

PRACE NAUKOWE

Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

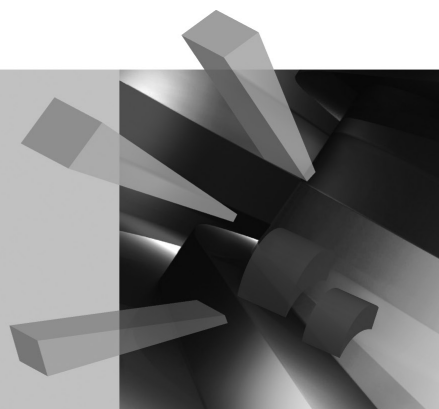
RESEARCH PAPERS

of Wrocław University of Economics

277

Zmiana warunkiem sukcesu

Współczesne uwarunkowania
i metody wspomaganie procesu
zarządzania zmianami



Redaktorzy naukowci

Jan Skalik

Joanna Kacała



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
Wrocław 2013

Redaktorzy Wydawnictwa: Elżbieta Kożuchowska, Barbara Majewska

Redaktor techniczny: Barbara Łopusiewicz

Korektor: K. Halina Kocur

Łamanie: Małgorzata Czupryńska

Projekt okładki: Beata Dębska

Publikacja jest dostępna w Internecie na stronach:

www.ibuk.pl, www.ebscohost.com,

The Central and Eastern European Online Library www.ceeol.com,

a także w adnotowanej bibliografii zagadnień ekonomicznych BazEkon

http://kangur.uek.krakow.pl/bazy_ae/bazekon/nowy/index.php

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania znajdują się

na stronie internetowej Wydawnictwa

www.wydawnictwo.ue.wroc.pl

Kopiowanie i powielanie w jakiegokolwiek formie

wymaga pisemnej zgody Wydawcy

© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

Wrocław 2013

ISSN 1899-3192

ISBN 978-83-7695-313-7

Wersja pierwotna: publikacja drukowana

Druk: Drukarnia TOTEM

Spis treści

Wstęp.....	11
------------	----

Część I. Przemiany modelu organizacyjnego przedsiębiorstwa

Anna Dziadkiewicz, Piotr Juchniewicz: Koncepcja zarządzania zmianą w organizacji.....	15
Krzysztof Machaczka: Ewolucja paradygmatów organizacji jako element zmiany praktyki zarządzania w wymiarze strategii przedsiębiorstwa.....	24
Bartłomiej J. Gabryś: Wybrane metody badawcze w niereprezentacyjnych próbach z perspektywy rozwoju przedsiębiorczej organizacji	33
Janusz Marek Lichtarski: Strategiczne zarządzanie projektami	40
Marek Krasiński: Zmiana modelu interakcji kulturowych w przedsiębiorstwach japońskich w Polsce.....	52
Beata Skowron-Mielnik: Zarządzanie zasobami ludzkimi w kontekście wyzwań demograficznych	61
Piotr Głowicki, Gabriel Łasiński, Gabriel Pawlak: Realizacja strategii CRS wybranych przedsiębiorstw poprzez przedsięwzięcia sportowe.....	70
Iwona Markowska-Kabała: Identyfikacja interesariuszy mających wpływ na zakres i przebieg zmian w systemie ochrony zdrowia.....	79
Sabina Ostrowska: Strategiczne zarządzanie wynikami a modelowanie przyszłych decyzji organizacji publicznej	89

Część II. Metodyczne wspomaganie zarządzania zmianami w organizacji

Joanna Kulczycka: Ekoefektywność w rozwoju i doskonaleniu organizacji .	103
Magdalena Hopej-Kamińska, Marian Hopej, Robert Kamiński: Epoki strukturalne	113
Agnieszka Bieńkowska, Anna Zgrzywa-Ziemak: Rezultaty stosowania TQM wspólnie z innymi metodami zarządzania.....	120
Jarosław Ropęga: Zagrożenie niepowodzeniem w procesie wprowadzania zmian w małych firmach.....	134
Alina Kozarkiewicz: Wartość dla interesariuszy w ocenie projektów i portfeli projektów – przesłanki koncepcji a wyniki badań empirycznych.....	144
Dariusz Porębski: Wykorzystanie strategicznej karty wyników w polskim szpitalu.....	155

