

Jacek STROJNY¹

WIELOWYMIAROWOŚĆ I INTERDYSCYPLINARNOŚĆ W BADANIU PRZEDSIĘBIORCZOŚCI ORGANIZACJI

Efekty przedsiębiorczości są dość jednoznaczne i czytelne poprzez swoją spektakularność i wyrazistość. Samo zjawisko przedsiębiorczości stanowi ma jednak charakter wielowymiarowy, złożony i bogaty w całą rzeszę aspektów i problemów, które należy uwzględniać w prowadzeniu analiz naukowych. Niniejszy artykuł przedstawia właśnie takie podejście do procesu badawczego, wskazując na szukania odpowiedzi na postawione w wielu płaszczyznach objętych różnymi dyscyplinami naukowymi. Aby zrozumieć przedsiębiorczość trzeba na nią spojrzeć z pewnej odległości, zmieniając perspektywy i poszukując najbardziej odpowiednich metod pomiaru dostępnych w danej dyscyplinie nauki. Prezentując własne podejście do prezentowanego zagadnienia autor przedstawia cztery podstawowe wymiary przedsiębiorczości, osadzając je w takich naukach jak: ekonomia, zarządzanie, socjologia czy psychologia.

1. WIELOWYMIAROWOŚĆ PROBLEMÓW BADAWCZYCH W BADANIU PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

Rozwój współczesnych organizacji zdeterminowany jest permanentnym naciskiem zewnętrznych i wewnętrznych czynników wywołujących konieczność ciągłej zmiany ukierunkowanej na doskonalenie. Szczególnie chodzi tutaj o szeroko rozumiany proces globalizacji oraz wynikające stąd nasilenie się zjawiska burzliwości otoczenia. Przyspieszenie zmian i konieczność coraz szybszego dostosowywania się organizacji powodują, że poszukuje się tych czynników, które zwiększają konkurencyjność organizacji funkcjonującej w coraz bardziej ekstremalnych warunkach. Odpowiedzią jest właśnie przedsiębiorczość. Pojawia się więc zapotrzebowanie na takie cechy (atrybuty), które umożliwią organizacji nie tylko ograniczenie barier wstrzymujących proces zmiany, ale wręcz ową zmianę wywołują i intensyfikują. Wszystko to po to, aby organizacja szybciej, trafniej, efektywniej, bardziej skutecznie odpowiedziała na wyzwania stawiane przez zewnętrzne i wewnętrzne otoczenie, w którym funkcjonuje. Owym poszukiwanym atrybutem (a raczej zbiorem wielu atrybutów o określonej specyfice) jest przedsiębiorczość. Jest ona zjawiskiem chętnie eksplorowanym przez współczesnych badaczy rozwoju społeczno-gospodarczego, reprezentujących różne dyscypliny nauki. Popularność ta wynika z powszechnie panującej opinii (nie tylko zresztą w środowisku naukowym, ale także w opinii publicznej), według której zachowania przedsiębiorcze są jedyną drogą do sukcesu w burzliwym otoczeniu. Zatem zgłębienie natury przedsiębiorczości daje nową perspektywę patrzenia na człowieka oraz potencjał odnowy społeczno-ekonomicznej cywilizacji ludzkiej². T. Zaleśkiewicz dodaje, że przedsiębiorczość jest jednym z najważniejszych

¹ Dr Jacek Strojny, Katedra Ekonomii, Wydział Zarządzania, Politechnika Rzeszowska.

² M. Bratnicki, *Refleksje teoretyka nad przedsiębiorczością i przedsiębiorcami współczesnego biznesu*, „Przegląd Organizacji” nr 5/2001, s. 9

zagadnień analizowanych w naukach społecznych i humanistycznych³. Stwierdzenie to nie wydaje się przesadzone.

Badanie przedsiębiorczości ma więc z całą pewnością duże znaczenie dla rozwoju podmiotów składających się na system społeczno-gospodarczy. Spełniony jest więc jeden z podstawowych warunków, który należy uwzględnić w procesie badawczym, czyli zapotrzebowanie społeczne (użyteczność wyników w praktyce). Znacznie mniej oczywiste są natomiast inne elementy procesu badawczego, w tym szczególnie zakres wiedzy teoretycznej. Wszak formułowanie i weryfikacja hipotez ma sens wtedy, gdy można je odnieść do konkretnych paradygmatów i wynikających z nich teorii. Tymczasem zjawisko przedsiębiorczości ze względu na swoją specyfikę trudno poddaje się jednoznacznemu opisaniu za pomocą definicji pojęciowych. Powszechnym jest wciąż wąskie rozumienie przedsiębiorczości jako aktu tworzenia przedsięwzięć gospodarczych⁴, czy też procesem rozwoju sektora MŚP. Opiera się ono na głównym założeniu „aktywnego (przedsiębiorczego) zachowania się grup społecznych w dziedzinie akumulacji kapitału i tworzenia wartości dla konsumentów oraz korzyści (dochodów) dla przedsiębiorców”⁵. T. Kraśnicka, dokonując przeglądu literatury, podaje liczne przykłady rozumienia przedsiębiorczości, jako procesu: tworzenia bogactwa, kreowania innowacji, rozwoju przedsiębiorstwa, czy też wprowadzania zmian⁶. Inne definicje utożsamiają przedsiębiorczość z cechą osobowości czy sposobem działania⁷. Z tego z kolei wynikają problemy z operacjonalizacją, której trafność decyduje o prawidłowości procesu badawczego i rzetelności otrzymanych wyników.

Uporządkowanie myślenia o przedsiębiorczości i badanie tego zjawiska jest bezspornie konieczne. Trudno jednak jednoznacznie ocenić proces kształtowania się nauki o przedsiębiorczości, a w szczególności poziom jej wyodrębnienia spośród innych nauk. Z całą pewnością w chwili obecnej, a najpewniej również w najbliższej perspektywie lat trudno mówić o pełnym (w rozumieniu tożsamościowym) wyodrębnieniu *entreprenologii*, czyli nauki odslaniającej ową naturę przedsiębiorczości. Niemniej jednak czynić należy starania w kierunku sprecyzowania fundamentalnych założeń dających podstawę do budowania jej zasobu teoretycznego. Jeśliby przyjąć, że *entreprenologia* zajmować się powinna zgłębianiem tego w jaki sposób podmioty życia społeczno-gospodarczego funkcjonują w otoczeniu i adaptują się z sukcesem do jego zmian, to jedno z takich założeń nasuwa się w sposób naturalny. Według niego przedsiębiorczość jest specyficzną zdolnością podmiotu do skutecznej adaptacji w otoczeniu. Zdolność ta przybiera formę swoistego atrybutu o wielowymiarowej strukturze, której specyfika zależna jest od tego, jaki podmiot bierze się pod uwagę. Jednocześnie funkcjonowanie owych podmiotów jest przedmiotem zainteresowania mniej lub bardziej rozwiniętych dyscyplin naukowych. Konieczność rozpatrywania przedsiębiorczości jako zjawiska złożonego dostrzega m.in. B. Piasecki stwierdzając, że przedsiębiorczość nie jest zjawiskiem jednowymiarowym. Proponu-

³ T. Zaleśkiewicz, *Przedsiębiorczość i podejmowanie ryzyka*, [w:] *Psychologia ekonomiczna*, red. T. Tyszka, Gdańskie Wyd. Psychologiczne, Gdańsk 2004, s. 304.

