

Bronisław Bombala\*

Wydział Nauk Społecznych, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski

## Pytanie o paradygmat nauk o bezpieczeństwie – ujęcie personalistyczno-fenomenologiczne

**Abstrakt.** Nauki o bezpieczeństwie znajdują się na etapie przedparadygmatycznym i wymagają ugruntowanej ontologii i epistemologii. W artykule proponuje się zastosowanie ujęcia personalistyczno-fenomenologicznego jako podstawy ontologicznej i epistemologicznej nauk o bezpieczeństwie. Zaletą ujęcia personalistyczno-fenomenologicznego jest spójne w sensie epistemologiczno-metodologicznym instrumentarium badawcze, służące zarówno do formułowania filozoficznych założeń tych nauk, jak i do podniesienia efektywności metod badawczych stosowanych w rozwiązywaniu problemów z zakresu bezpieczeństwa.

**Słowa kluczowe:** organizacja, wiedza, bezpieczeństwo, paradygmat, personalizm, fenomenologia

## The Question about Paradigm of Science of Security – the Personalistic-Phenomenological Approach

**Abstract.** Science of security are in the pre-paradigmatic stage and require well-established ontology and epistemology. The article proposes the use of personalistic-phenomenological approach as the ontological and epistemological basis of the aforementioned science. Epistemologically and methodologically coherent instruments of research, used to both formulate philosophical assumptions of science of security and improve the effectiveness of research methods applied to solve security problems, are the key advantage of personalistic-phenomenological approach.

**Keywords:** organization, knowledge, security, paradigm, personalism, phenomenology

... żadna nauka nie zawiera obiektywnego obrazu świata,  
w znaczeniu jedno-jednoznacznego semantycznego odwzorowania go.  
[...] Gdyby tak było, byłyby w nauce jakaś część stała, niezmienna,  
wiedza naukowa rosłaby przez prosty przyrost wiadomości,  
tymczasem doświadczenie uczy, że zmienia się ona ustawicznie jako całość  
(Fleck 1946, 322)

## Wprowadzenie – geneza nauk o bezpieczeństwie

Studia nad bezpieczeństwem (*security studies*), jako autonomiczna dziedzina badań, pojawiły się w nauce w latach dziewięćdziesiątych XX wieku. W Polsce jako oficjalna dyscyplina naukowa, pod nazwą „nauki o bezpieczeństwie”, wcho-

\* Adres do korespondencji: Instytut Nauk Politycznych, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie, ul. Feliksa Szrajbiera 11, 10-007 Olsztyn, e-mail: 1dak@wp.pl

dzące w skład obszaru nauk społecznych i dziedziny nauk społecznych, funkcjonuje od 2011 roku (Rozporządzenie 2011). Kwestia zapewnienia bezpieczeństwa (człowieka) stała się obecnie nie tylko przedmiotem badań naukowych, ale jest także kluczowym problemem politycznym, naukowo-technicznym i społeczno-gospodarczym (Chełminiak 2015, 49). Osobliwością tych nauk jest konieczność uwzględniania różnorodnych czynników subiektywnych i obiektywnych, kulturowych i psychologicznych, prawnych i politycznych, technicznych i przyrodniczych, mikro i makroekonomicznych, które warunkują zagrożenia i pozostają jednocześnie wzajemnie w nierozzerwalnych związkach (Korzeniowski 2012, 53).