Aldona Frączkiewicz-Wronka: Partnerstwo publiczno-społeczne jako instrument wielosektorowej polityki społecznej – perspektywa zarządzania publicznego.....	165
Bogdan Nogalski, Przemysław Niewiadomski: Implementacja wybranych metod szczupłego zarządzania produktem w elastycznym zakładzie wytwórczym	182
Anna Męczyńska, Anna Michna, Iwona Flajszok: Racjonalizacja podejmowania decyzji w sektorze publicznym na przykładzie jednostek oświatowych.....	195
Anna Kwiotkowska: Ewolucja przedsiębiorczych kompetencji w rozwoju przedsiębiorstw odpryskowych	207
Katarzyna Półtoraczyk: Motywowanie pracowników w klasycznych koncepcjach zarządzania a funkcjonowanie współczesnych organizacji.....	216
Marcin Klimek, Piotr Lebkowski: Nowoczesne metody harmonogramowania projektu w warunkach niepewności.....	224
Magdalena Dolata: Rola intuicji w zarządzaniu projektami.....	234

Część III. Społeczne i kulturowe uwarunkowania sukcesu organizacji

Maciej Malarski: Stymulacja zaangażowania pracowników szansą efektywnego przeprowadzenia zmiany organizacyjnej.....	245
Janina Stankiewicz, Marta Moczulska: Kształtowanie zaangażowania pracowników poprzez rywalizację i współpracę w świetle wyników badań...	254
Anna Wieczorek-Szymańska: Profile kompetencji menedżerów różnych szczebli zarządzania w sektorze krajowych, uniwersalnych banków komercyjnych	265
Piotr Głowicki, Gabriel Łasiński, Tomasz Olenderek: Audyt kompetencji menedżerskich na przykładzie wybranej organizacji	275
Anna Mazurkiewicz: Zarządzanie talentami w uzyskaniu przewagi strategicznej.....	285
Elżbieta Kowalczyk: Kompetencje negocjacyjne jako warunek skutecznego zarządzania zasobami ludzkimi	295
Joanna Mróz: Osobowościowe i kompetencyjne uwarunkowania sprawności działania współczesnego menedżera	306
Aneta Stosik, Aleksandra Leśniewska: Problem dopasowania jako wyzwanie dla współczesnych organizacji.....	315
Łukasz Sulkowski: Kulturowe uwarunkowania zmian organizacyjnych – cztery paradygmaty.....	322

Część IV. Sieci we współczesnych organizacjach

Arkadiusz Kawa: Sieci pionowe i poziome w gospodarce.....	333
--	-----

Magdalena Zalewska-Turzyńska: Granice organizacji sieciowej – z perspektywy komunikacyjnej	341
Wiesław Danielak: Normy relacyjne w procesie współdziałania małych i średnich przedsiębiorstw	350
Agata Austen: Koncepcja sieci w zarządzaniu publicznym: pomiar efektywności partnerstw lokalnych	360
Justyna Światowiec-Szczepańska: Architektura współpracy przedsiębiorstw	367

Summaries

Part. I. Transformations of enterprise's organizational model

Anna Dziadkiewicz, Piotr Juchniewicz: Idea of change management in business environment	23
Krzysztof Machaczka: Evolution of organization paradigms as an element of changes in the practices management in business strategy dimension.....	32
Bartłomiej J. Gabryś: Specific research methods for non-representative research: challenge from entrepreneurial growth perspective	39
Janusz Marek Lichtarski: Strategic project management	51
Marek Krasiński: The change of the cultural interactions model in Japanese companies operating in Poland	60
Beata Skowron-Mielnik: Human resource management in the context of demographic challenges	69
Piotr Głowicki, Gabriel Łasiński, Gabriel Pawlak: CSR strategy implementation of chosen enterprises through sports projects	78
Iwona Markowska-Kabała: Identification of stakeholders influencing the scope and course of changes in the healthcare	88
Sabina Ostrowska: Strategic performance management and modeling future decision in public organization	100

