowe, np. organizujące wolontariat młodych ludzi, związki wyznaniowe z ich zajęciami dla dzieci i młodzieży. Aby cywilizacja przetrwała, ważna jest estetyka i etyka.

I wyobraźnia socjologiczna, którą muszą się legitymować także socjologowie organizacji, np. W. Richard Scott (uczeń Petera Blaua, badacz z Uniwersytetu Stanforda w Kalifornii) w artykule podsumowującym pół wieku rozwoju tej subdyscypliny (2004) pokazuje zmiany w postrzeganiu organizacji, jej granic, strategii, kontroli, przejście ku procesualnemu jej traktowaniu. Jednocześnie dowodzi sukcesu tego projektu naukowego, choć przypomina, że socjologowie pochyłili się nad organizacją później niż inżynierowie, psychologowie i teoretycy zarządzania. Jedno z głównych niebezpieczeństw, które widzi dla rozwoju socjologii organizacji, to zjawisko przechwytywania tych specjalistów przez szkoły biznesu. Wtedy socjologowie organizacji zaczynają wykładać zarządzanie, przedsiębiorczość i czasami tracą z oczu dobro szerszej wspólnoty.

## **Podsumowanie**

Organizacje istnieją i będą istniały zawsze w społeczeństwie. Poza tym, że produkują czy świadczą usługi, w znaczący sposób po prostu kształtują nasze życie i wyobrażenie o świecie. W niniejszym artykule akcentowano często negatywne, opresyjne czy manipulacyjne aspekty tego oddziaływania. Jednocześnie trzeba z całym naciskiem stwierdzić, że organizacje mogą i powinny wpływać na przebudowę społeczeństw (społeczeństwa globalnego?) w kierunku demokracji, upelnocnienia, emancypacji. Mają taki potencjał. A socjologowie organizacji powinni go w swoich badaniach ujawniać, a może nawet pomagać w jego uwalnianiu.

## LITERATURA

- Atkin, I., Hassard, J., Cox, J.W. (2007). Excess and Mimesis in Organization Theory: Emancipation from Within? *Culture and Organization*, 13 (2), 145–156.
- Babbie, E. (2005). *Badania społeczne w praktyce*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Banaszak, S. (2006). *Menedżerowie w strukturze społecznej*. Poznań: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Komunikacji i Zarządzania w Poznaniu.
- Barnes, B., Bloor, D. (red.) (1993). *Mocny program socjologii wiedzy*. Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii PAN.
- Bugajski, R. (2013). *Układ zamknięty*. Film fabularny, reż. R. Bugajski, scen. M. Piepka, M.S. Pruski. Polska.
- Canduela, J., Dutton, M., Johnson, S., Lindsay, C., McQuaid, R.W., Raeside, R. (2012). Ageing, Skills and Participation in Work-related Training in Britain: Assessing the Position of Older Workers. *Work, Employment and Society*, 26, 1, 42–60.
- Carr, W., Kemmis, S. (2004). *Becoming Critical. Education, Knowledge and Action Research*. London–New York: Routledge Farmer.
- CIS (2016). *Centrum Interwencji Socjologicznych*. Pobrano z: <http://www.civitas.edu.pl/collegium/uczelnia/nauka-i-badania/centra-badawcze/centrum-interwencji-socjologicznych>.
- Czajka, S., Sztumski, J. (1977). *Zarys socjologii przemysłu*. Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Domosławski, A. (2013). *Śmierć w Amazonii. Nowe Eldorado i jego ofiary*. Warszawa: Wydawnictwo Wielka Litera.
- Drygas, M. (1994). *Stan nieważkości*. Film dokumentalny, scen. i reż. M. Drygas, zdj. A. Musiał, S. Śliskowski. Polska.
- Elliott, J. (1991). *Action Research for Educational Change*. Milton Keynes: Open University Press.
- Fukuyama, F. (1992). *The End of History and the Last Man*. Free Press.
- Gładys-Jakóbiak, J. (2015). Szanse i bariery rozwoju innowacyjności w Polsce. W: A. Kołodziej-Durnaś (red.), *Reklama społeczna. Między społecznymi problemami a innowacjami*. Szczecin: Wydawnictwo Naukowe Wydziału Humanistycznego US „Minerwa”.
- Gouldner, A.W. (1984). Anty-Minotaur, czyli mit socjologii wolnej od wartości. W: E. Mokrzycki (red.), *Kryzys i schizma. Antyscjentystyczne tendencje w socjologii współczesnej* (t. 1, s. 13–41). Warszawa: Państwowy Instytut Wydawniczy.
- Gruszczyńska, A. (2016). Referendum w Szwajcarii: odrzucono pomysł dochodu gwarantowanego. Pobrano z: <http://wyborcza.biz/biznes/1,148286,20190586,referendum-w-szwajcarii-odrzucono-pomysl-dochodu-gwarantowanego.html?disableRedirects=true>.
- Huntington, S.P. (1997). *Zderzenie cywilizacji*. Warszawa: Wydawnictwo Muza.
- Kłoskowska, A. (2006). Teoria socjologiczna Pierre’a Bourdieu. Wstęp do wydania polskiego. W: P. Bourdieu, J.-C. Passeron, *Reprodukcja. Elementy teorii systemu nauczania* (s. 11–52). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kołodziej-Durnaś, A. (2012). *Kultura organizacji. Idea i instrumentalizacja. Socjologiczne studium krytyczne*. Szczecin: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego.
- Kołodziej, A., Kołodziej-Durnaś, A. (2015). Diversity and Social Trust: Polish Seafarers in Multi-cultural Crews. *European Societies*, 17, 2, 158–175.



