

Piotr Tomasz Makowski
Uniwersytet Warszawski

Intencjonalność kolektywna a wyjaśnianie mikro-makro — przykład działań rutynowych

Wstęp

Działania rutynowe (*routines*) stanowią jedno z kluczowych zagadnień w literaturze z zakresu badań organizacji oraz zarządzania strategicznego. Choć istnieją różne metody konceptualizowania działań rutynowych, przyjęło się je rozumieć zwykle jako powtarzalne wzorce współzależnych działań organizacyjnych lub jako pewne organizacyjne zdolności do powtarzalnego działania (Parmigiani and Howard-Grenville 2011). Za obydwojema ujęciami kryje się intuicja, że organizacje swoje działania opierają na tym, co jest powtarzalne, co angażuje pewne mniej lub bardziej kontrolowane nawyki, co często opiera się na spisanych procedurach lub regułach lub po prostu na utartych praktycznie schematach i wzorcach — na tym, co w praktyce sprawdzone i co ma swoje odzwierciedlenie w dyspozycjach organizacji. Dotyczy to najprostszych działań takich jak np. rekrutacja pracownika czy organizowanie przebiegu posiedzeń rad, po skomplikowane działania oparte na procedurach bezpieczeństwa w lotnictwie czy w elektrowniach jądrowych. Wszędzie tam powtarzalność sprawdzonych, praktycznych rozwiązań ma podstawowe znaczenie organizacyjne.

Jeśli organizacja ma działać w sposób stabilny i przewidywalny dla podmiotów ją tworzących i wchodzących z nią w interakcję, powinna opierać się na działaniach rutynowych. Choć temat ten jest znany od czasów weberowskiej teorii biurokracji (Weber 1921/2002) i stanowi jedną z najważniejszych organizacyjnych konsekwencji modelu ograniczonych zasobów poznawczych (March and Simon 1964), zarówno teoria, jak badania empiryczne nad działaniami rutynowymi są dalekie od dojrzałości. Niniejszy tekst można potraktować jako jedną z prób pokazania, w jaki sposób filozofia

może przyczynić się do lepszego zrozumienia, czym są działania rutynowe oraz w jaki sposób należy wyjaśniać ich naturę (cf. Makowski 2021).

Niezależnie od dominujących konceptualizacji, działania rutynowe są dla filozofii interesujące zarówno z perspektywy filozofii działania (tu powody powinny być dość oczywiste), jak i z perspektywy filozofii nauki. W tym ostatnim względzie zainteresowanie dotyczy tego, w jaki sposób należy wyjaśniać to, że są makrodziałaniami o charakterze organizacyjnym. Jeżeli przyjmujemy, że mamy do czynienia z działaniami w klasycznym sensie tego słowa, to w standardowej teorii działania (w stylu Anscombe czy Davidsona) wyjaśnianie powinno odwoływać się do intencjonalności. Jednak, w jaki sposób należy rozumieć tę intencjonalność, skoro mamy do czynienia z działaniami, które mają ściśle organizacyjny charakter? Znów, podążanie ścieżkami wyznaczanymi przez filozofię działania i odwołanie do rozmaitych koncepcji intencjonalności kolektywnej wydaje się tu czymś standardowym. Celem tego krótkiego artykułu jest pokazanie, w jaki sposób można próbować wyjaśniać naturę organizacyjnych działań rutynowych, pozostając właśnie na tychże ścieżkach.

Zadanie to na pierwszy rzut oka może dla filozofa wyglądać mało oryginalnie. Istnieje wiele teorii intencjonalności kolektywnej, które można zaangażować do zrozumienia działań grupowych. Skoro działania rutynowe mają charakter kolektywny, nie powinno to być filozoficznym wyzwaniem. Zadanie jednak komplikuje się głównie ze względu na specyfikę tych działań. Organizacyjne działania rutynowe mają heterogeniczny charakter i z tego względu ich kolektywny charakter jest dość specyficzny. Jedna teoria — nawet taka, która przekonująco ujmuje warunki konieczne i wystarczające do kooperacji, może po prostu nie wystarczyć. Z pomocą przychodzi tu wyjaśnianie zakładające relacje mikro-makro, a więc paradygmat socjologii analitycznej i wyjaśnień mechanistycznych (Hedström and Ylikoski 2010, Coleman 1990), który w badaniach organizacji ma już pewną tradycję (Felin et al. 2015, Barney and Felin 2013). Tekst jest więc tym samym próbą pokazania na przykładzie działań rutynowych, w jaki sposób teorię intencjonalności kolektywnej można zintegrować z wyjaśnianiem relacji mikro-makro. Postaram się w skrócie pokazać, że integracja taka musi stworzyć miejsce dla przekonującej koncepcji czegoś, co można, za filozofami nauk społecznych, określić mianem przyczynowości społecznej oraz rozumowania zespołowego. W ogólnym zamierzeniu tekst ma więc nie tylko wskazać filozoficzną ważkość działań rutynowych w kontekście zjawisk o kolektywnym i organizacyjnym charakterze, ale i naszkicować możliwości integracji filozofii działania, socjologii analitycznej oraz teorii organizacji.