Part. II. Methodological support of management of changes in an organization

Joanna Kulczycka: Eco-efficiency in development and advancement of organization.....	112
Magdalena Hopej-Kamińska, Marian Hopej, Robert Kamiński: Structural epochs	119
Agnieszka Bieńkowska, Anna Zgrzywa-Ziemak: The effects of TQM in conjunction with other management methods	130
Jarosław Ropęga: Danger of failure in the process of changes implementation in small companies	143

Alina Kozarkiewicz: Value for stakeholders in project and project portfolio assessment – basic assumptions and results of empirical research.....	154
Dariusz Porębski: The use of Balanced Scorecard in Polish hospital	164
Aldona Frączkiewicz-Wronka: Public-private partnerships as an instrument of multi-sectoral public policy – public management perspective.....	181
Bogdan Nogalski, Przemysław Niewiadomski: Implementation of selected methods of lean management with a product at a flexible production plant	194
Anna Męczyńska, Anna Michna, Iwona Flajsok: Decision-making rationalization in public sector in case of educational institutions	206
Anna Kwiotkowska: The evolution of entrepreneurial competencies in spin-off venture's development	215
Katarzyna Półtoraczyk: Employees' motivating in classical management concepts vs. functioning of contemporary organizations	223
Marcin Klimek, Łebkowski Piotr: Modern methods of project's scheduling in uncertainty conditions.....	233
Magdalena Dolata: Role of intuition in projects management	242

Part. III. Social and cultural determinants of success of organization

Maciej Malarski: Stimulation of employees' engagement as a chance for effective change introduction.....	253
Janina Stankiewicz, Marta Moczulska: Development of employees' engagement through competition and cooperation – research results.....	264
Anna Wieczorek-Szymańska: The profiles of competencies of managers on different levels of management in national universal commercial banks...	274
Piotr Głowicki, Gabriel Łasiński, Tomasz Olenderek: Competence management audit on the example of chosen organization	284
Anna Mazurkiewicz: Talent management in the achievement of strategic advantage.....	294
Elżbieta Kowalczyk: Competence in negotiating as a condition of effective human resource management	305
Joanna Mróz: Personal and competence determinants of efficiency of the modern manager	314
Aneta Stosik, Aleksandra Leśniewska: Problem of adjustment as a challenge for a contemporary organization	321
Łukasz Sułkowski: Cultural conditions of organizational changes – four paradigms.....	330

Part. IV. Network of contemporary organizations

Arkadiusz Kawa: Vertical and horizontal business networks in economy	340
---	-----

Magdalena Zalewska-Turzyńska: The boundaries of network organization – the communication perspective	349
Wiesław Danielak: Relational norms in the process of cooperation between small and medium enterprises	359
Agata Austen: Network theory in public management: effectiveness mea- surement of local partnership.....	366
Justyna Światowiec-Szczepańska: Architecture of firms' cooperation	375

Bartłomiej J. Gabryś

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

WYBRANE METODY BADAWCZE W NIEREPREZENTACYJNYCH PRÓBACH Z PERSPEKTYWY ROZWOJU PRZEDSIĘBIORCZEJ ORGANIZACJI

Streszczenie: Podstawowym celem artykułu jest próba zaprezentowania wybranych metod badawczych w badaniach nad przedsiębiorczym rozwojem organizacji. Złożoność i kompleksowość zjawisk organizacyjnych na drodze ich rozwoju wymaga niejednokrotnie odejścia od ujęć stosowanych dla prób reprezentatywnych i poszukiwania innych ścieżek metodologicznych. Sugerowane rozwiązanie zawarte jest w wykorzystaniu analizy dyskursu organizacyjnego. Z punktu widzenia poprawności narzędziowej wskazano jednocześnie zbiór najczęściej występujących błędów w procesie powstawania wiedzy opartej na tego typu metodzie.