⁴ M. Bratnicki, *Przedsiębiorczość i dynamika organizacji*, „Organizacja i Kierowanie” nr 2/2001, s. 4.

⁵ F. Bławat, *Przedsiębiorca w teorii przedsiębiorczości i praktyce małych firm*, Gdańskie Towarzystwo Naukowe, Gdańsk 2003, s. 48.

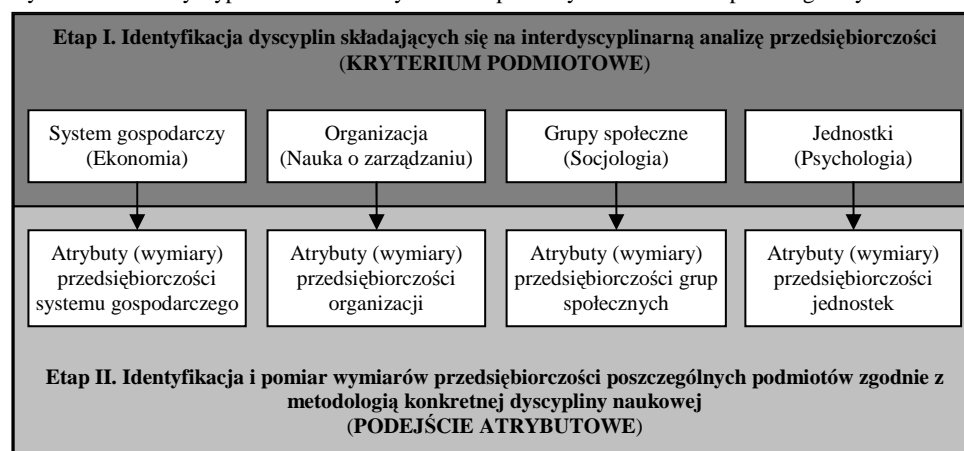
⁶ T. Kraśnicka, *Wokół pojęcia przedsiębiorczości*, „Przegląd Organizacji” nr 6/2002, s. 14.

⁷ Tego typu definicjami posługują się m.in.: B. Kozusznik, J. Targalski, T. Zaleśkiewicz, A. Francik, M. Bratnicki, P.F. Drucker, A.J. DuBrin itd.)

je on, aby rozpatrywać ją w trzech kategoriach, tj., jako: 1) działanie przedsiębiorcze; 2) cechy osobowości przedsiębiorcy oraz 3) przedsiębiorczość jako sposób zarządzania⁸. M. Golińska-Pleszczyńska, proponuje z kolei kryterium podmiotowe, wskazując na przedsiębiorczość: człowieka, grupy i zespoły oraz organizacji⁹.

Przyjmując kryterium podmiotowe oraz perspektywę atrybutową można mówić o nakładaniu się w ramach entreprenologicznego postępowania badawczego dwóch płaszczyzn. Pierwsza (interdyscyplinarność) ma charakter ogólny (wstępny) i polega na wyodrębnieniu grup podmiotów, których zachowanie jest szczególnie interesujące z entreprenologicznego punktu widzenia. Zasadnym wydaje się tutaj podanie klasyfikacji obejmującej cztery podstawowe kategorie podmiotów: organizacje (głównie przedsiębiorstwa), systemy gospodarcze, zbiorowości społeczne (wyodrębnione wg. przyjętego kryterium) oraz jednostki (np. przedsiębiorcy, menedżerowie, członkowie organizacji)¹⁰. Ich zachowanie opisywane jest kolejno przez: zarządzanie, ekonomię, socjologię oraz psychologię¹¹. Tutaj pojawia się konieczność wyodrębnienia drugiej płaszczyzny (wielowymiarowość), tym razem bardziej szczegółowej i poświęconej identyfikacji wymiarów przedsiębiorczości dla poszczególnych podmiotów. G. Hofstede podaje, że wymiar, to dający się zmierzyć aspekt jakiegoś zjawiska¹². Identyfikacja tych wymiarów oraz ich pomiar wymaga użycia określonej metodologii wypracowanej w ramach dyscypliny wyodrębnionej w pierwszym etapie. Ogólny schemat postępowania w badaniach entreprenologicznych ma więc postać przedstawioną na poniższym rysunku.

Rysunek 1. Interdyscyplinarna i wielowymiarowa płaszczyzna badań entreprenologicznych.



Źródło: Opracowanie własne.

⁸ K. Kubiak, *Przedsiębiorczość, jako warunek konkurencyjności przedsiębiorstw na rynku Unii Europejskiej*, [w:] *Przedsiębiorczość w Polsce w perspektywie integracji z Unią Europejską*, pod red. M. Trockiego, K. Krajewskiego, Instytut Przedsiębiorczości i Samorządności, Warszawa 2003, s. 126.

⁹ M. Golińska-Pleszczyńska, *Przedsiębiorca i przedsiębiorczość – ewolucja pojęć*, [w:] *Przedsiębiorczość w Polsce...*, red. M. Trocki, K. Krajewski, *op. cit.*, cyt., s. 82.

¹⁰ J. Strojny, *Przedsiębiorczość – nauka, tożsamość, edukacja*, [w:] *Dylematy kształcenia w uczelniach wyższych*, red. K. Rajchel, G. Lwa, A. Szydełko, Politechnika Rzeszowska, Rzeszów 2008, s. 407.

¹¹ Tamże, s. 411.

¹² G. Hofstede, *Kultury i organizacje*, PWE, Warszawa 2000, s. 378.

