

Marek Ciesielski

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Wydział Zarządzania, Katedra Logistyki
i Transportu

marek.ciesielski@ue.poznan.pl

PROBLEMY METODOLOGICZNE W NAUKACH O ZARZĄDZANIU

Streszczenie: Wykorzystanie metodologii i jej tworzenie dla potrzeb nauk o zarządzaniu to zasadnicze problemy tej dyscypliny naukowej. W artykule podjęto więc krytyczne problemy w tym obszarze. Przykładowo jest sprawą dyskusyjną: czy należy tworzyć metodologię nauk o zarządzaniu o niższych rygorach, czy też wymagać od badaczy przestrzegania zaleceń metodologii na poziomie filozofii nauki. Wiąże się to z trudnościami z dopasowaniem trzech elementów: problemu badawczego, poziomu rozstrzygalności pytań badawczych i metodyki oraz metod badań. Nadto można sformułować założenia ogólne i szczegółowe wytyczne do badań w naukach o zarządzaniu – przy uproszczonych wymaganiach metodologicznych. Trzeba jednak wpiąć wykazać taką potrzebę i trafność wytycznych.

Słowa kluczowe: nauki o zarządzaniu, metodologia.

Klasyfikacja JEL: B40, B41.

METHODOLOGICAL PROBLEMS IN MANAGEMENT SCIENCE

Abstract: The use of the methodology and its creation for the needs of the management studies are key problems of this field of science. There has been a discussion as to whether the methodology of studies should be created based on lesser constrictions or the researchers should be required to follow the methodological recommendations at the philosophical level of studies. It is related to the difficulties in matching the following three elements: the problem researched, the level of decidability of the research hypothesis and methodology as well as the research methods. Some gen-

eral assumptions and detail guidelines may be defined in management studies with simplified methodological requirements.

Keywords: management studies, methodology

Wstęp

Celem artykułu jest wskazanie najważniejszych problemów metodologicznych nauk o zarządzaniu. Rozważano dwa rodzaje problemów. Pierwszy polega na konieczności rozstrzygnięcia: czy należy zaakceptować dany pogląd lub postulat, czy nie. Natomiast drugi rodzaj problemów wymaga opowiedzenia się za jednym ze stanowisk metodologicznych. Wybrano problemy, które mają krytyczne znaczenie dla nauk o zarządzaniu.

Podjmując problematykę metodologii nauk o zarządzaniu, warto wpierv podkreślić trzy kwestie:

- zarządzanie nie tworzy jednolitego paradygmatu, zespołu teorii i metodologii, lecz jest swoistą dżunglą różnych koncepcji [Sułkowski 2005, s. 97]; wiele z nich staje się jedynie przemijającą modą lansowaną przez „guru zarządzania”, firmy doradcze czy też ośrodki akademickie;
- owa wielość koncepcji, teorii i postulatów utrzymuje się, mimo że w naukach o zarządzaniu można szybko sprawdzić ich wartość; niekiedy można je testować natychmiast po „narodzinach” [Mickletwait i Wooldridge 2000, s.18],
- mistyfikacja dokonana przez A. Sokola [Sokal i Bricmont 2004] dowodzi, że w naukach społecznych, a w tym pewno i w naukach o zarządzaniu, panuje swoiste nowinkarstwo i bałwochwalstwo w stosunku do nowych lub zapożyczonych pojęć i teorii.