Plan tekstu wygląda następująco. W pierwszej kolejności przedstawiam krótką charakterystykę działań rutynowych, która pozwoli lepiej zrozumieć

ich swoistość w kontekście filozofii działań kolektywnych. W drugiej kolejności przyglądam się metodologii wyjaśnień mechanistycznych, która ma umożliwić odpowiednie ujęcie intencjonalności kolektywnej. Ujęcie takie proponuję po charakterystyce teorii intencjonalności (trzeci krok). W ostatniej części tekstu próbuję wskazać najważniejsze zalety proponowanej integracji.

Działania rutynowe — uwagi wstępne

Organizacyjnych działań rutynowych nie należy mylić z działaniami, które są nawykowe w sensie psychologii. Co prawda, w nowszej psychologii terminy *routine* i *habit* bywają używane zamiennie w odniesieniu do zachowania; istnieje także dość długa tradycja łączenia organizacyjnych działań rutynowych z tym, co nawykowe (cf. Turner and Cacciatori 2016). Są to jednak względnie osobne kategorie. Jakkolwiek działania rutynowe i nawyki się różnią, podobieństwa między nimi można wykorzystać do pokazania ogólnego obrazu pierwszego bądź drugiego z nich. W literaturze można znaleźć nieco bardziej gruntowne omówienia (cf. Makowski 2021), tu skupimy się na omówieniu raczej hasłowym. Działania rutynowe i nawyki z pewnością łączą trzy cechy:

- (1) W odpowiednich warunkach mogą być wykonywane automatycznie, tj. nie wymagają deliberacji i refleksji w tym sensie, który zakłada ich kontrolę wykonawczą. Udział deliberacji i refleksji jest oczywiście nieodzowny, jeśli chodzi o możliwość unikania błędów i zarówno nawyki, jak i działania rutynowe nie mogą się bez tego rodzaju kontroli obejść, jednak wiele czynności rutynowych, podobnie jak nawyków, może być wykonywanych niemal bezmyślnie.
- (2) Są powtarzalne; automatyczność nawyków gwarantuje, że są one wyzwalane przez bodźce za każdym razem, gdy się one pojawiają w odpowiednich warunkach; w przypadku działań rutynowych, taka iteracja jest gwarantowana przez warunki i kontekst organizacyjny. To podobieństwo generuje jednak pierwszą różnicę: dla podmiotu wykonującego działanie rutynowe dana sytuacja może wymagać zupełnie nowego zachowania, jeśli jednak jest ono wymagane przez określoną regułę lub procedurę, wówczas jego powtarzalność pojawia się, ale w skali działań organizacji, a nie w skali działań indywiduum. W tym sensie działanie rutynowe jest nie tylko powtarzalne, ale i wymienne ze względu na to, kto je wykonuje. W przypadku nawyków taka wykonawcza równoważność nie zachodzi.
- (3) Powyższe cechy gwarantują przewidywalność, a więc nawyki i działania rutynowe są stabilne na poziomie czysto działaniowym. W przypadku nawyków taka stabilność wynika z głębszych predyspozycji

i tendencji do działania według sprawdzonych mechanizmów, w przypadku działań rutynowych tendencje te pozwalają uczynić przewidywalnym i strategicznie „uspokoić” mechanizmy funkcjonowania organizacji poprzez odwołanie do sprawdzonych rozwiązań behawioralnych (March and Olsen 1989, Nelson and Winter 1982). Nawyki wykorzystują tu stabilność bodźców, zaś działania rutynowe odwołują się do sprawdzonej praktyki lub do (mniej lub bardziej optymalnie) zaprojektowanych procedur.

Różnice między nawykami a działaniami rutynowymi pojawiają się przede wszystkim dzięki organizacyjnemu charakterowi tych ostatnich. Działania rutynowe:

- (1) są kolektywne, co oznacza, że zwykle wykonuje się je zespołowo (np. działania komisji lub rad, które muszą operować w pewnym składzie tworzącym podmiotowość grupową, by efekty ich powtarzalnych aktywności można było uznać za ważne dla organizacji). Kolektywny charakter działań rutynowych może być również napędzany procedurami, choć są one wykonywane w pojedynkę; przykładem może być tu rutynowa wizytacja kuratora w szkole czy rutynowe noszenie masek ochronnych w szpitalach.
- (2) mogą być wykonywane w pełni refleksyjnie, jeśli wymagają tego okoliczności i warunki, a więc — jeśli potrzeba — działania rutynowe są uważane, co oznacza pewien wysiłek i intencjonalną kontrolę całych sekwencji działań, by wyeliminować automatyzmy, które generują inercję oraz pochodzącą z niej możliwość popełniania błędów (działania rutynowe na salach operacyjnych lub w energetyce jądrowej),
- (3) są zmienne i mają swoją dynamikę; gdy dana sekwencja działań nie pasuje do realiów organizacyjnych (generuje błędy wykonawcze, zbyt długo trwa, jest zbyt kosztowna finansowo lub poznawczo dla wykonawców itp.), jest zastępowana przez inną — albo na drodze interwencji z zewnątrz (rola menedżerów) albo w wyniku praktycznego doświadczenia jej wykonawców. To oznacza praktyczną elastyczność, gwarantującą stabilność funkcjonowania w zmiennych warunkach.