Oczywiście ostateczna decyzja o umiejscowieniu problematyki badawczej związanej z przedsiębiorczością w ramach dorobku teoretycznego i metodologicznego danej nauki wcale nie musi zamykać się w ramach wyodrębnionego schematu. Wykorzystanie filozofii, etyki, antropologii, a nawet nauk biologicznych może być konieczne i jest ze wszech miar pożądane, jeśli tylko uzasadnione jest to specyfiką przyjętego problemu badawczego. Wydaje się jednak, że te cztery wymienione składowe ujęcia interdyscyplinarnego dają wystarczającą podstawę do budowania podwalin entreprenologii oraz stanowią swego rodzaju przystań np. dla tych naukowców, którzy realizują badania nad przedsiębiorczością w ramach przygotowań do rozpraw doktorskich lub habilitacyjnych. Tożsamość entreprenologii w zakresie funkcjonalnym jest bowiem finalnym stadium rozwoju danej dyscypliny.

Tabela 1. Cel analizy przedsiębiorczości poszczególnych dyscyplin naukowych.

Dyscyplina nauki	Cel analizy
Ekonomia	Bada przedsiębiorczość poprzez pryzmat funkcji, jakie pełni ona w przełamywaniu dotychczasowych sposobów w działalności gospodarczej oraz korzyści o charakterze ekonomicznym, jakie przynoszą działania przedsiębiorcze pojedynczym gospodarstwom, przedsiębiorstwom oraz całej gospodarce.
Zarządzanie	Bada przedsiębiorczość głównie w ujęciu procesowym, obejmujących wszystkie obszary przedsiębiorstwa, zarówno te o charakterze kulturowym, jak i bezpośrednio związane z procesem przygotowania i realizacji oferty rynkowej.
Socjologia	Analizuje wpływ środowiska społecznego, grup społecznych na zachowania przedsiębiorcze poszczególnych osób, a także korzyści o charakterze społecznym, jaki z działań przedsiębiorczych uzyskują społeczności lokalne i całe społeczeństwa.
Psychologia	Rozpatruje przedsiębiorczość jako cechę człowieka oraz swoisty sposób zachowania się, analizuje mechanizmy osobowościowe kształtujące tę cechę i ukierunkowujące takie zachowanie (przedsiębiorcze).

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: I. Sikorska-Wolak, *Przedsiębiorczość w teorii i praktyce*, [w:] *Rola małych i średnich przedsiębiorstw w rozwoju obszarów wiejskich*, pod red. K. Łęczyckiego, Wyd. Akademii Podlaskiej, Siedlce 2000, [za:] M. Chądzyński, *Przedsiębiorczość szansą rozwoju obszarów wiejskich regionu łódzkiego*, [w:] *Przedsiębiorczość w Polsce...*, pod red. M. Trockiego, K. Krajewskiego, *op. cit.*, s. 116.

W dalszej części artykułu przedstawiona zostanie nieco szerzej rola poszczególnych dyscyplin w wyjaśnianiu złożonego zjawiska przedsiębiorczości. Tytuł zwraca uwagę szczególnie na przedsiębiorczość organizacji, a więc znaczeniu nauki o zarządzaniu poświęcono nieco więcej miejsca. Jest to uzasadnione z dwóch podstawowych powodów. Po pierwsze, idąc za radą M. Bratnickiego rozważania teoretyczne i badania praktyczne dotyczące przedsiębiorczości ukierunkować należy na zagadnienia istotne z punktu widzenia biznesu. Rośnie przecież w wyniku globalizacji znaczenie przedsiębiorstw w życiu społeczno-gospodarczym. Postępuje ich stopniowa dominacja np. nad sferą polityczną oraz wpływ na sferę kulturową. Badania wskazujące możliwość poprawy zdolności adaptacyjnej tych podmiotów są więc niezmiernie istotne. Druga kwestia, to specyfika nauki

o zarządzaniu, którą należy traktować jako podstawowy obszar wiedzy dedykowany do wyjaśniania rozwoju organizacji. Jest to bowiem dyscyplina relatywnie młoda oraz bardzo dynamiczna. Niebagatelne znaczenie ma możliwość pozyskania pieniędzy na badania z organizacji zainteresowanych poprawą skuteczności i efektywności działania. Nauki o zarządzaniu, które same w sobie są interdyscyplinarne mogą być też pewnego rodzaju wzorcem dla rozwoju entreprenologii.

2. ZNACZENIE EKONOMII, SOCJOLOGII I PSYCHOLOGII W INTERDYSCYPLINARNEJ ANALIZIE PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

Pierwszą dyscypliną, która może zostać wykorzystana w interdyscyplinarnym badaniu przedsiębiorczości jest ekonomia. Jak wskazuje P.A. Samuelson oraz W.D. Nordhaus, jest to nauka, która zajmuje się badaniem działań człowieka, dotyczących produkcji oraz wymiany między ludźmi. Wybrane problemy, których dotyczy, to dokonywanie wyborów, czy proces organizowania działalności ludzkiej w sferze konsumpcji i produkcji¹³. Opisuje ona zjawiska społeczno-gospodarcze w dwóch podstawowych wymiarach – mikro i makro. Makroekonomia to spojrzenie kompleksowe, zagregowane. Z punktu widzenia zarządzania, bardziej użytecznym jest korzystanie z dorobku mikroekonomii, która wnika w głąb przedsiębiorstwa, analizując przebieg zachodzących w nim procesów¹⁴. Wykorzystanie spojrzenia ekonomicznego dotyczy przede wszystkim badań nad rozwojem systemów gospodarczych. Przedsiębiorczość może być rozumiana tutaj jako atrybut zapewniający sprawne funkcjonowanie gospodarki i jej dostosowywanie się do warunków jakie dyktuje globalne otoczenie.

Z całą pewnością ważna jest również próba identyfikacji roli, jaką w rozwoju entreprenologii, odgrywa socjologia. Za pomocą dorobku metodologicznego tej nauki oraz wypracowanego przez nią zbioru pojęć, możliwe staje się obserwowanie społecznych uwarunkowań rozwoju przedsiębiorstwa. Jak wskazują M. Pacholski i A. Słaboń, powołując się na P. Sztompkę, „przez socjologię rozumie się naukę o zbiorowościach, interakcjach, stosunkach społecznych, strukturach grupowych, procesach społecznych, zachowaniach (działaniach) społecznych, życiu społecznym, zjawiskach społeczno-kulturowych”¹⁵. S.P. Robbins dodaje, że zadaniem socjologów jest badanie systemu społecznego, „w którym jednostki odgrywają swoje role”¹⁶. Problem badawczy podjęty w niniejszej rozprawie w dużej mierze skupia się także na identyfikowaniu roli przedsiębiorcy w społeczności prowadzonej przez niego małej i średniej firmy.