Nadto stosunek badaczy do metodologii jest dziwnie spolaryzowany. Po pierwsze, w naukach o zarządzaniu często sięga się do metodologii odnoszącej się do praw ogólnych (bezwzględnych), czyli do twierdzeń uniwersalnych i ogólnych historycznych. Natomiast w praktyce badawczej w tej dyscyplinie formułuje się – i chyba właśnie powinno się formułować – co najwyżej twierdzenia empiryczne o małej ogólności¹. W literaturze wskazuje się na generalizacje historyczne i twierdzenia lokalizacyjne jako właściwe naukom społecznym, w tym w szczególności – naukom o zarządzaniu. Mają

¹ Ł. Sułkowski uważa nawet, że „zarządzanie na obecnym etapie rozwoju może dostarczać jedynie interpretacji, a nie praw czy teorii” [Sułkowski 2005, s. 61].

one najczęściej postać twierdzeń szczegółowych – w znaczeniu wypowiedzi z małym kwantyfikatorem. Jednakże w badaniach rzadko określa się ograniczenia przestrzenne i czasowe. Generalizacje i twierdzenia lokalizacyjne traktuje się tak, jak twierdzenia uniwersalne. Nadto pomija się oczywisty fakt, że poziom uzasadnienia twierdzeń nauk o zarządzaniu jest z istoty niższy niż ten poziom w ekonomii i w wielu innych naukach społecznych. Natomiast część badaczy jakby nie akceptuje tej sytuacji oraz oferty metodologicznej dla twierdzeń o niskim poziomie ogólności i odwołuje się do pojęć i koncepcji najlepiej rozwiniętych nauk empirycznych. Do generalizacji historycznych i twierdzeń lokalizacyjnych stosuje się nawet podejście właściwe twierdzeniom ściśle ogólnym. Prowadzi to do licznych nieporozumień. Trudno wówczas na przykład ocenić stopień uzasadnienia twierdzeń i hipotez [Ciesielski 2011a].

Na drugim biegunie obserwujemy lekceważenie metodologii. Zaciera się tu granica między rozumowaniem zdroworozsądkowym (fenomenalizm w warstwie ontologicznej i naiwna indukcja w epistemologii). Panuje przekonanie, że badacz może formułować cenne twierdzenia i wartościowe zalecenia w zakresie zarządzania bez głębszej refleksji metodologicznej. Niekiedy i tak się zdarza, z reguły przy naśladowaniu postępowania innych. Metodologia nie jest więc zbyt popularna w wielu obszarach badań nauk o zarządzaniu. W skrajnych przypadkach można zaobserwować nawet „metodologiofobię”, a także markowanie rozważań metodologicznych [Ciesielski 2012].

1. Potrzeba metodologii

Prezentowany wyżej opis każe postawić pytanie, czy w naukach o zarządzaniu potrzebne są podstawy metodologiczne, czyli czy wiedza metodologiczna pomaga w badaniach i zwiększa uzasadnienie teorii oraz wartość rekomendacji praktycznych. W artykule *Kolokwia habilitacyjne w naukach o zarządzaniu* [Ciesielski 2011b] sformułowano dziesięć obserwacji odnoszących się do omawianej tu problematyki:

1. Prawie nigdy nie deklaruje się i nie żąda określenia – choćby ogólnych – podstaw metodologicznych i podstaw epistemologicznych badań i wnioskowania. Nie wiadomo więc, jakie założenia leżą u podstaw pytań i jakiego rodzaju odpowiedzi oczekują pytający.
2. Rzadko ocenia się rozstrzygalność pytania badawczego i wartość założeń badawczych.

3. Powszechny jest wymóg stawiania hipotez, nawet wtedy gdy praca dotyczy instrumentów zarządzania.
4. Milcząco zakłada się dużą wartość indukcyjizmu.
5. Uznaje się w zasadzie jeden sposób uzasadnienia: weryfikację.
6. Żąda się odniesień do teorii, ale nie określa się, czy zgodność rezultatów badań z teorią jest sposobem uzasadnienia, czy nie jest.
7. Nie docenia się generalizacji historycznych, a nadto nie precyzuje się, jakie dowody świadczą o ich wartości i poprawności, mimo że w naukach o zarządzaniu generalizacje historyczne powinny być jednymi z podstawowych osiągnięć.
8. Nie określa się granicy między osiągnięciami naukowymi o charakterze normatywnym a ekspertyzami i opracowaniami praktycznymi.
9. Z reguły afirmuje się wnioskowanie statystyczne i zakłada, że badane zjawiska mają rozkład normalny, mimo prezentowanych w literaturze wątpliwości odnośnie do uniwersalności rozkładu Gaussa.
10. Powszechną metodą badań jest ankietyzacja. Dyskutuje się więc o reprezentatywności, wyborze losowym, którego wartość zresztą się przecenia, a przecież z reguły już błąd dobrowolności (udziału w badaniach) przekreśla szanse na wysoki poziom reprezentatywności. To samo trzeba powiedzieć o liczbie ankiet czy wywiadów, a niekiedy o sposobie ankietyzacji.

