

## Od Redakcji

W oddawanym do rąk Czytelników numerze 2/2009 znajdują się artykuły poświęcone zagadnieniom, które dopiero niedawno weszły do obiegu naukowego, a także opracowania poruszające w nowym kontekście rozpoznane już problemy.

Numer otwiera artykuł Adeli Barabasz pt. *Psychopatologia organizacji*, oparty na paradygmacie psychodynamicznym, a w szczególności na założeniu, iż organizacje traktowane całościowo odzwierciedlają osobowość swoich liderów. W pracy zaproponowana została typologia organizacji dysfunkcyjnych, sporządzona przy wykorzystaniu klasyfikacji zaburzeń osobowości. Zwrócono w niej uwagę na konieczność stawiania pytań o myśli, przekonania i emocje, które starają się ukryć uczestnicy organizacji oraz na związek odpowiedzi udzielanych na te pytania z zarządzaniem organizacjami.

Interesującą perspektywę badawczą wykorzystali Jacek Miroński i Marcin Uscinowicz w artykule pt. *Demokracja a zarządzanie – podział władzy w przedsiębiorstwie*. Skoncentrowali się oni na problemie demokratyzacji w miejscu pracy i związanych z nią rodzajów partycypacji, prowadzących do rzeczywistego podziału władzy i realnego wpływu pracowników na zarządzanie. Partycypacja została uznana za jeden z najważniejszych trendów we współczesnym zarządzaniu, ukazujący możliwości efektywnego wykorzystywania wiedzy pracowników dzięki ich udziałowi w procesach decyzyjnych.

Lotfi Azzabi, Slim Solid i Jan Stępniewski w opracowaniu pt. *Study of the independence of the Board of Directors and earnings management in a firm (Studium niezależności rady nadzorczej a zarządzanie wynikiem finansowym firmy)* przedstawili rezultaty badań nad niezależnością członków rady nadzorczej i jej wpływem na zarządzanie wynikami w przedsiębiorstwach francuskich notowanych na giełdzie w Paryżu, które wdrożyły międzynarodowe normy księgowo IASB. W pierwszej części rozważań przeprowadzono wywód dotyczący ograniczeń efektywnego zarządzania wynikami, natomiast w drugiej części zaakcentowane zostały zagadnienia metodologii badań empirycznych w kontekście prezentowanych badań własnych.

W jednym z najczęściej ostatnio eksploatowanych obszarów badawczych, tj. społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw (SOP), mieści się artykuł Joanny Ejdyś i Agaty Lulewicz pt. *Społeczne instrumenty komunikacji i zarządzania przedsiębiorstwem*. Stanowi on próbę oceny implementacji narzędzi społecznej odpowiedzialności biznesu. Skupiono się w nim na certyfikowanych systemach zarządzania oraz na praktyce działań społecznie odpowiedzialnych, a także na standardzie raportowania.

Podobny obszar badań, ale inna perspektywa poznawcza, pojawia się w pracy Joanny Hernik pt. *Społeczna odpowiedzialność biznesu z perspektywy małych i średnich przedsiębiorstw*. Wychodząc od ogólnego pojęcia odpowiedzialności, autorka

kieruje swoją uwagę na odpowiedzialność (w tym odpowiedzialność ekonomiczną) menedżerów w kontekście specyfiki zarządzania firmami małymi i średnimi.

W obszarze SOP sytuuje się również praca Krzysztofa Leji pt. *Uniwersytet społecznie odpowiedzialny – próba ujęcia systemowego*. W artykule za warunek społecznej odpowiedzialności takich organizacji, jak uniwersytet uznano wzajemne przenikanie się rozwoju organizacyjnego, doskonalenia procesów zarządzania wiedzą i zarządzania jakością. Za spoiwo uniwersytetu uznano przy tym jego instytucjonalną kulturę organizacyjną.

Opracowanie Izabeli Marzec pt. *Wymiana pomiędzy przełożonym a podwładnym jako czynnik sukcesu zawodowego pracowników* stanowi próbę zmierzenia się z wyzwaniem, jakim współcześnie jest tworzenie przyjaznego środowiska pracy, dla którego charakterystyczne jest zaangażowanie pracowników w powodzenie organizacji. Autorka podkreśla znaczenie psychospołecznego ładu panującego w organizacji, w szczególności jakości relacji pomiędzy podwładnymi i przełożonym oraz koncepcji *Leader-Member Exchange* (LMX).

Benedykt Puczkowski w artykule pt. *Motywowanie menedżerów* postawił sobie za cel próbę identyfikacji i hierarchizacji motywatorów stosowanych wobec menedżerów, zakładając, że motywowanie menedżera zależy od płci, wieku i wykształcenia. W pracy przedstawiono analizę odczuwania przez menedżerów zróżnicowanego motywowania „pożytkami obecnymi i przyszłymi”.

W artykule Żanety Geryk pt. *Skuteczne motywowanie pracowników w zarządzaniu uczelnią niepubliczną jako warunek doskonalenia usług edukacyjnych* punktem wyjściowym prowadzonych rozważań jest stwierdzenie, że sukces bądź niepowodzenie uzależnione są od stopnia zmotywowania kadr naukowo-dydaktycznych i administracyjnych uczelni. Praca zawiera wstępny raport z badań systemów motywacyjnych w wybranych uczelniach niepublicznych w Warszawie i Krakowie.

Aleksander Noworól rozważania zawarte w artykule pt. *Formy interwencji publicznej w zarządzaniu rozwojem na przykładzie terenów wiejskich* poświęcił typologii form prorozwojowej interwencji publicznej, porządkującej instrumenty rozwoju terytorialnego. Autor zwraca uwagę, że wyszczególnione typy interwencji publicznej pozwalają na różnicowanie zarządczej samodzielności organizacji sektorów rynkowego i pozarządowego.

Wioletta Knapik w pracy pt. *Zarządzanie wiedzą w agrobiznesie na przykładzie powiatu chrzanowskiego – społeczne aspekty problemu* koncentruje się na wiedzy jako elemencie kapitału społecznego. W artykule udowodniono, że dobrym przykładem nowoczesnych trendów charakteryzujących gospodarkę opartą na wiedzy jest funkcjonowanie małopolskich winnic.

W bieżącym numerze kwartalnika Czytelnicy znajdą także przegląd wybranych publikacji z zakresu organizacji i zarządzania oraz informacje. Zachęcam do lektury.

Barbara Kożuch