Słowa kluczowe: przedsiębiorczy rozwój, metodyka badań, analiza dyskursu.

1. Wstęp

Szukanie prostych ścieżek metodologicznych rozwiązywania coraz bardziej skomplikowanych, kompleksowych i nieprzewidywalnych fenomenów dotyczących przyszłości współczesnych organizacji wydaje się powoli odchodzić do lamusa. Niniejszy referat jest próbą wskazania wybranych rozwiązań metodologicznych, wraz z elementami zaplecza narzędziowego, które mogą stać się dzisiaj odpowiedzią na rosnące zastrzeżenia w odniesieniu do wyników badań zjawisk związanych z organizacyjną złożonością. Nabiera to szczególnej wagi w sytuacji, gdy meritum obecnych badań nad przedsiębiorczością zmierza zdecydowanie w stronę przedsiębiorczości organizacyjnej, ze szczególnym naciskiem na te fenomeny, które są związane nie tylko z procesem dostrzegania, ale głównie wykorzystywania przedsiębiorczej szansy pozwalającej na rozwój danej jednostki. W literaturze można dostrzec już pewne rozważania dotyczące tej problematyki, choć często wychodzą one z różnych teorii: zarządzania strategicznego, teorii organizacji czy przedsiębiorczości (szczegółowo analizuje to Baker i in. [2012]). W zakresie nauk o zarządzaniu w literaturze polskiej dostępne są również opracowania, które wiążą tę problematykę z elastycznością organizacji [Osbert-Pociecha 2011] czy też szukaniem jasno postawionych granic

[Cyfert 2012], choć nie akcentuje się w nich tak wyraźnie problemów związanych z metodami, czy też bardziej nie stanowią one centrum zainteresowania danych opracowań. Ważne jest także wskazanie, że zespół badawczy Katedry Przedsiębiorczości Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach podjął się już próby badania procesów rozwoju przedsiębiorczych organizacji, choć bardziej w ujęciu konfiguracyjnym, wykorzystując metodologicznie uzasadnione ścieżki badawcze badań ilościowych z pozytywnymi wynikami [Bratnicki i in. 2012].

2. Złożoność organizacji w badaniach reprezentatywnych

Podejście oparte na badaniach reprezentatywnych złożonych procesów organizacyjnych wydaje się dobrze udokumentowanym zbiorem doświadczeń w zakresie nauk o zarządzaniu czy ekonomii [Anderson 1999]. W miarę pojawiania się nowszych wyników badań można doszukać się zarówno ich ograniczeń, jak i potencjalnego bogactwa [Nayak 2008]. Co ważne, stanowią one punkt wyjścia podejść alternatywnych o różnym stopniu zaawansowania. Konstrukty badawcze oparte na procesie [Cooper 2007], projektowaniu organizacji [Bolland, Collopy 2004], analizach pragmatycznych czy semantycznych [Lorino 2001] są tutaj świetnymi obrazami odchożenia od podejść *stricte* reprezentatywnych. Na szczególne wyróżnienie, zdaniem autora, zasługuje jednak podejście narracyjne w szerokim znaczeniu [Czarniawska 1998] czy też w wąskim analiza dyskursu organizacyjnego [Gabryś 2012], stanowiącego obszar zainteresowań w dalszej części opracowania.

Pozostawienie całkowicie na uboczu badań reprezentatywnych na rzecz niereprezentatywnych jest oczywiście błędem. Nasza uwaga powinna raczej być skierowana na to, jak wykorzystywać dorobek jednego na rzecz drugiego, zwłaszcza tam, gdzie typ złożoności zjawisk organizacyjnych nie ma charakteru syntetycznego (to tutaj najczęściej korzystamy z badań reprezentatywnych). Szczególnie wymiar pragmatyczny i semantyczny doświadczanych fenomenów organizacyjnych powinien kierować ścieżką metodologiczną wymagającą zastosowania innych konstruktów czy w konsekwencji metod badawczych.