Ocena zawarta we wcześniejszych rozważaniach nie przesądza oczywiście jednoznacznie o potrzebie i zakresie ulepszenia metodologii w naukach o zarządzaniu. Łatwo tu bowiem przesadzić. Bardzo jasno przedstawił to S. Andreski: „Nadmierny nacisk na metodologię i techniki badawcze, podobnie jak kult naukowo brzmiących terminów, jest wyrazem powszechnej tendencji [...], aby wartość przypisywaną celom odnosić do środków” [Andreski 2002 s. 21]. Ten sam autor bardzo krytycznie ocenił nauki społeczne: „Nie dość, że w potoku publikacji przelewa się nadmiar pompatycznego bajdurzenia i nieomiar nowych pomysłów, to nawet wcześniejsze wartościowe odkrycia [...] są zagłuszane stekiem powierzchownych ogólników i nic nieznaczących truizmów [Ciesielski 2011b, s. 18]. Nie ulega wątpliwości, że u podłoża takich zjawisk leży między innymi brak refleksji metodologicznej. Bardzo trudno jest jednak wskazać właściwe obszary i charakter potrzebnej refleksji. W tym opracowaniu starano się wykazać, że jest to w dużej mierze obszar związany z pojęciem problemu badawczego. Pominięto natomiast ogólne zagadnienia podstaw ontycznych nauk o zarządzaniu i związany z nim kryzys tożsamości.

Niekiedy postępek w różnych obszarach nauk o zarządzaniu jest iluzoryczny. Wystarczy porównać współczesne zalecenia z fragmentem tekstu książki W. Sombarta wydanej po raz pierwszy ponad 100 lat temu: „Przed wszystkim

ten kto chce organizować, musi posiadać dar oceniania sprawności ludzi, umieć z dużej ilości ludzi wybrać odpowiedniego człowieka. Musi umieć kazać im pracować za siebie, przede wszystkim wybrać kierowników takich, którzyby (wraz ze wzrostem interesu) mogli objąć z kolei wszystkie częściowe funkcje działalności szefa [...]. Na koniec przedsiębiorca ma się troszczyć o to, aby zorganizowane w celu wspólnej pracy grupy ludzi były odpowiednio dobrane ilościowo i jakościowo i jak najlepsze między sobą, o ile jest tych grup wiele, utrzymywały stosunki” (pisownia oryginału) [Sombart 2010]. Tylko język zdradza, że napisano to na długo przed narodzinami wielu współczesnych naukowców – światowych specjalistów w zakresie wykorzystywania zasobów ludzkich.

W naukach o zarządzaniu – tak jak w całych naukach społecznych – lansuje się pogląd o wyjątkowości naszych czasów. Przykładowo, w doskonałym podręczniku [Sobczyk 2010, s. 234] z zakresu zarządzania, omawiając osiągnięcia F. Taylora, autorzy twierdzą, że przed ukazaniem się Zasad naukowego zarządzania:

- robotnicy sami wybierali sobie pracę i szkolili się tak, jak umieli;
- robotników obciążano w dużym stopniu pracą zarządzającą i wielką częścią odpowiedzialności;
- pracownikom przydzielono zadania bez zwracania uwagi na to, czy ich umiejętności i uzdolnienia są do tego odpowiednie.