Szczególnie użyteczne jest korzystanie z dorobku takich subdyscyplin, jak socjologia ekonomiczna, czy socjologia organizacji. Obszar zainteresowań tej pierwszej określany jest przez naukowców nieco szerzej. Według M. Pacholskiego i B. Słabonia obejmuje on wzajemne relacje między zjawiskami ekonomicznymi i społecznymi¹⁷. M. Morawski dodaje, że wykorzystuje się w tym celu podejście socjologiczne¹⁸. B. Kozusznik określa

¹³ P.A. Samuelson, W. Nordhaus, *Ekonomia*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 1996, s. 25.

¹⁴ M. Czwaro, *Homo oeconomicus kontra homo sociologicus, czyli dlaczego ekonomiści nie lubią socjologów, a socjologowie nie przepadają za ekonomistami*, „Studia socjologiczne”, nr 3/2003, s. 116.

¹⁵ *Metodologiczne podstawy socjologii. Wybór tekstów*, pod red. P. Sztompki, UJ, Kraków 1975, [za:] M. Pacholski, A. Słaboń, *Słownik pojęć socjologicznych*, AE w Krakowie, Kraków 1997, s. 165.

¹⁶ S.P. Robbins, *Zachowania w organizacji*, PWE, Warszawa 1998, s. 19.

¹⁷ M. Pacholski, A. Słaboń, *op. cit.*, s. 167.

¹⁸ W. Morawski, *Socjologia ekonomiczna. Problemy, teoria, empiria*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2001, s. 12.

zakres problemów podejmowanych przez socjologię organizacji. Wskazuje, iż zajmuje się ona „zachowaniami organizacyjnymi, badając strukturę i funkcjonowanie organizacji, interakcje oraz skład grup społecznych. Bada system społeczny i role społeczne, skupiając się na związkach między ludźmi w organizacji”¹⁹. Podobnie szeroko obszar zainteresowania socjologii organizacji przedstawia M. Holstein-Beck²⁰, wskazując, iż zajmuje się ona kompleksowo wszelkimi zjawiskami społecznymi, które mają miejsce zarówno w samej organizacji, jak też w jej bezpośrednim otoczeniu. Szczegółowe problemy dotyczą motywacji pracowników do realizacji celów organizacji, stosunków władzy, procesów komunikacji, rozwoju zawodowego, procesu kształtowania się grup i zespołów²¹. Są to oczywiście przykłady, których liczbę można mnożyć uwzględniając, jak bardzo skomplikowane i wielowymiarowe są relacje społeczne w organizacji.

Szczególną rolę w rozwoju gospodarki, organizacji, czy też w grupach społecznych odgrywają jednostki, a więc także przedsiębiorczość indywidualna. Traktowana jest ona jako atrybut osobowości człowieka. Wyjaśniając, czym zajmuje się psychologia, odwołać się można do definicji proponowanej przez M. Węgrzycką. Według niej, psychologia jest nauką „o szeroko rozumianym zachowaniu się człowieka i o człowieku jako podmiocie tego zachowania się”²². Zajmuje się ona zatem, opisem i wykrywaniem zjawisk, procesów i dyspozycji psychicznych²³. Oczywiście, istnieje szereg bardziej szczegółowych subdyscyplin: psychologia społeczna, psychologia ekonomiczna, psychologia pracy, psychologia organizacji, psychologia zarządzania, czy też psychologia osobowości.

Psychologia społeczna zajmuje się „tymi aspektami zachowania ludzkiego, które dotyczą jednostek i ich relacji z innymi osobami, grupami, instytucjami społecznymi i społeczeństwem jako całością”²⁴. Zwraca się tutaj uwagę na zespół zewnętrznych czynników (tych o charakterze społecznym), które determinują proces kształtowania się osobowości człowieka. Wskazuje się na rolę takich kręgów społecznych, jak rodzina, grupy towarzyskie czy zawodowe oraz na więzi społeczne, które w tworzą się między jednostką a tymi grupami²⁵. Na rolę psychologii społecznej wskazuje N. Sillamy, przekonując, że istotę człowieka można zrozumieć, jedynie przez obserwację jego relacji z innymi ludźmi – czyli jego zachowanie w środowisku społecznym²⁶.

Z kolei subdyscyplina określana jako psychologia ekonomiczna, bada „zachowania ludzi, odnoszące się do produkcji, dystrybucji i konsumpcji dóbr”²⁷. Traktuje ona człowieka jako racjonalnie gospodarującego dostępnymi zasobami twórcę sfery materialnej egzystencji. W zjawiska organizacyjne bardziej szczegółowo wnika psychologia organizacji. Bierze ona pod uwagę mechanizmy regulujące zachowanie się człowieka jako współuczestnika organizacji. Jak twierdzi B. Kożusznik, szczególnie odnosi się ona do zagadnień związanych z rozwojem indywidualnym i grupowym w ramach podlegających

¹⁹ B. Kożusznik, *Zachowania człowieka w organizacji*, PWE, Warszawa 2002, s. 12.

²⁰ M. Holstein-Beck, *Być albo nie być menedżerem*, Infor, Warszawa 1997, s. 195.

²¹ Podobne zagadnienia szczegółowe wymienione są [w:] *Leksykon przedsiębiorcy*, red. A. Szplit, Wyd. Politechniki Świętokrzyskiej, Kielce 1996, s. 145.

²² M. Węgrzycka, *Zarys psychologii*, Wyd. AE w Krakowie, Kraków 2000, s. 19.

²³ *Leksykon...*, pod red. A. Szplita, *op. cit.*, s. 134.

²⁴ A.S. Reber, *Słownik psychologii*, Scholar, Warszawa 2000, s. 594.

²⁵ Por.: M. Węgrzycka, *op. cit.*, s. 25.

²⁶ Por.: N. Sillamy, *Słownik psychologii*, Wyd. Książnica, Katowice 1998, s. 238.

²⁷ Tamże, s. 235.

ciągłym zmianom organizacji (a w tym przedsiębiorstw)²⁸. Ważne zjawisko procesu pracy i jego wpływu na człowieka jest treścią kolejnej subdyscypliny, określanej jako psychologia pracy. Zatem psychologia pracy „zajmuje się prawidłowościami i nieprawidłowościami psychologicznymi związanymi z pracą człowieka w określonym miejscu, warunkach i otoczeniu społecznym”²⁹. Ważne zagadnienia, brane tutaj pod uwagę znajdują odzwierciedlenie w rozwiązaniach dotyczących kształtowania warunków pracy w celu jej optymalizacji i zwiększania wydajności (perspektywa organizacji) oraz zadowolenia z pracy (perspektywa człowieka).