W języku polskim, termin „bezpieczeństwo” jest etymologicznie wywodzony od słowa „piecza”. Piecza to inaczej „staranie”, „opieka”; w dawnych językach słowiańskich (cerkiewnym, staroczeskim i innych) mówiono: »*piec się* o czym« „starać się, gryźć się”, stąd *bezpieczny*, *niebezpieczeństwo*, a dawniej, ale jeszcze w XVI wieku mówiono, *przebieczny*, *przebieczność*. Dalej *pieczliwy*, *pieczliwość*, ‘*troskliwy*’, ‘*troska*, *staranie*’. W innych językach słowiańskich: słowień. *pecza*, czes. *pěče*, rus. *piecza* (Brückner 1927, 406). Sam przymiotnik „bezpieczny” znany jest od XV wieku i wywodzony jest od wyrażenia „bez pieczy” (bez starania, bez troski, bez opieki – jako przeciwstawienie do „piecza”, tj. ‘troska, staranie, opieka’). Początkowo używany był w znaczeniu „beztroski”, stąd też wykształciło się znaczenie ‘nieostrożny, lekkomyślny, niedbały’ i ‘pewny siebie, odważny’. Z czasem znaczenie terminu „bezpieczny” rozszerzało się do ‘niczym nie zagrożony, nie zagrażający’. W efekcie tego procesu i w opozycji do „niebezpieczny” termin „bezpieczny” jest używany w znaczeniu ‘wolny od niebezpieczeństwa’ (Bańkowski 2000, 44). W literaturze przedmiotu termin „bezpieczeństwo” jest utożsamiany z łacińskim *cecuritas* i jego angielskim odpowiednikiem *security* (Korzeniowski 2012, 49). Stąd też *securitologia* jako inna nazwa nauki o bezpieczeństwie. Taki też tytuł („Securitologia”) nosi czasopismo Europejskiego Stowarzyszenia Nauk o Bezpieczeństwie.

Bezpieczeństwo można określić jako pewność istnienia i przetrwania, stanu posiadania oraz funkcjonowania i rozwoju podmiotu. Pewność jest z jednej strony efektem braku zagrożeń (ich niewystępowania lub eliminowania), z drugiej zaś strony jest wynikiem kreatywnej działalności danego podmiotu (Zięba 2012, 8). Podmiot bezpieczny to taki, który niczym nie jest zagrożony, mający poczucie beztroski i spokoju (Boryś 2005, 26). Bezpieczeństwo jest najczęściej rozumiane jako stan obiektywny polegający na braku zagrożenia, odczuwany subiektywnie przez jednostki lub grupy (Stefanowicz 1984, 12). W bardziej rozwiniętym ujęciu bezpieczeństwo to kreatywna aktywność podmiotu, która oznacza holistyczną i dynamiczną sytuację obiektywną, polegającą na braku zagrożenia, odczuwaną subiektywnie przez jednostki lub grupy społeczne (Korzeniowski 2012, 77). Bezpieczeństwo zatem to stan, który daje poczucie pewności i optymizmu oraz gwarancje na jego utrzymanie w przyszłości.

W ujęciu anglosaskim bezpieczeństwo jest określane jako stopień odporności lub ochrony jakiegoś podmiotu przed uszkodzeniem, a dotyczy wszystkich wrażliwych i wartościowych „aktywów”, takich jak osoby, mieszkania, społeczności, narody, państwa lub organizacje. Instytut Bezpieczeństwa i Otwartych Metodologii (ISECOM) uznaje bezpieczeństwo za formę ochrony, gdzie tworzone są „bufory” pomiędzy aktywami (zasobami) i zagrożeniami. Bufory nazywane są „elementami sterującymi”, które mogą powodować zmiany danego składnika aktywów bądź zagrożenia (Herzog 2016, 20).

Bezpieczeństwo można rozpatrywać w dwóch aspektach: pozytywnym i negatywnym. W aspekcie negatywnym chodzi o zagrożenie, ryzyko, utratę, itp. W aspekcie pozytywnym mówi się o szansach, zyskach, dobrobycie, itp. Analizy prowadzone w aspekcie negatywnym skoncentrowane są na zapotrzebowaniu na sprzęt wojskowy, wojsko lub policję. Analizy w aspekcie pozytywnym podkreślają znaczenie kapitału społecznego, edukacji i interakcji społecznych (Manijeh 2009, 25).