Bez wątpienia dziś lepiej organizuje się pracę. Nie można jednak pisać, że sto lat temu ludzie nie potrafili robić tego, co w średniowieczu doskonale robił karbowy. Z kolei w książce *Organizacje oparte na wiedzy* wskazano, że 100 lat temu kapitał intelektualny był zasobem niedostrzegalnym [Mikuła 2006]. Wynika z tego, że w średniowieczu sprowadzano do Polski na tereny podmokłe Holendrów – przez przypadek.

Wiele problemów metodologicznych w naukach o zarządzaniu wynika z trudności w utrzymaniu równowagi w triadzie: problem – rozstrzygalność – badanie. W przypadku wielu zagadnień występują trudności w zbadaniu problemu rozstrzygalnego, a wiele kwestii jest nierozstrzygalnych [Ciesielski 2014].

W naukach o zarządzaniu można wykorzystać dorobek i rekomendacje metodologii na każdym jej poziomie, w tym: metodologii nauk empirycznych, metodologii nauk społecznych, nauk ekonomicznych i ewentualnie metodologii tej dyscypliny. Pojawia się tu problem możliwości i celowości systematyzacji tej wiedzy. Postulat zbliżenia metodologii do praktyki badawczej wydaje się sensowny. Niemniej pojawiają się wątpliwości. Wspomniane zbliżenie nauk o zarządzaniu i metodologii może przecież przynieść mierne rezultaty, niewarte koniecznego wysiłku. Nie ma pewności, czy problemy

metodologiczne nie są wyolbrzymione. Nie wolno zakładać z góry, że nauki o zarządzaniu potrzebują metodologii i że potrzebne są tu działania przystosowawcze na dużą skalę. Przecież wiedza ta jest dziś dostępna. Uporządkowana – i jednocześnie jednoznacznie określona – metodologia groziłaby zamykaniem się badaczy w jej rekomendacjach. Brak porządku i jednoznacznego wskazania metodologii stwarza z kolei szansę dla śmiałych badań i teorii. Z kolei za uporządkowaniem przemawia przedparadygmatyczny charakter nauk o zarządzaniu – tutaj każde uporządkowanie i ujednolicenie sprzyja wykorzystaniu paradygmatów, ułatwia komunikację i pobudza dyskusję między badaczami. Jest przy tym oczywiste, że zupełny brak porządku doprowadziłby do katastrofy. Nadto widać wyraźnie, że odnoszenie zaleceń metodologicznych do procesu tworzenia praw ogólnych jest mało przydatne w omawianej dyscyplinie, w której formułować można tylko generalizacje historyczne i twierdzenia lokalizacyjne – i to z reguły z małym kwantyfikatorem. Można jednak przypuszczać, że metodologia normatywna na poziomie nauk o zarządzaniu zmniejszy podstawowe wady nauk o zarządzaniu: niezdolność do krytycyzmu, stosowanie pogmatwanej terminologii, rzadkie wznoszenie ponad zdrowy rozsądek, ulotność i wielką liczbę sprzeczności [Micklethwait i Wooldridge 2000, s. 66] .

2. Najważniejsze kwestie sporne

Poniżej zaprezentowano argumenty „za” i „przeciw” dla wybranych czterech założeń metodologicznych. Dotyczą one w dużym stopniu problemów wymienionych we wstępie do całego zeszytu i – w miarę możliwości – zostały podjęte w poszczególnych artykułach. Jest to dobra ilustracja rozbieżności poglądów odnośnie do metodologii w naukach o zarządzaniu.

Należy preferować śmiałość hipotez nawet kosztem uzasadnienia

1. Historia nauki dowodzi słuszności takiego postępowania. Są takie opinie autorytetów.
2. To przyspieszy rozwój teorii i przyniesie nowe generalizacje.
3. Będzie to zgodne z naturą nauk o zarządzaniu.