Taka charakterystyka działań rutynowych sugeruje, że są one wyraźnie heterogeniczne. To, co można uznać za działanie rutynowe, jest więc w dużym stopniu zależne kontekstowo od empirycznych warunków funkcjonowania różnych wymiarów organizacji. Na pierwszy rzut oka, mamy tu więc charakterystyki wchodzące ze sobą w konflikt, czy wręcz sprzeczne: stabilność i zmienność, uważność (refleksyjność) i automatyczność, kolektywność i indywidualność. Organizacyjne działania rutynowe można więc uznać za pojęcie parasolowe; pojęcia parasolowe są dość popularne w naukach o organizacji (Meglio and Schriber 2020, Hirsch and Levin 1999), a także w na-

ukach społecznych w ogóle (cf. McCormick and Mitchell 1997). Jakkolwiek pojęcia takie mogą pełnić różne pozytywne funkcje, to z perspektywy filozofii działania są one wyzwaniem, skoro mówimy o pojęciu działania, którego warunki intencjonalności powinno dać się jakoś określić.

Wyjaśnianie mikro-makro: mikropodstawy działań rutynowych

Historycznie rzecz biorąc, działania rutynowe były i są studiowane na różne sposoby, czerpiąc m.in. z tradycji tzw. teorii praktyki (Bourdieu 2007, Giddens 2004), etnometodologii (Garfinkel 2007) czy ekonomii ewolucyjnej (Nelson and Winter 1982). Chociaż istnieje współcześnie pewna zgoda, co do tego, że *routines* są działaniami (Danner-Schröder 2020, Dittrich and Seidl 2018, Feldman 2016, Feldman et al. 2021), to teoria, która kompleksowo ujmowałaby warunki ich intencjonalności, jest dziś jedynie w załączku.

Na wstępie wspomniałem o (zyskujących ostatnio popularność) ujęciach opartych na socjologii analitycznej, które odwołują się do wyjaśnień mechanistycznych. Perspektywa tzw. m i k r o p o d s t a w stanowi interesujący punkt odniesienia dla możliwości badania wielu zjawisk organizacyjnych (Foss and Linder 2019), w tym działań rutynowych *qua* działań intencjonalnych. Mikropodstawy należy rozumieć jako heurystykę wyższego rzędu dla budowania teorii. Ogólna intuicja jest tutaj taka, że zjawiska (w tym zdarzenia, procesy czy działania) na poziomie organizacyjnym (makro) powinny być wyjaśniane poprzez odwołanie do niższego poziomu zjawisk (mikro). Przykładowo, według colemanowskiej krytyki wyjaśnień genezy kapitalistycznej organizacji państwa (makrozjawiska), klasyczne wyjaśnienie Webera, które odwołuje się do etyki i religii protestanckiej (również makro), jest niewystarczające. Wyjaśnianie powinno odwołać się do określonego zestawu wartości (mikro), które mają wpływ na zachowania ekonomiczne jednostek (również poziom mikro), te z kolei dopiero wpływają na poziom makro, czyli na określoną formę ekonomicznej organizacji społecznej (Coleman 1990).

Działania rutynowe jako zjawiska organizacyjne można próbować wyjaśniać na podobnej zasadzie (Felin et al. 2012, Abell et al. 2008). Elementarne i intuicyjne założenie jest tutaj takie, że dla działań rutynowych na makropoziomie organizacyjnym muszą istnieć jednostki i ich decyzje, które są „mniej lub bardziej racjonalne” (Felin et al. 2012, s. 1359). Jednostki te są dodatkowo uwikłane w organizacyjne struktury oraz procesy. Bez indywidualów i ich intencjonalnych warunków działania nie ma działań organizacyjnych.

Tak rozumiany szkielet mikropodstaw działań rutynowych można rozumieć na kilka sposobów. Dwa najbardziej rozpowszechnione to pewne wersje redukcjonizmu metodologicznego oraz ontologicznego (Foss and Linder 2019). Pierwszy z nich zakłada, że działania i zdarzenia na pozio-

mie makro nie mogą się pojawić bez udziału czynników na poziomie mikro, które w tym przypadku zakładają przyczynowy udział jednostek i ich decyzji. Drugi sprowadza się do tezy o prymacie ontologicznym jednostek względem makropoziomu organizacyjnego, a więc jest stanowiskiem podziałającym indywidualizm metodologiczny. Chociaż wiele uwag badaczy proponujących program mikropodstaw działań rutynowych sugeruje ten drugi wariant, współcześnie najpopularniejsza wersja mikropodstaw wydaje się zbliżać do wyjaśnień mechanistycznych, a więc kwestia redukcji i indywidualizmu nie są dlań zasadnicze (cf. Ylikoski 2012).