Praktyczna efektywność wykorzystania rezultatów badań w obszarze metod niereprezentatywnych jest jaskrawo widoczna zwłaszcza przez pryzmat dwóch ujęć: procesowego i narracyjnego. Obecna wśród badaczy nurtu reprezentatywnego tendencja do unikania tych podejść skutkuje często próbami obejścia napotykanych problemów przez funkcjonowanie w kategorii różnych dualności¹. Mamy wtedy do czynienia z wynikami badań charakterystycznymi na poziomie: jednostki lub ogółu, kreatywności lub logiki czy też intuicji lub refleksji. Z punktu widzenia dyskusji akademickiej mogą one stanowić ciekawy punkt wyjścia, jednakże niosą za sobą konsekwencje w postaci poświęcenia zbyt wielkiej uwagi samym przedstawianym

¹ Celowo używam tu określenia dualności dla odróżnienia od przeciwieństw rozumianych przez pryzmat dialektyki Heglowskiej.

dychotomiom, bez wchodzenia w głębszą refleksję leżącą w zasadności takiego opisu kompleksowości organizacyjnej w procesach ich rozwoju. Co więcej, często napotykanym zarzutem akademickiego poziomu rozważanych kwestii może stać się przyczynkiem do odrzucenia rozważanych rozwiązań przez praktyków zarządzania.

3. Dyskurs organizacyjny w epistemologii ujęcia interpretatywnego

Istnieje w literaturze nauk społecznych wiele ujęć, podejść czy metod związanych z analizą zjawisk organizacyjnych w sytuacji ich unikatowego, szczególnego czy wyróżniającego się w przyjętym zakresie przypadku. Do metod wykorzystywanych częściej z całą pewnością można zaliczyć analizy przypadków, badania etnograficzne czy te zakorzenione w teorii ugruntowanej. W zakresie założeń epistemologicznych najczęściej wychodzi się z założeń o charakterze interpretatywnym i pozytywistycznym, a ostatnio coraz częstsze jest również podejście krytyczne (tab. 1). Ujęcie dyskursu organizacyjnego, czy szerzej podejścia narracyjnego, mieści się zdecydowanie w założeniach nurtu interpretatywnego i z niego korzysta.

Tabela 1. Epistemologiczne założenia ujęcia pozytywistycznego i interpretatywnego

Epistemologiczne założenia ujęcia pozytywistycznego	Epistemologiczne założenia ujęcia interpretatywnego
Doświadczenie jest obiektywne, testowalne i niezależne od tłumaczącej je teorii	Informacje nie są niezależne od teorii, gdyż powstają wskutek określonych założeń teoretycznych, a zdarzenia, które przedstawiają, są wynikiem ich interpretacji
Teorie przyjmują postać sztucznych konstruktów czy modeli formułowanych zgodnie z logiką hipotetyczno-dedukcyjną	W naukach społecznych teorie są mimetycznymi rekonstrukcjami faktów, a kryterium dobrej teorii jest uzależnione bardziej od zrozumienia i intencji niż od dedukcyjnego wytłumaczenia
Generalizacje powstają na podstawie doświadczeń i są niezależne od badacza, przyjętej metody czy obiektu studiów	Generalizacje są zależne od badacza, przyjętej metody oraz zachodzących interakcji między nim a obiektem studiów. Ważność generalizacji nie jest zależna od wykorzystywanej statystyki, ale od logiki uzasadnienia, wynikającej z opisu oraz w samych uzasadnieniach
Język nauki może być dokładny, sformalizowany i literalny	Język może mieć wiele równoważnych znaczeń i w sposób ciągły adaptować się do zmieniających się okoliczności
Znaczenia istnieją niezależnie od faktów	To właśnie znaczenie tworzy dany fakt, bez względu na to, czy zawarty na piśmie, w mowie, danych czy artefaktach, i jest on nierozłącznie związany z osobą badacza

Źródło: opracowanie własne na podstawie: M.D. Myers, *Qualitative Research in Business & Management*, Sage, Thousand Oaks, London, New Delhi 2010.