Nie – to nie będzie nauka

1. Pojawi się jeszcze więcej błędów i rozwinie się paranauka.
2. Może wzrosnąć zawodność rekomendacji dla praktyki ze strony nauk o zarządzaniu.
3. Powstanie nadmiar hipotez.

Warto rozwijać metodologię na poziomie nauk o zarządzaniu

1. Szczególnie w warunkach przedparadygmatyczności każde porządkowanie i ujednolicenie jest cenne. Ułatwi to komunikację i pobudzi dyskusję między metodologami a badaczami z obszaru nauk o zarządzaniu.
2. Widać wyraźnie, że odnoszenie założeń metodologicznych dla procesu tworzenia praw ogólnych jest mało przydatne w dyscyplinach, które budują tylko generalizacje historyczne i twierdzenia lokalizacyjne – i to z reguły z małym kwantyfikatorem.
3. Metodologia normatywna na poziomie nauk o zarządzaniu osłabi podstawowe wady nauk o zarządzaniu, jak wspomniane już: niezdolność do krytycyzmu, stosowanie pogmatwanej terminologii, rzadkie wznoszenie ponad zdrowy rozsądek, ulotność i wielką liczbę sprzeczności.

Warto zacieśniać związki nauk o zarządzaniu z psychologią

1. Związki psychologii (a w tym zwłaszcza psychologii poznawczej) z naukami o zarządzaniu są mocne i oczywiste.
2. Koncepcje psychologii poznawczej ułatwiają badania w naukach o zarządzaniu.
3. Także psychologia skorzystałaby na zacieśnianiu związków.

Nie ma takiej potrzeby

1. Wiedza metodologiczna w obecnej postaci zawiera już wskazówki dla wielu kwestii. Nadto metodologia nie prezentuje jednolitego stanowiska odnośnie do wielu innych problemów, a rozbudowa metodologii na omawianym poziomie grozi petryfikacją przypadkowo dobranych elementów wiedzy i zaleceń.
2. Nadto grozi to zamknięciem nauk o zarządzaniu pod względem metodologii na poziomie małej ogólności, co stoi w sprzeczności z postulatami rozwoju tej dyscypliny.
3. Metodologia normatywna na poziomie nauk o zarządzaniu nie będzie miała znaczenia dla postulatywnej wiedzy w tej dyscyplinie.

Nauki o zarządzaniu i psychologia to różne dyscypliny, wystarczy pamiętać o możliwości podejścia interdyscyplinarnego

1. Obie dyscypliny mają inny przedmiot badań, trzeba więc widzieć granice.
2. Nie należy „wyróżniać” żadnej z dyscyplin pokrewnych. Związki z innymi też są istotne.
3. Podejście przyjmowane w psychologii i stosowane tam metody badań mogą uszkodzić ogólną konstrukcję nauk o zarządzaniu.

Indukcja to podstawowy sposób rozumowania w naukach o zarządzaniu

1. W praktyce badawczej stosuje się – powszechnie indukcję.
2. Jest to zawodny sposób rozumowania, ale są dowody na jego skuteczność.

Nieprawda (są cztery podstawowe rodzaje rozumowania)

1. W praktyce badawczej stosuje się dedukcję, indukcję, analogię i – w sposób podświadomy – abdukcję [Robbins i DeCenzo 2002, s. 60–63].
2. Należy promować podejście abdukcyjne lub nawet uznać abdukcję, dedukcję i indukcję za trzy stadia jednej metody.