W literaturze przedmiotu wyróżnia się trzy wymiary bezpieczeństwa: podmiotowe, przedmiotowe i funkcjonalne (procesualne). W wymiarze podmiotowym bezpieczeństwo oznacza pewność istnienia i przetrwania danego podmiotu. W wymiarze przedmiotowym oznacza pewność stanu posiadania (w tym tożsamości) i szans (swobód) rozwojowych. W wymiarze funkcjonalnym, zmienność w czasie subiektywnych i obiektywnych czynników bezpieczeństwa (Zięba 2012, 8–9).

Charakter środowiska bezpieczeństwa, charakter zagrożeń, a także charakter narzędzi do ich eliminacji ulegają ciągłym zmianom. Podstawą bezpieczeństwa są stabilne warunki egzystencji, które zapewniają zrównoważony rozwój. Spełnienie tych warunków wymaga prowadzenia badań naukowych i praktycznych działań zarówno w aspekcie bezpieczeństwa negatywnego jak i pozytywnego. Wszechobecność zagrożeń w środowisku bezpieczeństwa wymusza tworzenie systemu zarządzania kryzysowego, który ma na celu przeciwdziałanie zagrożeniom i ewentualnie usuwanie skutków ich wystąpienia. Bezpieczeństwo państwa i społeczeństwa opiera się na systemie zarządzania bezpieczeństwem narodowym, którego integralnym elementem jest zarządzanie kryzysowe.

### **Zagadnienie paradygmatu w naukach o bezpieczeństwie**

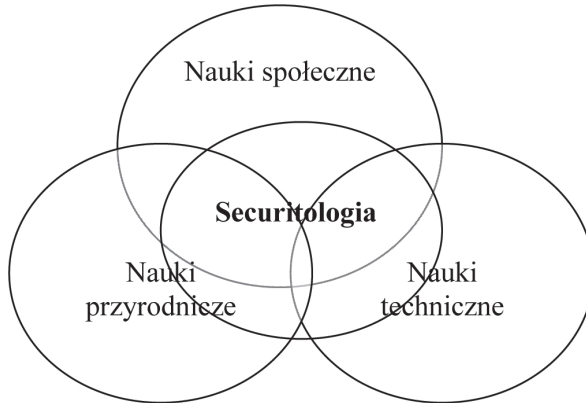
Pojęcie paradygmatu naukowego wprowadził Thomas Kuhn, określając je jako zbiór pojęć i teorii definiujących podstawy danej dyscypliny naukowej w określonym czasie. Zaproponował on odejście od rozpowszechnionego kumulatywnego traktowania nauki jako systemu ciągle narastającej wiedzy, rozwijającej się według określonych reguł logicznych i metodologicznych. Czynniki logiczne są zależne od charakterystycznych dla każdego okresu historii sposobów uprawiania działalności naukowej. Paradygmaty to „powszechnie uznawane osiągnięcia naukowe, które

w pewnym czasie dostarczają społeczności uczonych modeli problemów i rozwiązań” (Kuhn 1969, 12). Paradygmaty jako style myślenia, sposoby stawiania i rozwiązywania problemów są podstawą szkół naukowych. Krytykując nadawanie rozwojowi nauki „pozorów procesu liniowego i kumulatywnego”, „pozorów ciągłości i jednokierunkowości”, Kuhn podkreślił niewspółmierność oraz konkurencję, a nawet walkę paradygmatów, która prowadzi do rewolucji naukowych, zmieniających dominujący paradygmat. Wojciech Sady w następujący sposób charakteryzuje przebieg rewolucji naukowej: „W trakcie rewolucji naukowej zmieniają się [...] problemy uważane za ważne, a nawet za sensowne, kryteria oceniania ich proponowanych rozwiązań, sposoby, na jakie naukowcy spostrzegają świat wokół siebie, a także język, jakiego używają do opisu zjawisk – a nie jest możliwe przetłumaczenie opisów dokonanych w nowym języku na języki używane wcześniej i na odwrót. A przede wszystkim zmieniają się [...] czynne założenia stylu myślowego” (Sady 2015, 126).