Co dla filozofii działania najważniejsze, zwolennicy mikropodstaw podkreślają rolę intencjonalności kolektywnej dla zrozumienia relacji między działaniami indywidualnymi a działaniami organizacyjnymi (Felin et al. 2015). Choć nie oferują oni *explicite* ujęcia intencjonalności w kategoriach np. kolektywnych zamiarów, to jednak rozwijają motywacyjne aspekty działań zbiorowych pod szyldem psychologicznej teorii tzw. celów nadrzędnych. Zgodnie z tą teorią, przy odpowiednim celu nadrzędnym, członkowie zespołu mają wspólne dążenia, znają swoje role i obowiązki, są świadomi zależności od tego, co robią inni oraz uwarunkowań kooperacji (Lindenberg and Foss 2011, Foss and Lindenberg 2013). Rzecz jasna, to wszystko tylko pokazuje, że filozoficzna teoria intencjonalności kolektywnej może być integralną częścią wyjaśnień mikro-makro, jeśli decydujemy się je zaangażować do zrozumienia działań rutynowych.

Teoria intencjonalności kolektywnej (dla działań rutynowych)

Teorie intencjonalności kolektywnej skupiają się zwykle na określeniu warunków wystarczających (Bratman 2014) lub koniecznych i wystarczających (Tuomela 2007) do kooperacji. Na podstawie idei takich, jak grupowe lub kolektywne zamiary oraz towarzyszące im warunki (współzależność zamiarów, wspólne cele, podzielana wiedza co do warunków działania itp.), teorie te z reguły poszukują tego, co pozwala określić działanie jako autentycznie wspólne. Chodzi więc nie tyle o to, co pozwala współdziałać w sposób przygodny — jak np. w przypadku kooperacji zespołu w ramach zaakceptowanego celu nadrzędnego dla jego członków — ile o to, co określa autentyczne współdziałanie, za którym kryje się rozumowanie w kategoriach ściśle grupowych (Bacharach 1999). Istnieje bowiem pewna subtelna różnica między wspólną decyzją o tym, by coś zrobić razem ze względu na podzielane (w danym czasie i okolicznościach) cele a robieniem czegoś wspólnie, ponieważ kryje się za tym myślenie w kategoriach grupowych. Pierwszy rodzaj kooperacji to kooperacja racjonalna ze względów strategiczno-instrumentalnych (w karykaturalnej formie: kooperacja egoistów), druga to kooperacja racjonalna ze względu na

przekonania o działaniu jako grupa. W tej ostatniej najpierw musi się pojawić perspektywa „my (jako zespół, grupa, wspólnota)”, czyli musi wystąpić identyfikacja z grupą i dopiero ze względu na to można mówić o kooperacji. Obie formy kooperacji mają swoje intencjonalne warunki i da się je zilustrować konkretnymi teoriami. Przykładowo, wspomniane teorie Bratmana i Tuomeli są przykładami teorii intencjonalności kolektywnej obu typów.

Jakie to ma znaczenie dla działań rutynowych? Przypomnijmy, że działania rutynowe są heterogeniczne. W pierwszym rzędzie oznacza to, że przed wyborem jednej teorii intencjonalności kolektywnej dla działania, którego pojęcie ma charakter parasolowy, będą pojawiały się problemy. Przy takim ujęciu jest to zapewne stwierdzenie trywialne. Jeśli jednak przyrzeć się temu, w jaki sposób formułowane są teorie intencjonalności kolektywnej, to może okazać się, że będą one pasować do opisu warunków kooperacji dla konkretnych form działań rutynowych — mniej lub bardziej realizujących założenia myślenia grupowego, mniejszej lub większej skali, jeśli chodzi o zasięg itd.

Zilustrujmy to metaforą. Jeśli intencjonalność działań rutynowych porównać do ciasta, to poszczególne teorie intencjonalności, dostępne na rynku idei filozoficznych byłyby sztuccami zdolnymi wyciąć różne jego kawałki, ale niezdolne go tego, by pokroić to ciasto w całości. Przykłady wskazać dość łatwo.

Intencjonalność kolektywna działań rutynowych wykonywanych indywidualnie na podstawie jasno zdefiniowanych reguł (np. procedury BHP w zakładach pracy) daje się dobrze opisywać za pomocą koncepcji działań masowo kooperatywnych (Shapiro 2014). Zgodnie z tą teorią, by mówić o kooperacji w tym sensie, tylko niektóre podmioty działające muszą podzielać cele grupowe, przyświecające działaniu — z powodów dość oczywistych nie ma tu mowy o podzieleniu zamiarów i powodów działania, czy nawet świadomości współdziałania. Wystarczy natomiast pewna reguła czy procedura udostępniona wcześniej przez odpowiedni autorytet. Rutynowe noszenie masek ochronnych w szpitalu czy kasków na budowie spełnia wymogi intencjonalności kolektywnej w tym minimalnym sensie.