Nie można się spodziewać zadowalającego wyjaśnienia przedsiębiorczości, bez odwołania się do psychologii zarządzania i psychologii osobowości. Pierwsza, wyjaśnia zagadnienia związane ze sposobem sprawowania władzy w organizacji (w szczególności przywództwa). Wskazuje także na takie elementy, jak motywowanie pracowników. Natomiast psychologia osobowości pozwala zdefiniować pojęcie osobowości i omówić jej strukturę³⁰. Ważę psychologii, a szczególnie psychologii osobowości, dostrzega M. Brzeziński, twierdząc, że będą one stanowić „ważny czynnik przeobrażeń związanych z nową filozofią zarządzania organizacjami”³¹.

Nie sposób uciec od kolejnego obszaru wiedzy (choć jeszcze o niepełnej tożsamości) – nauki o zachowaniach w organizacji. Łączy ona zarówno wiedzę z zakresu psychologii jak i socjologii, przy czym areną badań jest tutaj organizacja. Jak podkreślają J.M. George i R.G. Jones, zachowania w organizacji, to „nauka o czynnikach, które determinują reakcje i działania jednostek oraz grup w organizacjach”³². W centrum jej zainteresowania znajduje się zatem człowiek, a szczególnie uwarunkowania i mechanizmy zachowań ludzkich w ramach uczestnictwa w różnego rodzaju organizacjach. Wyróżnia się trzy perspektywy, w jakich naukowcy rozpatrują zachowania organizacyjne: indywidualna, grupowa i systemowa³³. Perspektywa indywidualna korzysta z dorobku psychologii. Zajmuje się takimi zagadnieniami, jak osobowość, percepcja, zdolności kierownicze, motywacja itd. W perspektywie grupowej szczególne znaczenie ma socjologia. Problemy, które są wyjaśniane z tego punktu widzenia, to m.in.: kultura organizacyjna, komunikacja, czy zmiany organizacyjne. Wreszcie ostatnia perspektywa – systemowa – czerpie przede wszystkim z antropologii kulturowej. Poruszane w jej ramach zagadnienia szczegółowe obejmują szeroki aspekt kulturowy (kultura organizacyjna), a przede wszystkim analizę systemów wartości, postaw oraz uwarunkowań wpływu.

3. NAUKA O ZARZĄDZANIU

Dyskurs naukowy o aspektach związanych z rozwojem organizacji prowadzony jest głównie w ramach nauki o zarządzaniu. Jak wskazuje M. Trocki zajmuje się ona „bada-

²⁸ B. Kożusznik, *Zachowania...*, dz. cyt., s. 22.

²⁹ *Słownik psychologiczny*, red. W. Szewczuk, Warszawa 1979, [za:] B. Wiernek, *Przedmiot socjologii i psychologii pracy*, [w:] *Socjologia i psychologia pracy*, pod red. J. Bugla, PWN, Warszawa 1987, s. 14.

³⁰ S. Siek, *Struktura osobowości*, Akademia Teologii Katolickiej, Warszawa 1986, s. 9.

³¹ M. Brzeziński, *W oczekiwaniu na nowe paradygmaty nauk o zarządzaniu*, „Przegląd Organizacji” nr 9/2000, s. 9.

³² J.M. George, G.R. Jones, *Understanding and Managing Organizational Behavior*, Addison-Wesley Pub. Comp., New York 1996, s. 4.

³³ Por.: J.F. Terelak, *Psychologia menedżera Wybrane zagadnienia psychologii organizacji i zarządzania*, Difin, Warszawa 1999, s. 16.

niem i rozwiązywaniem problemów tworzenia, funkcjonowania i rozwoju organizacji”³⁴. M. Trocki dodaje, że szczególnym zainteresowaniem nauk o zarządzaniu cieszą się te zagadnienia, które związane są z realizacją w przedsiębiorstwie takich funkcji, jak planowanie, organizowanie, motywowanie, kontrolowanie, przewodzenie czy wykorzystywanie zasobów³⁵. Trudno jednoznacznie wypowiedzieć się na temat poziomu rozwoju tej dyscypliny. Pomocnym może być wykorzystanie kryterium tożsamościowego, które rozumiane jest jako „świadomość wspólnoty wartości, postaw, celów, interesów, sposobów działania i zachowań środowiska uprawiającego daną naukę (jest to tzw. tożsamość wewnętrzna) oraz świadomość odrębności tych elementów w odniesieniu do innych środowisk naukowych (jest to tzw. tożsamość zewnętrzna)”³⁶. Biorąc pod uwagę proponowane wymiary tożsamości: rezultatowy, funkcjonalny oraz instytucjonalny³⁷, należy stwierdzić, że pod pewnymi względami, mimo swojego młodego wieku, nauka o zarządzaniu znajduje się w zaawansowanej fazie procesu jej budowania.

S. Sudoł zauważa, jednak, że ten krótki okres rozwoju powoduje nadal trudności w ustalenia zbioru podstawowych pojęć. Jego zdaniem także niektóre paradygmaty mają charakter „miękki”³⁸. Wydaje się jednak, że właśnie ta specyficzna cecha nauk o zarządzaniu powoduje mnogość twórczych koncepcji. Właśnie te ciągle niedomknięte bramy nauki, wciąż niedookreślone jej granice, stanowią pożywkę dla szukania nowych dróg wyjaśnienia problemów. Współcześnie, w dobie wielkich zmian, w których rozwijają się firmy, okrzepnięcie i stabilizacja nauki wydaje się czymś wręcz niepożądanym i szkodliwym. Nauki o zarządzaniu są bowiem ściśle powiązane z praktyką zarządzania. Muszą podlegać transformacji i nie tylko nadążać za zmianami, ale także je wyprzedzać, wskazując przyszłe problemy i ich rozwiązywania. Podzielając zatem wątpliwości S. Sudoła, co do trudności w budowaniu tożsamości i odrębności nauk o zarządzaniu, stwierdzić należy, że jednocześnie jest to także element dynamizujący ich rozwój, a przede wszystkim ich dostosowanie do potrzeb działalności praktycznej.

4. INTERDYSCYPLINARNOŚĆ I DUALNOŚĆ METODOLOGICZNA NAUKI O ZARZĄDZANIU

Z problemem tożsamości nauki o zarządzaniu, ściśle związana jest jej interdyscyplinarność. M. Trocki wskazuje, że głównym elementem, który buduje tożsamość każdej nauki jest jej tożsamość rezultatowa³⁹, odnosząca się do identyfikacji problemów badawczych i metodologii. Tymczasem obserwuje się ewolucję, która polega na poszerzaniu zbioru instrumentów i metod badawczych, powodując, iż powszechne stają się zapożyczanie do wyjaśniania problemów z dziedziny zarządzania metod badawczych pochodzących z innych nauk. Nauka o zarządzaniu wywodzi się z kręgu nauk ekonomicznych.