- Kosiński, S. (1987). *Socjologia ogólna. Zagadnienia podstawowe*. Warszawa: PWN.
- Kostera, M. (2014). *Occupy Management. Inspirations and Ideas for Self-Organization and Self-Management*. London–New York: Routledge.
- Koźmiński, A.K. (2008). *Koniec świata menedżerów?* Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
- Latour, B., Woolgar, S. (1979). *Laboratory Life: The Social Construction of Scientific Facts*. Beverly Hills: Sage Publications.
- Leick, R. (2012). Kiedy wizja jest prowizją. Sandel: Sokrates na Harvardzie (Der Spiegel, 19 grudnia 2012). *Forum*, 51/52, 8–10.
- Lewin, K. (1946). Action Research and Minority Problems. *Journal of Social Issues*, 2, 4, 34–46.
- Łoziński, M. (1980). *Próba mikrofonu*. Film dokumentalny, reż. M. Łoziński, scen. M. Petrycki, zdj. J. Petrycki. Polska.
- Mastyk-Musiał, E. (1999) *Spółeczeństwo i organizacje. Socjologia organizacji i zarządzania*. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
- Matejko, A. (1968). *Socjologia pracy. System społeczny zakładów pracy*. Warszawa: PWN.
- Miecugow, G. (2016). *Inny punkt widzenia*. Wywiad z prof. Andrzejem Targowskim. Emisja 24 lipca, TVN24. Pobrano z: <http://www.tvn24.pl/inny-punkt-widzenia,37,m/andrzej-targowski,667404.html>.
- Mills, Ch.W. (1985). O rozumie i wolności. Przeł. J. Mucha. W: *J. Mucha, C.W. Mills*. Warszawa: Wiedza Powszechna.
- Misiak, W. (2007). *Globalizacja. Więcej niż podręcznik*. Warszawa: Difin.
- Morawski, W. (red.) (1976). *Organizacje. Socjologia struktur, procesów, ról*. Warszawa: PWN.
- Morawski, W. (2012). *Socjologia ekonomiczna. Problemy, teoria, empiria*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Mucha, J. (1985). *C.W. Mills*. Warszawa: Wiedza Powszechna.
- OZS (2016). Program XVI Ogólnopolskiego Zjazdu Socjologicznego 2016. Pobrano z: <http://www.civitas.edu.pl/collegium/uczelnia/nauka-i-badania/centra-badawcze/centrum-interwencji-socjologicznych>.
- Ritzer, G. (2005), *Makdonaldyzacja społeczeństwa*. Warszawa: Wydawnictwo Muza.
- Sadowska, M. (2012). *Dzień kobiet*. Film fabularny, reż. M. Sadowska, scen. K. Terechnowicz, M. Sadowska. Polska.
- Schlefer, J. (2016). *Niewidzialna ręka rynku nie istnieje*. Harvard Business Review Polska. Pobrano z: <http://hbrp.pl/b/niewidzialna-reka-rynku-nie-istnieje/71511HY1>.
- Scott, W.R. (2004). Reflections a Half-century of Organizational Sociology. *Annual Review of Sociology*, 30, 1, 1–21.
- Targowski, A. (2016). *Informing and Civilization*. Santa Rosa California: Informing Science Press.
- Turner, J.H. (1998). *Socjologia. Koncepcje i ich zastosowanie*. Poznań: Zysk i S-ka Wydawnictwo.
- Weber, M. (1985) „Obiektywność” poznania w naukach społecznych. W: A. Chmielecki, S. Czeraniak, J. Niżnik, S. Rainko (red.), *Problemy socjologii wiedzy* (s. 45–99). Warszawa: PWN.

## **SOCIOLOGICAL IMAGINATION AND THE DUTIES OF THE SOCIOLOGY OF ORGANISATIONS**

### **KEYWORDS**

SOCIOLOGY OF ORGANISATIONS, SOCIOLOGY OF LABOUR, THE FUNCTION OF SCIENCE, SOCIOLOGY OF KNOWLEDGE, SOCIOLOGICAL IMAGINATION, CHARLES WRIGHT MILLS

**SUMMARY** The article deals with the question of the function of science, in particular with the mission of sociology of organisations. As organisations seem to be spatial structures, where the contemporary social life may be observed as in a microscope, sociology of labour and sociology of organisations should be perceived as disciplines especially responsible for the future shape of societies. Research (especially the research within sociology of knowledge) should be conducted from the perspective of sociological imagination (C.W. Mills) in order to find out what functions of sociology of organisations are. As organisations are becoming bigger and bigger (independent) and more and more complex it seems that research within disciplines such as sociology of organisations should be based on the values of modern societies and especially focused on critical analysis.