Intencjonalność kolektywną działań rutynowych gremiów i różnego typu ciał, w których musi pojawić się myślenie grupowe (czy nawet: podmiotowość grupowa), można opisywać za pomocą koncepcji kooperacji w „trybie my” (*we-mode*) Tuomeli (Tuomela 2007, Tuomela 2006). Intencjonalność tutaj wymaga pojawienia się grupowej racji do działania (akceptowanej wspólnie lub określonej przez wybranego lidera), posiadania wspólnego celu działań dla każdego z członków grupy i zaangażowania w jego realizację.

Można zaryzykować tezę, że większość działań rutynowych wykonywanych zespołowo nie wymaga aż tak mocnych warunków kooperacji. Działania

nia rutynowe w organizacjach takich, jak uniwersytety, szpitale czy lotniska, jeśli są wykonywane przez zespoły, wymagają intencjonalności rozumianej w sposób słabszy. Mówimy o tym, jakie warunki muszą być spełnione w sposób minimalny, by dało się te działania realizować nawet wówczas, gdy motywacje rutynowo kooperujących podmiotów są zasadniczo różne i tylko przygodność funkcjonowania w konkretnych realiach organizacyjnych nakłada warunki na to, co one powinny robić. Innymi słowy, nie ma myślenia w kategoriach „my”, ale jest cały szereg założeń dla kooperacji, by myślenie „w trybie ja” owocowało kooperacją. Teoria skromnego uspołecznienia (*modest sociality*) Bratmana (Bratman 2014), w której muszą się pojawić wspólne racje, cele, wspólna wiedza oraz świadomość kooperacji, pozwala w pewnym zakresie ujmować ten typ intencjonalności kolektywnej. Jej wadą natomiast jest założenie o symetrii relacji między kooperującymi podmiotami oraz ograniczenie do zespołów raczej niewielkiej skali. Działania rutynowe często wymagają roli koordynatora (lidera zespołu, menedżera itp.), co wprowadza pewną asymetrię relacji. To z kolei sugeruje, że teoria taka, jak bratmanowska, nadaje się do opisu intencjonalności kolektywnej niektórych działań rutynowych w organizacjach płaskich lub w niewielkich bytach kolektywnych, bez wyróżnionej roli lidera.

W stronę integracji filozoficznej teorii działania, teorii organizacji i socjologii analitycznej.

W poprzedniej części rozważań omówiłem krótko to, jak wymogi heterogeniczności działań rutynowych wpływają na możliwości teoretyczne, jeśli chodzi o intencjonalność kolektywną. Widzieliśmy, że potrzebne są tu pewne dostosowania. Oczywiście, nie wystarczają one do zbudowania platformy dla teorii intencjonalności kolektywnej w ujęciach typu mikro-makro. Pierwszą rzeczą, która wymaga tu uwagi filozoficznej, jest objaśnienie natury relacji mikro-makro przy zachowaniu standardów filozoficznej teorii działania. Konkretnie chodzi o pokazanie, na czym polega moc sprawcza intencjonalności zdefiniowanej każdorazowo przez osobny zestaw warunków kooperacji dla konkretnego typu działania rutynowego. Ujmując rzecz mniej enigmatycznie: w jaki sposób zamiary osób zaangażowanych w działania rutynowe owocują ich wykonaniem na poziomie praktyki w danej organizacji?

Na pierwszy rzut oka sprawa wydaje się prosta: zarówno w przypadku założeń mikropodstaw, jak i standardowej teorii działania, chodzi o relacje przyczynowe: kolektywne zamiary i inne stany mentalne są, w odpowiednich konstelacjach, przyczynami działań rutynowych. Zadanie, przed którym stajemy, polega więc na uzgodnieniu koncepcji przyczynowości mentalnej oraz wyjaśniania przyczynowego wedle wymogów mechanizmów mikro-makro.

Według stanowisk inspirowanych filozofią Kanta i krytycznym realizmem (Bhaskar 1979), moce przyczynowe działań na poziomie instytucji i organizacji — a więc również działań rutynowych — są po prostu uzależnione od różnych form intencjonalności kolektywnej (Elder-Vass 2015). Takie postawienie sprawy oczywiście można uznać w jakimś zakresie za przekonujące, jeśli chodzi o samo wskazanie zależności określonych postaci działań rutynowych od różnych form intencjonalności, jednak trudno uznać je za wystarczające, jeśli chodzi o koncepcję przyczynowości mikro-makro. Według nowszych ujęć mechanizmów mikro-makro, przyczynowość między poziomami rozumie się po lewisowsku, tj. w kategoriach zależności kontrfaktycznych: co by się stało, gdyby to, co uznajemy za przyczynę, było inne (Hedström and Ylikoski 2010). Na pierwszy rzut oka, takie rozumienie jest zgodne ze standardową przyczynowo-zdarzeniową teorią działania, według której wykonanie danego działania wymaga właściwych zamiarów (i innych stanów mentalnych), które je racjonalizują (Schlosser 2012).