Jednak najbardziej intrygujące jest to, iż „powstanie nowego stylu myślowego jest dziełem przypadku: tego, że ktoś coś pomyślał, choć mógł pomyśleć inaczej lub że doszło do serii takich a nie innych nieporozumień” (Sady 2015, 127). Jak konstatuje Sady: „Ta przypadkowość jeszcze pogłębia wrażenie, że naukowym poglądom nie przysługuje miano wiedzy obiektywnej”. W tym świetle zyskuje na znaczeniu stwierdzenie Paula Feyerabenda, iż „nauka nigdy nie jest zakończonym procesem, zatem zawsze jest ona »przed« faktem. Stąd też prostota, elegancja lub zgodność nie są nigdy koniecznymi warunkami praktyki naukowej. [...] Logicznie doskonałe wersje (o ile takie istnieją) zazwyczaj pojawiają się w długi czas po tym, jak wersje niedoskonałe przyczyniły się do wzbogacenia nauki” (Feyerabend 1996, 27).

Swoisty rewolucyjny „ferment” jest zauważalny także w naukach o bezpieczeństwie. Wielu autorów wskazuje na brak w naukach o bezpieczeństwie powszechnie przyjętego paradygmatu i zauważa, że nauki te znajdują się w przedparadygmatycznym stadium rozwoju (Korzeniowski 2012, 39; Zięba 2012). Należy podkreślić, iż bezpieczeństwo ze względu na swoją wielowymiarowość, wymaga badań interdyscyplinarnych, dlatego też konieczne jest przekraczanie granic pomiędzy poszczególnymi dziedzinami i dyscyplinami naukowymi, a także wykorzystywanie dorobku teoretycznego i warsztatu metodologicznego różnych nauk, takich jak: filozofia, historia, socjologia, psychologia, pedagogika, nauki ekonomiczne, nauki o zarządzaniu, nauki prawne i polityczne, nauki wojskowe, medyczne i przyrodnicze (Hołyst 2014). Podejście transdyscyplinarne to generalna zasada epistemologiczno-metodologiczna nauk o bezpieczeństwie (Hofreiter 2015). Tworząc paradygmat nauk o bezpieczeństwie trzeba więc „pokonać” teoretyczną niewspółmierność i dokonać syntezy różnych nauk. Ladislav Hofreiter wskazuje trzy bazowe obszary nauk, na których dokonywany jest „szczęp” nauk o bezpieczeństwie: nauki społeczne, nauki przyrodnicze i nauki techniczne (rys. 1).

Rysunek 1. Securitologia w systemie nauk



Źródło: Hofreiter, L. 2012. *Wstęp do studiów bezpieczeństwa*. Kraków: Of. Wyd. AFM, 38.

Próby stworzenia paradygmatu nauk o bezpieczeństwie są już podejmowane. Ladislav Hofreiter wyróżnił trzy ujęcia (paradygmaty) badań nad bezpieczeństwem: paradygmat państwocentryczny, koncentrujący się na obronie kraju przed zagrożeniami militarnymi i niemilitarnymi, paradygmat ludzkocentryczny, skoncentrowany na bezpieczeństwie pojedynczych ludzi i paradygmat nauk o bezpieczeństwie (securitologiczny), ujmujący bezpieczeństwo jako zjawisko dynamiczne, wszechstronne, wieloczęściowe o pionowej i poziomej strukturze (Hofreiter 2013). Ryszard Zięba wyróżnia następujące paradygmaty (podejścia teoretyczne) w naukach społecznych (i naukach o bezpieczeństwie): podejście realistyczne, koncentrujące się na bezpieczeństwie państwa oraz akcentujące czynnik militarny; liberalizm, preferujący niemilitarne metody kształtowania bezpieczeństwa i otwarcie na niepaństwowych uczestników stosunków międzynarodowych; konstruktywizm, opierający się na założeniu, że nie istnieje obiektywna rzeczywistość społeczna, która jest konstruktem społecznym, produktem życia społecznego i efektem jego wielokrotnej reinterpretacji. Dwa pierwsze ujęcia mieszczą się w paradygmacie pozytywistycznym, konstruktywizm natomiast należy do ujęć postpozytywistycznych (Zięba 2012, 13–16).