W świetle powyższych rozważań najważniejsze staje się pytanie o potrzebę uściślenia zaleceń metodologicznych. Jest to potrzebne, czy nie? Może uściślenie doprowadzi do zubożenia badań i życia naukowego? We wspomnianym wcześniej opracowaniu poświęconym habilitacjom w naukach o zarządzaniu przedstawiono propozycje takich zaleceń ogólnych i szczegółowych. Po niewielkich zmianach – związanych z rozszerzeniem obszaru odniesienia do wszystkich badań w omawianej dyscyplinie naukowej – prezentują się one następująco:

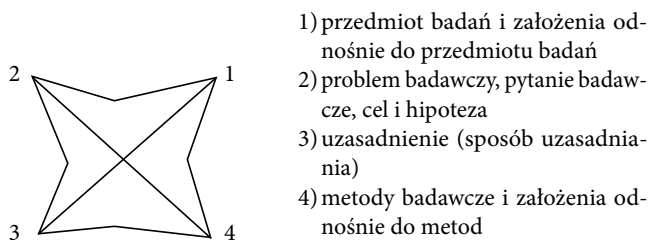
Założenia ogólne:

- kumulatywny wzorzec rozwoju nauk o zarządzaniu,
- triangulacja (różne metodyki i metody, różne źródła),
- cykliczny proces przybliżania,
- wieloparadygmatyczność (ograniczona),
- podejście systemowe i sytuacyjne,
- stawianie śmiałych hipotez.

Szczegółowe wytyczne to [Ciesielski 2011a, s. 5]:

- nie wzorować się mechanicznie na innych badaniach i pracach, przyjmując zasadę stałej refleksji metodologicznej;
- określić podstawy metodologiczne, wskazać paradygmat i koherentne teorie;
- jasno ustalić przedmiot badań, problem badawczy, pytania badawcze, tezy i hipotezy (jeśli są potrzebne), dbać, by stanowiły logiczną całość;
- poświęcić dużo wysiłku ustaleniu metodyki i doborowi metod;
- rozważyć nadanie badaniu charakteru zwiadu badawczego lub generalizacji, a wynikom nadać wyraźną postać generalizacji historycznej lub twierdzenia lokalizacyjnego.

Trzeba przemyśleć celowość formułowania takich porad, a następnie wartość przytoczonych zaleceń. W ten sposób można rozstrzygnąć – choćby w przybliżeniu – o znaczeniu zaprezentowanych w tym opracowaniu problemów. Niekiedy postęp w stosowaniu wiedzy metodologicznej można uzyskać w prosty sposób. Przykładowo, by zapewnić poprawność metodologiczną wystarczy – na początek – badanie zgodności między najważniejszymi elementami koncepcji badań. Ułatwiać to mogą różne schematy, np. rysunek 1.



Rysunek 1. Metryczka

Jedną z głównych kwestii w każdej dyscyplinie naukowej jest paradygmatyczność. W naukach o zarządzaniu – tak jak w całych naukach społecznych – słowo „paradygmat” jest różnie rozumiane i różnie traktowane. Można spotkać wiele stanowisk co do potrzeby używania tego pojęcia i konieczności wskazywania paradygmatów w badaniach, łącznie z opinią o ich zbędności. Generalnie rzecz biorąc, najlepszym sposobem zdefiniowania paradygmatu jest sposób najszerszy: układy odniesienia badań i teorii. Trzeba postawić pytanie, czy nauki o zarządzaniu to dyscyplina paradygmatyczna, czy przedparadygmatyczna. Bardzo często wskazuje się, że nauki o zarządzaniu to raczej wiedza czy sztuka, a nie nauka. Niekiedy pisze się o tych naukach, że znajdują się na linii oddzielającej wiedzę i sztukę od nauki.

W świetle powyższych rozważań należy przyjąć, że nawet w krótkich okresach występuje potrzeba zajmowania się paradygmatami. Należy określić korespondencyjny zbiór teorii, podejście badawcze itd. W długich okresach, w których następują wielkie zmiany w nauce, nie ma wątpliwości co do konieczności refleksji nad paradygmatami. Paradygmat, w tej czy innej postaci, wywiera istotny wpływ na praktykę badawczą. Bez wątpienia jest jedną z najważniejszych determinant wyboru przedmiotu badań, problemu badawczego, a nawet pytań badawczych. Dalej, paradygmat decyduje w sposób pośredni, a w pewnych sytuacjach bezpośredni o postaci tez i hipotez.