Oczywiście, problemem zasadniczym pozostaje to, w jaki sposób stany i dyspozycje mentalne, których nosicielami są jednostki, generują działania kolektywne czy organizacyjne o tak różnorodnej postaci, jak w przypadku działań rutynowych. Dla uproszczenia sprawy skupimy się tu wyłącznie na najbardziej problematycznym przypadku, tj. przyczynowości związanej z działaniami rutynowymi zespołów czystej krwi, tj. zakładających kooperację „w trybie my” oraz podmiotowość grupową. Abstrahując od racjonalności samego mówienia o intencjach czy planach bytów kolektywnych (np. „Rada Wydziału XYZ zamierza uhonorować Profesora ABC”), odwołanie do stanów mentalnych wymaga, jak wspomniałem, indywidualnych podmiotów działających jako ich nosiciele. Przynajmniej, przy założeniach naturalistycznych „grupowe stany mentalne” muszą wydawać się czymś wątpliwym (cf. Rupert 2014), nawet jeśli mówimy tutaj o podmiotowości grupowej. Mamy tu zatem do pogodzenia pewien wariant indywidualizmu ontologicznego (którego nie należy mylić z indywidualizmem metodologicznym) z kolektywizmem co do możliwości działań na poziomie makro. Koncepcje tzw. przyczynowości społecznej podejmują się próby takiego pogodzenia. Może ono przybierać różną postać. W interesującym nas kontekście wyjaśnień mikro-makro interesujące wydają się te oparte na superweniencji (Sawyer 2003) lub te, które łączą idee superweniencji i zależności kontrfaktycznych (Tuomela 2011).

Na temat tych dwóch ujęć oczywiście pisano wiele. Tu skupimy się jedynie na ostatniej kwestii, tj. na kontrfaktycznym ujęciu przyczynowości. Ujęcia takie są popularne w literaturze z zakresu zarządzania strategicznego (Durand and Vaara 2009), tym bardziej więc powinny odpowiadać potrzebom wyjaśniania mechanistycznego w kontekście działań rutynowych. Według systematycznych ujęć przyczynowości mikro-makro, rola teorii działania

w tym zakresie jednak wyczerpuje się w standardowych ujęciach opartych na indywidualnych pragnieniach i przekonaniach lub na ujęciach pragmatystycznych (Hedström and Ylikoski 2010), a więc nie wprowadza się do nich intencjonalności kolektywnej i tym bardziej — superwencji działań grupowych, tj. tego, że zależą one od działań jednostek, z których składają się grupy.

Koncepcja holistycznej przyczynowości społecznej Tuomeli takie miejsce próbuje jednak znaleźć. Podstawowa idea jest tu taka, by mechanizm kontryfaktyczny ulokować nie na poziomie jednostek, ale na poziomie stanów mentalnych grupy: gdyby decyzje i zamiary danego zespołu (ze względu na jego skład jednostkowy), były inne niż te, na które się w danym przypadku powołujemy w wyjaśnianiu, wówczas jego działanie nie mogłoby być wykonane *qua* działanie kolektywne. Działanie grupy przy tym superwencji na działaniach jednostek ją tworzących, dlatego stany mentalne grupy nie są rozumiane tu jako ontologicznie autonomiczne (zgodnie z tezą indywidualizmu ontologicznego). Mimo to, można je uznać za przyczyny działań kolektywnych. Nawet jeśli przyjmiemy, że koncepcja holistycznej przyczynowości społecznej Tuomeli jest w jakimś sensie przekonująca, to warto pamiętać, że dotyczy ona przede wszystkim kooperacji w „trybie my”, która może dotyczyć jedynie wąskiego wycinka działań rutynowych.

W odniesieniu do słabszych form intencjonalności kolektywnej należy wybrać inną lub inne koncepcje przyczynowości. Sprawa wydaje się prostsza o tyle, że nie wikłamy się tu w problemy kolektywnych stanów mentalnych. Wyżej zaryzykowałem hipotezę, że zasadnicza większość działań rutynowych nie wymaga mocnych założeń co do kooperacji, a to również oznacza, że zagadnienie mocy przyczynowych intencjonalności kolektywnej nie będzie tak enigmatyczne w ich przypadku. Działania rutynowe w organizacjach rzadko wymagają grupowych podmiotów działających i myślenia w kategoriach „my”, ponieważ są często działaniami bardzo dużej skali (co oznacza np. ich biurokratyzację i alienację). Jednak, typowo dla makrodziałań, wymagają one koordynacji, praktyki opartej na doświadczeniu oraz reguł. Zatem, tym, co w tak heterogenicznym obrazie będzie wymagało dodatkowego wyjaśnienia, będą warunki spełniania tak rozumianej intencjonalności. Co powoduje, że indywidualne podmioty działające wchodzą w kooperację?