³⁴ M. Trocki, *Tożsamość nauk o zarządzaniu*, „Przegląd Organizacji” nr 1/2005, s. 8.

³⁵ Tamże, s. 8.

³⁶ Tamże, s. 7.

³⁷ Tożsamość rezultatowa odnosi się tutaj głównie do przedmiotu i metod badawczych, tożsamość funkcjonalna odnosi się do jakości kształcenia i trybu zdobywania tytułów naukowych, zaś tożsamość instytucjonalna wskazuje na skłonność do organizowania instytucji, prowadzących działalność naukowo-badawczą i dydaktyczną w obszarze wynikającym z danej nauki.; Tamże, s. 8.

³⁸ S. Sudoł, *Przedmiot i zakres nauk o zarządzaniu oraz ich miejsce wśród dziedzin i dyscyplin naukowych*, „Przegląd Organizacji” nr 12/2004, s. 7.

³⁹ M. Trocki, *Tożsamość...*, *op. cit.*, s. 8.

L. Martan zauważa, że wpływa to na merytoryczny zakres, w którym, w centrum zainteresowania znajduje się przedsiębiorstwo i różnorodne zagadnienia związane z jego rozwojem⁴⁰. W miarę ewolucji nauki pojawiają się nowe, liczne kierunki, które podkreślają wagę różnorodnych aspektów badawczych. W szczególności stwierdza się, iż kryteriów oceny sprawności organizacji nie należy zawężać do kryteriów ekonomicznych. Coraz większe znaczenie przypisuje się bowiem kryteriom socjologicznym i psychologicznym. Zatem, za M. Trockim można powiedzieć, że nauki o zarządzaniu „czerpią szeroko z warsztatu badawczego (paradygmatów, metod, języka) i dorobku teoretycznego (koncepcji, modeli, twierdzeń) innych dyscyplin naukowych”⁴¹. W szczególności odwołują się do takich nauk humanistycznych i społecznych, jak: psychologia (np. psychologia zarządzania), socjologia (np. socjologia organizacji), czy antropologia (np. antropologia organizacji)⁴².

Mimo, że interdyscyplinarność nauki nie ułatwia procesu budowania jej tożsamości, jednak, jak twierdzi M. Morawski, nie ma sensu wyznaczanie granic między dyscyplinami. „O wiele ważniejsze są problemy do zbadania, wymagające kooperacji między dyscyplinami, a nawet więcej: wzajemnego przenikania dyscyplin, czyli zacierania ich granic.”⁴³ O tym, że nauki o zarządzaniu nie są jeszcze w pełni wyodrębnioną dziedziną, świadczy fakt, że są one w Polsce traktowane jako dyscyplina w naukach ekonomicznych i naukach humanistycznych⁴⁴. Jest to swego rodzaju odzwierciedlenie wielokierunkowego, interdyscyplinarnego rozwoju. Powstaje więc, pewnego rodzaju dualizm, który wynika z przyjęcia dwóch podstawowych podejść, a co za tym idzie – również dwóch koncepcji metodologicznych⁴⁵. Pierwsza koncepcja wynika z pierwotnego podejścia ekonomicznego. Wskazuje ono na konieczność wyjaśniania problemów za pomocą zmiennych ilościowych. Przyjęte podejście funkcjonalno-systemowe wykorzystuje metodologię ilościową. Natomiast jako konkurencyjne, a w wydaje się, że raczej nawet komplementarne (wszak wzbogaca obraz przedsiębiorstwa i procesu jego rozwoju), należy uznać podejście poznawcze. Koresponduje ono z psychologią, socjologią czy antropologią, co przekłada się na preferowanie metod jakościowych. Zwraca się tutaj uwagę szczególnie na kontekst społeczny zarządzania. Procesy zachodzące w przedsiębiorstwie interpretowane są pod kątem zjawisk międzyludzkich a nawet mentalnych.

Wskazywany dualizm podejść wynika niewątpliwie z historii rozwoju nauk o zarządzaniu oraz dominujących tendencji do ciągłego rozszerzania granic. Oczywiście taka sytuacja utrudnia proces krzepnięcia nauki, powoduje szereg nieporozumień i konfliktów, tak charakterystycznych dla młodych nauk. Wciąż aktualne są także dyskusje nad koniecznością wyznaczenia nowych paradygmatów. Zwraca na to uwagę np. M. Brzeziński, który powołując się na obserwowane trendy w nauce i rzeczywistości społeczno-gospodarczej, zwraca uwagę na konieczność przyjęcia nowego układu odniesienia, w którym człowiek i jego zachowanie znalazłyby się w centrum zainteresowania⁴⁶. Z drugiej strony ta ciągła burzliwość nauki i wciąż niewytłumaczone granice poznania, po-

⁴⁰ L. Martan, *Rozważania o nauce o kierowaniu organizacjami*, „Organizacja i Kierowanie” nr 2/2002, s. 35.

⁴¹ M. Trocki, *Tożsamość...*, op. cit., s. 7.

⁴² Tamże, s. 7.; oraz Ł. Sułkowski, *Metodologia nauk o zarządzaniu*, „Przegląd Organizacji” nr 10/2004, s. 7 i 9.

⁴³ W. Morawski, *Socjologia...*, op. cit., s.15.

⁴⁴ S. Sudół, *Przedmiot...*, op. cit., s. 9.

⁴⁵ Ł. Sułkowski, *Metodologia...*, op. cit., s. 8-9.

⁴⁶ M. Brzeziński, *W oczekiwaniu...*, op. cit., s. 8.

zwalają na dynamiczny rozwój. Mimo, że sprawia on często wrażenie chaotycznego, niekonsekwentnego, z całą pewnością pozwala na przedstawienie konkretnych wskazówek o charakterze praktycznym.