Kluczową rolę w ustalaniu podstaw epistemologiczno-metodologicznych nauk o bezpieczeństwie mogą odegrać ustalenia odnośnie do paradygmatów w naukach o zarządzaniu. Interesujące klasyfikacje paradygmatów proponuje literatura anglosaska. Kenneth D. Strang z zespołem wyróżnili trzy główne podejścia (paradygmaty), trzy ideologie badawcze (*researcher's socio-cultural philosophy*) stosowane we współczesnej nauce o zarządzaniu: pozytywizm, pragmatyzm i konstruktywizm (Strang 2015). W konstruktywizmie umieszczono analizę krytyczną, teorię ugruntowaną, fenomenologię, etnografię, badanie w działaniu, studia przypadków. Umieszczenie fenomenologii w konstruktywizmie może jednak budzić poważne

wątpliwości. Autorzy książki *Research Methods in Clinical Psychology* (Barker, Pistrang, Elliott 2002) rozróżniają dwie główne tradycje, posługujące się badaniami jakościowymi, tj. fenomenologię i konstruktywizm. Fenomenologowie próbują zrozumieć postrzeganie i doświadczanie świata przez daną osobę. Konstruktywiści skupiają się na języku (dyskursie) używanym w interakcjach społecznych i jego wpływie na kulturę, historię i strukturę społeczną (Barker, Pistrang, Elliott 2002, 72). W tym świetle za relewantną należy uznać klasyfikację zaproponowaną przez Roberta Shaw, który nie nadużywa terminu „paradygmat” i mówi o podejściach badawczych w nauce i ich odpowiednikach w naukach o zarządzaniu. Są to (Shaw 2016):

- pozytywizm (*received view of sciences–positivist theories of management*),
- konstruktywizm (*constructivist theories of sciences–constructivist theories of management*),
- fenomenologia (*phenomenological theories of sciences–phenomenological theories of management*).

Paradygmat pozytywistyczny nadal zajmuje w naukach o zarządzaniu dominującą pozycję (Lisiński 2016). Większość teorii zarządzania wzorowana jest na neopoztywistycznym ideale nauki, zwłaszcza te związane z klasyczną ekonomią i naukami technicznymi (Sedláček 2012). Krytycy paradygmatu pozytywistycznego zwracają uwagę, że opiera się on na epistemologii nauk przyrodniczych i kreuje statyczny obraz organizacji. W rzeczywistej organizacji konflikty, procesy dezintegracyjne i działanie w warunkach braku równowagi to zjawiska występujące często i dynamizujące procesy zarządzania. Krytyka pozytywistycznego paradygmatu w naukach o zarządzaniu prowadzi do wniosku, iż potrzebny jest nowy paradygmat. Jak zauważył Rogoziński, pozytywistyczny paradygmat został zbudowany na materialnym procesie produkcji. Nowy paradygmat natomiast tworzony jest na bazie *poietyczno/naturalno/usługowego* procesu i zakłada autonomię podmiotów w nim uczestniczących. Rogoziński podkreśla, że fenomenologia, dzięki interpretacji znaczeń i dociekaniu sensu, ma znaczący udział w tworzeniu nowego paradygmatu zarządzania (Rogoziński 2008, 17–19).