W kontekście organizacyjnym warunki te ujmuje np. wspomniana psychologiczna teoria celów nadrzędnych. Jeśli jednak podmioty współdziałają w trybie „ja”, to kooperacja nie zawsze będzie gwarantować — mówiąc językiem teorii gier — maksymalizację użyteczności oczekiwanej działania zespołowego. To może skutkować kooperacją suboptymalną i, rzecz jasna, w praktyce oczywiście może się to zdarzać. Jednak tym, co pozwala zrozumieć, że kooperacja ma w ogóle miejsce, są głębsze mechanizmy oparte na rozumowaniu grupowym. Przykłady ujęć takich rozumowań można znaleźć

w ontologii społecznej, ekonomii i ostatnio również w psychologii. Idea jest zasadniczo taka, by kooperację wyjaśniać poprzez odwołanie do wyobrażonego procesu negocjacji co do dostępnych możliwości współdziałania i koordynacji między zaangażowanymi podmiotami. Takie wirtualne rozumowania wchodziłyby, zatem, do zestawu warunków intencjonalności kolektywnej nawet w przypadku tych wyalienowanych czy opartych na procedurach form, jakimi są działania rutynowe (Chater et al. 2022).

Podsumowanie. Kolektywność działań organizacyjnych jako wyzwanie interdyscyplinarne

Zagadnienie intencjonalności kolektywnej jest dość złożone, jeśli rozumieć je jako element wyjaśniania w naukach społecznych, i przykład działań rutynowych, jak myślę, dość dobrze to pokazuje. Angażuje ono bowiem rozważania z kilku różnych dziedzin wiedzy, które niekoniecznie ze sobą wchodzą w dialog. Filozofia współdziałania i kooperacji nie bardzo jest otwarta na kreatywną wymianę poglądów z naukami o organizacji czy z socjologią analityczną. Jeśli jednak chcemy potraktować zagadnienie intencjonalności kolektywnej naukowo serio, to z tych dyscyplin winien się wyłonić wspólny projekt interdyscyplinarny.

Warto też zauważyć, że również sam temat organizacyjnych działań rutynowych jest tutaj interesujący dla filozofii działania i filozofii społecznej. Pokazuje on nie tylko polityczny i strategiczny wymiar współdziałań na poziomie powtarzalnych, regularnych działań organizacyjnych, ale i pewne ograniczenia dla normatywnie określonych ujęć racjonalnej kooperacji oraz tego, co wspólnotowe (por. Buksiński 1997, Buksiński 1996). W każdym razie, filozofia tego, co kolektywne, która próbuje rozumieć i opisywać współczesne zjawiska organizacyjne, może śmiało czerpać również z tego typu przykładów.

Literatura

- Aabell, P., Felin, T. & Foss, N. 2008. Building micro-foundations for the routines, capabilities, and performance links. *Managerial and Decision Economics*, 29, 489-502.
- Bacharach, M. 1999. Interactive team reasoning: A contribution to the theory of co-operation. *Research in Economics*, 53, 117-147.
- Barney, J. & Felin, T. 2013. What are microfoundations? *Academy of Management Perspectives*, 27, 138-155.

- Bhaskar, R. 1979. *The Possibility of Naturalism*, London, Routledge.
- Bourdieu, P. 2007. *Szkic teorii praktyki poprzedzony trzema studiami na temat etnologii Kabylów*, Kęty, Antyk Marek Derewiecki.
- Bratman, M. E. 2014. *Shared Agency: A Planning Theory of Acting Together*, New York, Oxford University Press.
- Buksiński, T. 1996. *Racjonalność współdziałań. Szkice z filozofii polityki*, Poznań, WN IF UAM.
- Buksiński, T. (ed.) 1997. *Wspólnotowość wobec wyzwan liberalizmu*, Poznań: WN IF UAM.
- Chater, N., Zeitoun, H. & Melkonyan, T. 2022. The paradox of social interaction: Shared intentionality, we-reasoning, and virtual bargaining. *Psychological Review*, 129, 415-437.
- Coleman, J. S. 1990. *Foundations of Social Theory*, Cambridge, MA, Belknap Press of Harvard University Press.
- Danner-Schröder, A. 2020. Without actors, there is no action: How interpersonal interactions help to explain routine dynamics. *Review of Managerial Science*.
- Dittrich, K. & Seidl, D. 2018. Emerging intentionality in routine dynamics: A pragmatist view. *Academy of Management Journal*, 61, 111-138.
- Durand, R. & Vaara, E. 2009. Causation, counterfactuals, and competitive advantage. *Strategic Management Journal*, 30, 1245-1264.
- Elder-Vass, D. 2015. Collective Intentionality and Causal Powers. *Journal of Social Ontology*, 1, 251-269.
- Feldman, M. S. 2016. Routines as process: Past, present and future. In: Howard-Grenville, J., Rerup, C., Langley, A. & Tsoukas, H. (eds.) *Organizational Routines. How They Are Created, Maintained, and Changed*. Oxford: Oxford University Press.
- Feldman, M. S., Pentland, B. T., D'adderio, L., Dittrich, K., Rerup, C. & Seidl, D. (eds.) 2021. *Cambridge Handbook of Routine Dynamics*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Felin, T., Foss, N., Heimeriks, K. H. & Madsen, T. L. 2012. Microfoundations of routines and capabilities: Individuals, processes, and structure. *Journal of Management Studies*, 49, 1351-1374.
- Felin, T., Foss, N. J. & Ployhart, R. E. 2015. The microfoundations movement in strategy and organization theory. *The Academy of Management Annals*, 9, 575-632.
- Foss, N. J. & Lindenberg, S. 2013. Microfoundations for Strategy: A Goal-Framing Perspective on the Drivers of Value Creation. *Academy of Management Perspectives*, 27, 85-102.
- Foss, N. J. & Linder, S. 2019. *Microfoundations: Nature, Debate, and Promise*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Garfinkel, H. 2007. *Studia z etnometodologii*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Giddens, A. 2004. *Socjologia*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN.