5. WYKORZYSTANIE WIELOWYMIAROWEJ I INTERDYSCYPLINARNEJ ANALIZY PRZEDSIĘBIORCZOŚCI W PRAKTYCE ZARZĄDZANIA ROZWOJEM ORGANIZACJI

Przedstawione wyżej dwupłaszczyznowe podejście do analizy przedsiębiorczości organizacji ma nie tylko znaczenie dla rozwoju teorii przedsiębiorczości. Możliwe jest również wzbogacenie arsenału metod użytecznych dla praktyków biznesu. Konieczne jest w tym celu zbudowanie i zastosowanie narzędzi pomiarowych służących do diagnozowania stanu bieżącego oraz efektów wdrożenia procesów restrukturyzacyjnych. Prace nad tego typu narzędziami doprowadziły do tej pory do zbudowania narzędzi adresowanych do dwóch z czterech wymienionych wyżej podmiotów, czyli jednostek i organizacji. W praktyce zarządzania (szczególnie strategicznego) użyteczne będą również narzędzia, które zostaną przygotowane również do pomiaru poziomu przedsiębiorczości pozostałych podmiotów, czyli systemów ekonomicznych oraz społeczności.

W przypadku pomiaru przedsiębiorczości organizacji możliwe jest wykorzystanie narzędzia badawczego tj. *Kwestionariusza przedsiębiorczości organizacji*. W badaniach pilotażowych obejmujących 141 firm wyodrębniono atrybuty przedsiębiorczości, którym przypisano odpowiednie indeksy o wartości $I \in \langle 0; 100 \rangle$. Każdy indeks zbudowany został na podstawie wyodrębnionych w oparciu o analizę czynnikową oraz odpowiednio zweryfikowanych pod względem rzetelności skal⁴⁷. Poniżej przedstawiono atrybuty ogólne (wymiar) oraz ich wskaźniki, czyli atrybuty szczegółowe.

Rysunek 2. Atrybuty przedsiębiorczości organizacji.

(PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ ORGANIZACJI)					
Wymiar Myślenie strategiczne		Wymiar Kultura współpracy		Wymiar Innowacyjność	
Wskaźniki myślenia strategicznego	Poszukiwanie szans Monitorowanie otoczenia Zasób wiedzy strategicznej Wizja strategiczna Strategia prorozwojowa Inwestowanie w rozwój	Wskaźniki kultury współpracy	Przyjazny klimat Częste interakcje Skuteczna komunikacja Samodzielność pracowników Aktywność pracowników Bliskość klienta	Wskaźniki innowacyjności	Nastawienie na rozwój Elastyczność Kreatywność Kompetencja pracowników Motywowanie do jakości Innowacje procesowe Innowacje produktowe Nowoczesne technologie

Źródło: Opracowanie własne.

Badanie przedsiębiorczości indywidualnej wykorzystuje natomiast *Kwestionariusz przedsiębiorczości człowieka*. To narzędzie również zostało zweryfikowane w postaci badań pilotażowych przeprowadzonych na grupie 141 przedsiębiorców. Również tutaj wyodrębniono atrybuty przedsiębiorczości z wykorzystaniem zarówno analizy czynnikowej

⁴⁷ Szczegółowy opis metodologii budowania kwestionariuszy pomiaru przedsiębiorczości indywidualnej i organizacji [w:] J. Strojny, *Wielowymiarowość związku między przedsiębiorczością jako cechą osobowości przedsiębiorcy a działaniem małej i średniej firmy*, (maszynopis pracy doktorskiej), Akademia Ekonomiczna w Krakowie Kraków 2006, s. 163 i nast.

wej, jak i testu rzetelności w oparciu o wskaźnik Alfa Cronbacha (wartości nie niższe niż 0,6). Poniżej przedstawiono zbiór indeksów przypisanych do atrybutów ogólnych i szczegółowych

Rysunek 3. Atrybuty przedsiębiorczości organizacji.

(PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ INDYWIDUALNA)					
Wymiar Potrzeby osiągnięć		Wymiar Sterowność wewnętrzną		Wymiar Zdolności intelektualne	
Wskaźniki potrzeb osiągnięć	Sukces Wysoka pozycja społeczna Władza Pieniądże Praca	Wskaźniki sterowności wewnętrznej	Wysoka samoocena Samodzielność Niezależność sądu i opinii Odpowiedzialność Optymizm Zaufanie do innych ludzi Gotowość do zmian Myślenie długookresowe	Wskaźniki innowacyjności	Wiedza Zainteresowanie otoczeniem Horyzont zainteresowań Zdobycie wiedzy Inteligencja Kreatywność Uzdolnienia

Źródło: Opracowanie własne.

Zbudowane narzędzia analityczne służyć mogą do wspomagania procesu zbierania informacji strategicznej i operacyjnej na temat otoczenia wewnętrznego organizacji. Pierwszy kwestionariusz służy do doskonalenia procesów wpływających na poziom przedsiębiorczości, a przez to na skuteczność budowania pozycji konkurencyjnej. Na jego podstawie możliwe jest przygotowanie programów naprawczych. Ich podstawą są konkretne pytania, które wskazują jakie konkretne działania należy podjąć, aby poprawić efektywność działania. Drugi z przedstawionych kwestionariuszy pozwala określić potencjał przedsiębiorczy ludzi pracujących w danym przedsiębiorstwie. Jego podstawowe zastosowania to ocena kandydatów w procesie doboru personelu oraz ocena potrzeb szkoleniowych pracowników przedsiębiorstwa. W obu przypadkach badanie atrybutów pozwala podjąć działania optymalizujące rozwój kadry.

6. PODSUMOWANIE

Przedsiębiorczość organizacji z całą pewnością w największej mierze jest badana w ramach nauki o zarządzaniu. Dopóki nauka nie wypracuje paradygmatów dających podstawę zbudowania teorii przedsiębiorczości ten stan rzeczy wydaje się niezagrożony. Sytuację komplikuje dynamiczny, interdyscyplinarny rozwój nauki o zarządzaniu, która rozszerza zakres swoich zainteresowań, włączając w zakres analizy inne nauki, m.in. te wymienione już w niniejszym artykule. Może to oznaczać, że do wyłonienia się przedsiębiorczości nigdy nie dojdzie, zaś zagadnienie sukcesu adaptacyjnego podmiotów pozostanie problematyką rozproszoną pomiędzy różnymi, właściwymi z podmiotowego punktu widzenia dyscyplinami. Nie jest jednak najważniejsze – znacznie bardziej ważne jest wypracowanie w miarę spójnego sposobu rozumienia zjawiska przedsiębiorczości oraz jego badania (pomiaru), pomimo różnic metodologicznych, które przecież występują w analizie interdyscyplinarnej. Dobrym rozwiązaniem jest przyjęcie atrybutowego rozumienia przedsiębiorczości, niezależnie od tego jaki jest podmiot badania.