Łatwość, z jaką część badaczy w zakresie nauk o zarządzaniu podchodzi do analizy tekstu czy danych zapisanych w postaci tekstu, skłania autora do zwrócenia uwagi na kilka elementów warsztatu narzędziowego, które bardzo szybko mogą stać się przyczyną porażki w procesie wykorzystywania tej metody w badaniach niereprezentatywnych. Zidentyfikowany przegląd uproszczeń czy wręcz błędów metodologicznych nie jest ostateczny oraz unikatowy dla dyskursu organizacyjnego, niemniej jednak warto się z nim zapoznać i unikać również w innych metodach.

Można zidentyfikować pięć podstawowych, jednocześnie najczęściej popełnianych błędów związanych z analizą dyskursu. Należą do nich:

- brak lub zbyt nikła analiza wynikająca ze zbyt dużej liczby podsumowań – istnieje tendencja do tworzenia metazmiennych, poziomów czy zakresów, w jakim dane zjawiska występują, choć jednocześnie poza tymi procesami dane nie są tak naprawdę analizowane; szczególnie dotyczy to badaczy, którzy przywykli do prezentowania określonych zmiennych, np. na różnego typu wykresach, z nadzieją dostrzeżenia potencjalnych relacji czy zależności statystycznie istotnych,
- jednoznaczne opowiedzenie się po jednej ze stron bez świadomości tego procesu – dodanie do realizowanego procesu badawczego własnych elementów może być wskazane, czasem niezbędne, aczkolwiek kluczowa w tym procesie pozostaje świadomość tak podejmowanych działań,
- zbyt duża liczba cytatów – jest częściowo przeciwieństwem pierwszego wyróżnionego błędu i na pierwszy rzut oka zdaje się zapewniać o rzetelności przeprowadzonych badań; jest to i mylące, i zgubne dla analizy mającej charakter syntetyczny ze wskazaniem określonych działań dla praktyków, którzy nie są w stanie wyodrębnić elementów najważniejszych z punktu widzenia zarządzania rozwojem organizacji, samo cytowanie nie jest analizą dyskursu;
- błędnie dobrana próba badawcza – wielokrotnie można było się spotkać z nieuczciwością badawczą, gdy w sposób świadomy tak manipuluje się składem próby badawczej, by udowodnić z góry założoną tezę badawczą,
- analizowanie jedynie wybranych punktów czasowych lub zdarzeń – ten błąd polega na skupianiu się tylko na tych kwestiach, które szczególnie interesują badacza lub które szczególnie chce wyodrębnić, jednocześnie całkowicie pomijając inne, być może nie aż tak ważne w odczuciu badacza, aczkolwiek ciągle istotne dla prawidłowo wykonanej analizy dyskursu organizacyjnego.

Przedstawione błędy mają oczywiście charakter dość ogólny, ale mogą one stanowić punkt wyjścia dla osób, które chcąc zachować rygor rzetelności metodologicznej, podejmują się wyzwania badawczych z wykorzystaniem repertuaru zarówno metod reprezentatywnych, jak i niereprezentatywnych.

4. Perspektywa rozwoju a dyskurs organizacyjny

W rozwijających się organizacjach znacząca część zachodzących aktywności związanych z ich dalszym funkcjonowaniem przybiera formę rozmów, wymiany poglądów

dów i zawierania tych spostrzeżeń w formie tekstu [Fenton, Langley 2011]. Dzieje się tak wskutek ekspresji, poprzedzonej percepcją zaistniałych problemów – które stanowią pożywkę dla ich zaistnienia, będącego często zarzewiem swoistego fermentu na drodze kształtowania strategii rozwoju. Percepcja problemu oraz funkcjonujące praktyki dyskursu organizacyjnego powstałe na podstawie tych problemów są często zakorzenione w dwóch perspektywach:

- będącej wynikiem subiektywnej pozycji danej osoby w organizacji [Foucault 1972], ustanowionej przez jej pozycję społeczną, formalnej roli, jaką wypełnia, statusu w obszarze formułowania rozwoju, cech wynikających z oceny własnych predyspozycji/kompetencji, a także prawdopodobnych, antycypowanych konsekwencji (zarówno pozytywnych, jak i negatywnych) [Maguire, Hardy, Lawrence 2004];
- swoistej dyskretnej przestrzeni, w jakiej jej aktorzy mogą wyrażać swoje zdanie, opiniować i wskazywać konsekwencje w wymiarze indywidualnym i zbiorowym [Hardy, Maguire 2010].

Strateg odpowiedzialny za rozwój organizacji funkcjonuje zatem na podstawie całego zbioru sił, o różnym natężeniu w ujęciu czasowym i przestrzennym, próbując stworzyć projekt, efektywnej z punktu widzenia przedsiębiorczego rozwoju, przyszłości organizacji. Wychodząc z założeń podejścia zasobowego, można tu wspomnieć o wykorzystywaniu (niekoniecznie posiadaniu) zasobów materialnych i niematerialnych z całym zapleczem wynikających z tego konsekwencji. Zgodnie z założeniami filozofii zarządzania będą to z kolei kwestie ideowe czy polityczne, nie uszczuplając roli kultury organizacyjnej, której wpływ będzie wzrastał wraz z okresem istnienia organizacji [Archer 1995]. Każdy z tych elementów, choć w różnym stopniu, będzie wyrażał się w odmiennej strukturze interesów, wykorzystywanych zasobów czy dyspersji władzy w posiadanej sieci relacji. Warunkować one będą zbiór zmiennych, w jakich ludzie muszą działać, tworząc dodatkowo szczególnie nacisk na określony i utrwalony sposób postępowania, w miarę powtarzalny. Zmienne te będą przyczyniać się również do powstawania bądź zanikania relacji między uczestnikami organizacji. Można zatem twierdzić, że istnieje przyczynowo-skutkowa ścieżka wychodząca od struktury, poprzez zbiór interesów, motywów i podejmowanych działań, by powracać do tworzonej struktury [Porpora 1998].

Tabela 2. Logika postępowania a realizowana ścieżka rozwoju

Logika postępowania	Realizowana ścieżka rozwoju
Protekcja	Defensywna
Kompromis	Ustępstwa
Oportunizm	Oportunistyczna
Eliminacja	Konkurencyjna

Źródło: opracowanie własne na podstawie: M.S. Archer, *Realist Social Theory: The Morphogenetic Approach*, Cambridge University Press, Cambridge 1995, s. 216.

Odnosząc się z kolei do przestrzeni dyskursu, nie można jej w sposób aż tak oczywisty powiązać z zasobami czy ideami. Znaczenia nabierają tu szczególne relacje funkcjonowania w grupach, umiejętności społecznych liderów tych grup, które kształtują w dłuższym okresie strukturę i kulturę organizacyjną. W miarę problematyzowania wokół wyzwań rozwojowych grupy te, ale i poszczególni ich członkowie mogą być wyjątkowo zjednoczeni i homogeniczni w swych wyborach, a w innych zdecydowanie różni, wewnątrznie sprzeczni na drodze realizacji odmiennych celów czy zamierzeń (logika i realizowana w związku z nią ścieżka rozwoju zostały zaprezentowane w tab. 2).