Jeśli przyjmie się jako założenie wyjściowe transdyscyplinarność nauk o zarządzaniu i nauk o bezpieczeństwie, to pojawi się problem metody, która umożliwi łączenie różnych podejść badawczych. W rozwiązaniu tego problemu przydatne są refleksje Józefa M. Bocheńskiego zawarte w pracy „Współczesne metody myślenia” (Bocheński 1988). Poszukując wspólnej dla różnych dziedzin nauki terminologii ontologicznej, psychologicznej i semiotycznej, stwierdził on, iż wyróżnione miejsce wśród metod badawczych zajmuje metoda fenomenologiczna, ponieważ zawiera ona reguły, które obowiązują ogólnie, tzn. dotyczą każdego rodzaju rozumowania (Bocheński 1988, 13).

Uwagi Bocheńskiego są istotne odnośnie do wyboru metody badawczej w naukach o bezpieczeństwie, które muszą brać pod uwagę wielowymiarowość

swego przedmiotu. Metodę fenomenologiczną można traktować jako wiodącą w poszukiwaniu istoty problemów badawczych. Pozwala ona bowiem na efektywne stosowanie innych metod. Jak zauważa Adam Węgrzecki „bezzałożeniowość oznacza zabieg przygotowawczy, niezmiernie ważny, bo niestaranne, nieudolne jego przeprowadzenie negatywnie wpłynie na przebieg badań, zaciąży na rezultatach, w jakiejś mierze przesądzi o nich” (Węgrzecki 2009, 109). Bezzałożeniowość, kluczowa zasada fenomenologii, oczyszcza pole dociekań. Fenomenologia rozumiana jako metoda ateoretycznego opisu powinna być etapem wstępnym badania w każdej dyscyplinie naukowej. Każdy rodzaj badań wstępnych, czy to w filozofii, czy poza nią, np. w naukach o bezpieczeństwie, powinien zawierać przynajmniej próbę teoretycznie niezaangażowanego opisu (Judycki 1993, 38).

### **Fenomenologia personalistyczna jako podstawa ontologiczna i epistemologiczna nauk o zarządzaniu i nauk o bezpieczeństwie**

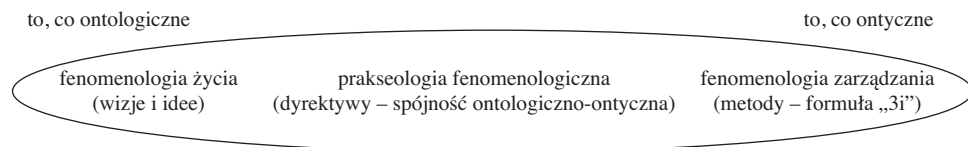
Fenomenologia, w tym Martina Heideggera fenomenologia hermeneutyczna, jest jedną z głównych inspiracji w tworzeniu nowego paradygmatu zarządzania (Heil 2011; Gill 2014; Küpers 2015; Strang 2015); jest ona także użyteczna w tworzeniu paradygmatu nauk o bezpieczeństwie. Heidegger stwierdził, iż człowiek (jestestwo) dysponuje bogatym zasobem *wykładni* swojej egzystencji: „Filozoficzna psychologia, antropologia, etyka, „polityka”, poezja, biografia i historiografia zajęły się na różne sposoby i w zmiennym zakresie zachowaniami, zdolnościami, siłami, możliwościami i losami jestestwa. Pozostaje jednak pytanie, czy owych wykładni dokonano równie źródłowo w porządku egzystencjalnym, jak źródłowe były one zapewne w porządku egzystencyjnym. [...] Dopiero gdy podstawowe struktury jestestwa zostaną zadowalająco opracowane przy wyraźnej orientacji na sam problem bycia, dotychczasowy wynik wykładni jestestwa uzyska egzystencjalne uprawomocnienie” (Heidegger 2008, 28).