Powyższy przegląd zagadnień związanych z pojęciem paradygmatu oczywiście niczego nie przesądza. Trzeba więc choćby sformułować bardziej precyzyjne pytania. Wydaje się, że najważniejsze są następujące problemy:

- Jakie pojęcie paradygmatu jest najbardziej potrzebne w naukach o zarządzaniu?
- Czy rzeczywiście w praktyce badawczej paradygmat pełni w naukach o zarządzaniu funkcję heurystyczną?
- Czy paradygmat ułatwia uzasadnianie lub obalanie hipotez i twierdzeń?
- Czy różne zagadnienia nauk o zarządzaniu wymagają różnych paradygmatów [Paul 1993].

Dotychczasowe rozważania prowadzono przy założeniu szybkiego rozwoju jakościowego nauk o zarządzaniu w przyszłości. Jeśli jednak uchylić to założenie, to pojawia się następujący – wspomniany już – problem: skoro nauki o zarządzaniu są naukami przedparadygmatycznymi i być może długo nimi pozostaną, to może należy obniżyć kryterium demarkacji i przystosować do niego metodologię. Byłaby to jakby metodologia szczegółowa – nieco mniej rygorystyczna niż metodologia ekonomii. Dla ekonomii, która ciąży tradycyjnie do fizyki, stosowano by ostre kryteria metodologiczne, a dla nauk o zarządzaniu, które ciążyą do psychologii, słabsze. Oznaczałoby to dużą swobodę heurystyczną w naukach o zarządzaniu oraz śmiałość formułowania twierdzeń, kosztem poziomu ich uzasadnienia. Byłoby to być może jednak lepsze rozwiązanie niż wyboista uliczka restrykcyjnej metodologii.

Bibliografia

- Andreski, S., 2002, *Czarnoksiężstwo w naukach społecznych*, Oficyna Naukowa, Warszawa.
- Ciesielski, M., 2011a, *Model rozprawy habilitacyjnej w naukach o zarządzaniu*, Przegląd Organizacji, nr 10.
- Ciesielski, M., 2011b, *Kolokwia habilitacyjne w naukach o zarządzaniu*, Przegląd Organizacji, nr 12.
- Ciesielski, M., 2012, *Magia słowa w naukach o zarządzaniu*, Przegląd Organizacji, nr 5.
- Ciesielski, M., 2014, *Trudności z określaniem problemu badawczego w naukach o zarządzaniu*, Przegląd Organizacji, nr 1.
- Mickletwait, J., Wooldridge, A., 2000, *Szamani zarządzania*, Zysk i S-ka Wydawnictwo s.c., Poznań.
- Mikuła, B., 2006, *Organizacje oparte na wiedzy*, Wydawnictwo AE, Kraków.

-
- Paul, G., 1993, *Approaches to Abductive Reasoning: an Overview*, Artificial Intelligence Review, no. 7.
- Robbins, S.P., DeCenzo, D.A., 2002, *Podstawy zarządzania*, PWE, Warszawa.
- Sobczyk, J.R., 2010, *Kryzys podstaw metodologicznych nauk o zarządzaniu – kryzysem powinowactwa z naukami społecznymi*, Acta Universitatis Lodzensis, Folia Oeconomica.
- Sokal, A., Bricmont, J., 2004, *Modne bzdury. O nadużywaniu pojęć z zakresu nauk ścisłych przez postmodernistycznych intelektualistów*, Prószyński i S-ka, Warszawa.
- Sombart, W., 2012, *Żydzi i życie gospodarcze*, Wydawnictwo IFiSPAN, Warszawa.
- Sułkowski, Ł., 2005, *Epistemologia w naukach o zarządzaniu*, PWE, Warszawa.