- Hedström, P. & Ylikoski, P. 2010. Causal Mechanisms in the Social Sciences. *Annual Review of Sociology*, 36, 49-67.
- Hirsch, P. M. & Levin, D. Z. 1999. Umbrella advocates versus validity police: A life-cycle model. *Organization Science*, 10, 199-212.
- Lindenberg, S. & Foss, N. J. 2011. Managing Joint Production Motivation: The Role of Goal Framing and Governance Mechanisms. *Academy of Management Review*, 36, 500-525.
- Makowski, P. T. 2021. Routines: towards the complexity of organizational intentionality. *Review of Philosophy and Psychology*.
- March, J. G. & Olsen, J. P. 1989. *Rediscovering institutions: the organizational basis of politics*, New York, The Free Press.
- March, J. G. & Simon, H. A. 1964. *Teoria organizacji*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Mccormick, J. M. & Mitchell, N. J. 1997. Human Rights Violations, Umbrella Concepts, and Empirical Analysis. *World Politics*, 49, 510-525.
- Meglio, O. & Schriber, S. 2020. Umbrella Constructs: An Overarching Framework. In: Meglio, O. & Schriber, S. (eds.) *Mergers and Acquisitions : Rethinking Key Umbrella Constructs*. Cham: Springer International Publishing.
- Nelson, R. R. & Winter, S. G. 1982. *An Evolutionary Theory of Economic Change*, Cambridge, MA, The Belknap Press / Harvard University Press
- Parmigiani, A. & Howard-Grenville, J. 2011. Routines revisited: Exploring the capabilities and practice perspectives. *The Academy of Management Annals*, 5, 413-453.
- Rupert, R. D. 2014. Against Group Cognitive States. *From Individual to Collective Intentionality: New Essays*. Oxford University Press.
- Sawyer, R. K. 2003. Nonreductive Individualism Part II—Social Causation. *Philosophy of the Social Sciences*, 33, 203-224.
- Schlosser, M. E. 2012. Causally efficacious intentions and the sense of agency: In defense of real mental causation. *Journal of Theoretical and Philosophical Psychology*, 32, 135-160.
- Shapiro, S. 2014. Massively shared agency. In: Vargas, M. & Yaffe, G. (eds.) *Rational and Social Agency. The Philosophy of Michael Bratman*. New York: Oxford University Press.
- Tuomela, R. 2006. Joint intention, we-mode and I-mode. *Midwest Studies in Philosophy*, 30, 35-58.
- Tuomela, R. 2007. *The Philosophy of Sociality: The Shared Point of View*, New York, Oxford University Press.
- Tuomela, R. 2011. Holistic Social Causation and Explanation. In: Dieks, D., Gonzalez, W. J., Hartmann, S., Uebel, T. & Weber, M. (eds.) *Explanation, Prediction, and Confirmation*. Dordrecht: Springer Netherlands.
- Turner, S. F. & Cacciatori, E. 2016. The multiplicity of habit: Implications for routines research. In: Howard-Grenville, J. A., Rerup, C., Langley, A. & Tsoukas, H. (eds.) *Organizational Routines: How They Are Created, Maintained, and Changed*. Oxford: Oxford University Press.

- Weber, M. 2002. *Gospodarka i społeczeństwo: zarys socjologii rozumiejącej*, Warszawa, WN PWN.
- Ylikoski, P. 2012. Micro, Macro, and Mechanisms. In: Kincaid, H. (ed.) *The Oxford Handbook of Philosophy of Social Science*. Oxford: Oxford University Press.

Piotr Tomasz Makowski

Collective Intentionality and Micro-macro Explanations — the Case of Routines

Abstract

The purpose of the article is to shed light on the nature of organizational routines, taking into account the research traditions of philosophy of action and analytical sociology. The article proposes a perspective that integrates different research disciplines and reveals the complexity of the issue of collective intentionality.

Keywords: nature of organizational routines, philosophy of action, analytical sociology, collective intentionality.