Heideggerowska dystynkcja – egzystencjalne (ontologiczne) vs. egzystencyjne (ontyczne) – jest podstawą „soczewki fenomenologicznej”, metametody prakseologii fenomenologicznej (Bombała 2014c). Soczewka fenomenologiczna skupiająca to, co ontologiczne i to, co ontyczne (w sensie Heideggerowskim), pozwala na dokładną eksplorację badanego przedmiotu: „wejrzenie” (wgląd, refleksja, rozważa, męstwo) z perspektywy filozoficznej (ontologicznej) i z perspektywy nauk szczegółowych (ontycznej). Spójność ontologiczno-ontyczna to podstawowa dyrektywa proponowanej metametody (Bombała 2014b, 157). Dyrektywa jest analogią do Aarona Antonovsky’ego „poczucia koherencji” (*sens of coherence*), kluczowego pojęcia salutogenetycznej koncepcji (Antonovsky 1979). Na poczucie koherencji składają się trzy wymiary: poczucie zrozumiałości (*comprehensibility*), poczucie sterowalności (*menageability*) i poczucie sensowności (*meaningfulness*). Dla skutecznego i etycznego podejmowania decyzji jest spójność (zrozumiałość,

sterowalność, sensowność) pomiędzy podejmowanymi działaniami a oczekiwaniami społecznymi.

W celu konceptualizacji fenomenologicznego ujęcia zarządzania przyjąłem trójstronne ramy koncepcyjne: fenomenologia życia – prakseologia fenomenologiczna – fenomenologia zarządzania (Bombała 2014b, 156). Fenomenologia życia proponuje idee (Bombała 2014a), prakseologia fenomenologiczna konstruuje ogólne wytyczne sprawnego działania, z których najważniejsza jest ontologiczno-ontyczna spójność działania, fenomenologia zarządzania, opierająca się na formule „3i”, łączy metody fenomenologii, hermeneutyki i heurystyki.

Rysunek 2. Spójność ontologiczno-ontyczna personalistyczno-fenomenologicznej koncepcji zarządzania



Źródło: opracowanie własne.

Fenomenologia życia umieszczona w soczewce fenomenologicznej ma wymiar ontologiczny, fenomenologia zarządzania wymiar ontyczny, a prakseologia fenomenologiczna łączący oba wymienione wymiary (rys. 2). Takie trójstronne ramy koncepcyjne stanowią podstawę spójności zarządzania, tak w wymiarze teoretycznym, jak i praktycznym. Problem ontologiczno-ontycznej spójności zarządzania wiąże się z odpowiedniością metod stosowanych w procesach decyzyjnych.

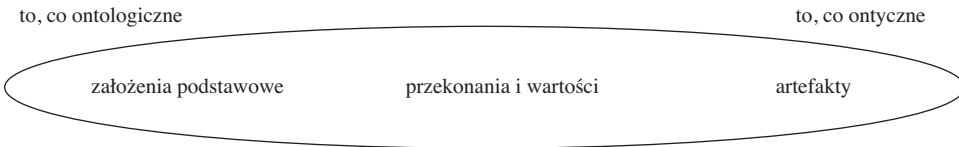
Heidegger ujmuje ontologię jako naukę o byciu, harmonijnie łączącą badania analityczno-indukcyjne i syntetyczno-dedukcyjne, nadbudowujące się nad naukami szczegółowymi. Cały byt może stać się polem wyodrębniania określonych dziedzin przedmiotowych, czyli nauk szczegółowych (Heidegger 2008, 12). Opracowanie podstaw danej dziedziny dokonuje się w przednaukowym doświadczeniu. Tak powstałe „pojęcia podstawowe” tworzą załączek dziedziny. Właściwy rozwój dokonuje się nie przez zbieranie wyników, ale przez zapytywanie o podstawy dziedziny, jej krytykę. Taki proces ma miejsce również w naukach o bezpieczeństwie: wciąż dochodzą nowe ujęcia, np. antropologii kulturowej (Posern-Zieliński 2009). Zwraca uwagę na ten problem Waldemar Kitler: „wielu teoretyków, jak i praktyków zajmujących się problematyką szeroko pojętego bezpieczeństwa wprowadziło do wiedzy naukowej i działalności praktycznej wiele różnych ich zastosowań, nie zachowując niezbędnej dyscypliny definicyjnej” (Kitler 2011, 15).