5. Zakończenie

Powstający obszar rozwoju przedsiębiorczej organizacji z perspektywy dyskursu organizacyjnego kreowany jest na podstawie wielu głosów, czasem współpracujących, a czasem konkurujących w sferze władzy, tych, którzy potrafią najlepiej wykorzystywać istniejące zasoby. Zdecydowanie trudno go nazwać homogenicznym, gdyż w jego skład wchodzi wiele nieoficjalnych konwersacji, spotkań przeplatających się z tymi, które istnieją w oficjalnej świadomości uczestników organizacji. Dyskretna przestrzeń dyskursu charakteryzuje się odmiennymi społecznymi, strategicznymi ścieżkami czy zasadami postępowania, zwłaszcza w odniesieniu do tych strategów, przedsiębiorców czy uczestników organizacji, których łączą elementy wykraczające poza te istniejące w danej organizacji, a wynikające z łączących ich biografii biznesowych.

Literatura

- Anderson P., *Perspective: Complexity theory and organization science*, „Organization Science” 1999, vol. 10.
- Archer M.S., *Realist Social Theory: The Morphogenetic Approach*, Cambridge University Press, Cambridge 1995.
- Baker T., Shepherd D.A., Bradley S.W., McMullen J.S., Senyard J.M., Steffens P.R., Davidsson P., Powell E.E. i Williams T.A., *Entrepreneurial resourcefulness and resilience*. Warsztaty profesjonalne przeprowadzone na corocznej konferencji Academy of Management, Boston 2012.
- Boland R., Collopy F., *Managing as Designing*, Stanford University Press, Palo Alto 2004.
- Bratnicki M., Gabryś B.J., Kulikowska-Pawlak M., Butrym K., *Orientacja przedsiębiorcza a efektywność w kontekście strategicznych problemów rozwoju organizacji*. Raport końcowy. Projekt badawczy nr N N115 264436. Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Katowice 2012.
- Cooper R., *Organs of process: Rethinking human organization*, „Organization Studies” 2007, vol. 28.
- Cyfert S., *Granice organizacji*, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2012.
- Czarniawska B., *A Narrative Approach to Organization Studies*, Sage, Thousand Oaks, London, New Delhi 1998.
- Fenton C., Langley A., *Strategy as practice and the narrative turn*, „Organization Studies” 2011, vol. 32(9).

- Foucault M., *The Archeology of Knowledge*, Routledge, London 1972.
- Gabrys B.J., *Aplikacyjność dyskursu organizacyjnego w badaniach nad przedsiębiorczym rozwojem organizacji*, Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów, zeszyt 115, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2012,
- Hardy C., Maguire S., *Discourse, field-configuring events, and change in organizations and institutional fields: Narratives of DDT and the Stockholm Convention*, „Academy of Management Journal” 2010, vol. 53(6).
- Lorino P., *A pragmatic analysis of the role of management systems in organizational learning*, [w:] *Knowledge Management and Organizational Competence*, red. R. Sanchez, Oxford University Press, Oxford 2001.
- Maguire S., Hardy C., Lawrence T.B., *Institutional entrepreneurship in emerging fields: HIV/AIDS treatment advocacy in Canada*, „Academy of Management Journal” 2004, vol. 47(5).
- Myers M.D., *Qualitative Research in Business & Management*, Sage, Thousand Oaks, London, New Delhi 2010.
- Nayak A., *On the way to theory: A processual approach*, „Organization Studies” 2008, vol. 29.
- Osbert-Pociecha G., *Zdolność do zmian jako siła sprawcza elastyczności organizacji*, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2011.
- Porpora D.V., *Four concepts of social structure*, [w:] *Critical Realism: Essential Readings*, red. M.S. Archer, R. Bhaskar, A. Collier, T. Lawson, A. Norrie, Routledge, London 1998.

SPECIFIC RESEARCH METHODS FOR NON-REPRESENTATIVE RESEARCH: CHALLENGE FROM ENTREPRENEURIAL GROWTH PERSPECTIVE

Summary: Basic idea behind the paper is to present specified research methods when entrepreneurial growth is considered. The complexity of organizational phenomena requires implementation of non-representative new research methods when giving up some more traditional ones. The paper suggests the implementation of discourse analysis as a source of knowledge. Additionally for the reason of method rigidity, most common mistakes are identified and described.

Keywords: entrepreneurial growth, research methodology, discourse analysis.