W przypadku organizacji możliwy jest do zastosowania jeden z modeli, który spełnia zarówno wykorzystuje zarówno płaszczyznę interdyscyplinarną jak i wielowymiarowość analizy. Organizacja może być według niego opisywana przez pryzmat trzech podstawo-

wych dyscyplin: ekonomii, socjologii i zarządzania⁴⁸. Każda z nich oferuje niezliczony zbiór problemów badawczych, związanych z procesem funkcjonowania i rozwoju. Szczególnie istotne wydają się identyfikacja i pomiar wymiarów przedsiębiorczości organizacji. We wspomnianym modelu w ramach socjologii wyodrębnia się wymiar odnoszący się do kultury organizacji. Odpowiednie cechy pozwalające określić ją jako kulturę współpracy pomogą wyłonić pierwszą składową przedsiębiorczości. Dwie kolejne (myślenie strategiczne i innowacyjność) poddaje nauka o zarządzaniu. Zasadność włączenia tych wymiarów jako cech budujących atrybut przedsiębiorczości organizacji wydaje się bezsporna. Strategiczna perspektywa jest bowiem niezbędna do podejmowania jakichkolwiek działań rozwojowych. Natomiast innowacyjność to nic innego jak narzędzie przedsiębiorczości niezbędne w walce o odpowiednie miejsce w otoczeniu i sukces adaptacyjny.

LITERATURA

- [1] A.S. Reber, *Słownik psychologii*, Scholar, Warszawa 2000
- [2] Bławat F., *Przedsiębiorca w teorii przedsiębiorczości i praktyce małych firm*, Gdańskie Towarzystwo Naukowe, Gdańsk 2003
- [3] Bratnicki M., *Deformacja przedsiębiorczości strategicznej. Istota, struktura, dynamika*, „Przegląd Organizacji” nr 2/2004
- [4] Bratnicki M., *Przedsiębiorczość i dynamika organizacji*, „Organizacja i Kierowanie” nr 2/2001
- [5] Bratnicki M., *Refleksje teoretyczne nad przedsiębiorczością i przedsiębiorcami współczesnego biznesu*, „Przegląd Organizacji” nr 5/2001
- [6] Brzeziński M., *W oczekiwaniu na nowe paradygmaty nauk o zarządzaniu*, „Przegląd Organizacji” nr 9/2000
- [7] Czwaro M., *Homo oeconomicus kontra homo sociologicus, czyli dlaczego ekonomiści nie lubią socjologów, a socjologowie nie przepadają za ekonomistami*, „Studia socjologiczne”, nr 3/2003
- [8] *Dylematy kształcenia w uczelniach wyższych*, pod red. K. Rajchla, G. Lwa, A. Szydełko, Politechnika Rzeszowska, Rzeszów 2008
- [9] George M., Jones G.R., *Understanding and Managing Organizational Behavior*, Addison-Wesley Pub. Comp., New York 1996
- [10] Hofstede G., *Kultury i organizacje*, PWE, Warszawa 2000
- [11] Holstein-Beck M., *Być albo nie być menedżerem*, Infor, Warszawa 1997
- [12] Kożusznik B., *Zachowania człowieka w organizacji*, PWE, Warszawa 2002
- [13] Kraśnicka T., *Wokół pojęcia przedsiębiorczości*, „Przegląd Organizacji” nr 6/2002
- [14] *Leksykon przedsiębiorcy*, pod red. A. Szplita, Wyd. Politechniki Świętokrzyskiej, Kielce 1996
- [15] Martan L., *Rozważania o nauce o kierowaniu organizacjami*, „Organizacja i Kierowanie” nr 2/2002
- [16] Morawski W., *Socjologia ekonomiczna. Problemy, teoria, empiria*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2001
- [17] Pacholski, A. Słaboń, *Słownik pojęć socjologicznych*, AE w Krakowie, Kraków 1997
- [18] *Procesy zarządzania w zmieniającej się gospodarce*, pod red. T. Dyra, Z. Kwaśniaka, Radomska Szkoła Wyższa, Radom 2008
- [19] *Przedsiębiorczość w Polsce w perspektywie integracji z Unią Europejską*, pod red. M. Trockiego, K. Krajewskiego, Instytut Przedsiębiorczości i Samorządności, Warszawa 2003
- [20] *Psychologia ekonomiczna*, pod red. T. Tyszki, Gdańskie Wyd. Psychologiczne, Gdańsk 2004

⁴⁸ Szerzej w: J. Strojny, *Wielowymiarowość rozwoju małego i średniego przedsiębiorstwa*, [w:] *Procesy zarządzania w zmieniającej się gospodarce*, pod red. T. Dyra, Z. Kwaśniaka, Radomska Szkoła Wyższa, Radom 2008, s. 158.

- [21] Robbins S.P., *Zachowania w organizacji*, PWE, Warszawa 1998
- [22] Samuelson P.A., Nordhaus W., *Ekonomia*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 1996
- [23] Siek S., *Struktura osobowości*, Akademia Teologii Katolickiej, Warszawa 1986
- [24] Sillamy N., *Słownik psychologii*, Wyd. Książnica, Katowice 1998
- [25] *Socjologia i psychologia pracy*, pod red. J. Bugła, PWN, Warszawa 1987
- [26] Sudoł S., *Przedmiot i zakres nauk o zarządzaniu oraz ich miejsce wśród dziedzin i dyscyplin naukowych*, „Przegląd Organizacji” nr 12/2004
- [27] Sułkowski Ł., *Metodologia nauk o zarządzaniu*, „Przegląd Organizacji” nr 10/2004
- [28] Terelak J.F., *Psychologia menedżera Wybrane zagadnienia psychologii organizacji i zarządzania*, Difin, Warszawa 1999
- [29] Trocki M., *Tożsamość nauk o zarządzaniu*, „Przegląd Organizacji” nr 1/2005
- [30] Węgrzycka M., *Zarys psychologii*, Wyd. AE w Krakowie, Kraków 2000

MULTIMEASUREMENT AND INTERDISCIPLINARY IN ORGANIZATIONAL RESEARCH OF ENTREPRENEURSHIP

The article is devoted to very essential problem of present social and economical development, that is entrepreneurship. The authors convince that it is necessary to use multidimensional and interdisciplinary point of view in research of entrepreneurship. They suggest that at first stage it is necessary to identify the subject of research, and of course the discipline of knowledge which describes its development. Entrepreneurship is an attribute characteristic of four kinds of subject: economical systems, organizations, social groups and individuals. That means that there are four disciplines (economy, management, sociology and psychology) useful in theoretical analysis and empirical research of entrepreneurship. Especially they talk about the entrepreneurship of organization and the role of management in research of it.