Kolejną koncepcją użyteczną w tworzeniu nowego paradygmatu nauk o zarządzaniu i nauk o bezpieczeństwie jest Edgara Scheina ujęcie kultury organiza-



cyjnej. Odkrył on, iż kultura organizacyjna to przede wszystkim fundamentalne założenia i wartości oraz sposoby działania odkryte przez daną grupę podczas uczenia się adaptacji do otoczenia i integracji wewnętrznej (Schein 2004, 26). Zrozumienie rzeczywistej organizacji wymaga wejścia w świat kultur organizacyjnych: wyznawanych wartości, ukrytych założeń i widocznych artefaktów. Założenia są najgłębszym, najmniej uchwytym, a jednocześnie podstawowym poziomem kultury organizacyjnej. Kultura organizacyjna, rozpatrywana przez pryzmat soczewki fenomenologicznej, składa się z artefaktów, tj. „tego, co ontyczne” i założeń podstawowych, tj. „tego, co ontologiczne” oraz przekonań i wartości, które znajdują się na „styku” „tego, co ontyczne” i „tego, co ontologiczne” (rys. 3).

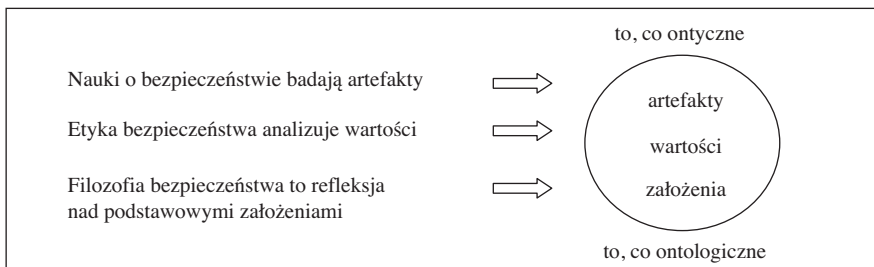
Rysunek 3. Kultura organizacyjna w soczewce fenomenologicznej



Źródło: opracowanie własne.

Umieszczając z kolei nauki o bezpieczeństwie w soczewce fenomenologicznej odkrywamy, iż w znaczącym stopniu koncentrują się one na analizie artefaktów (rys. 4). Wynika to z faktu, iż bezpieczeństwo przez długi czas rozpatrywane było w kontekście strukturalnym, od strony instytucjonalnej i organizacyjnej życia społecznego. Rzadziej, w analizach z zakresu bezpieczeństwa, głównym punktem odniesienia była osoba ludzka, czyli bezpieczeństwo personalne (Kołodziejczyk 2009, 140). Koncepcja bezpieczeństwa personalnego (*human security*) wymaga opracowań z zakresu etyki (etyki bezpieczeństwa) i filozofii (filozofii bezpieczeństwa), które obejmą poziom wartości i podstawowych założeń.

Rysunek 4. Nauki o bezpieczeństwie w soczewce fenomenologicznej



Źródło: opracowanie własne.

Najbardziej przydatny do budowania podstaw filozofii i etyki bezpieczeństwa, w kręgu cywilizacji zachodniej, jest personalizm fenomenologiczny. Szczególnie w poszukiwaniu odpowiedzi na pytanie o istotę przywództwa w sytuacji kryzysowej jego wartość aplikacyjna jest widoczna (Bombała 2013b).

### **Człowiek w pryzmacie „trzech światów”**

Aktywność człowieka na przestrzeni dziejów doprowadziła do dużych zmian w jego naturalnym otoczeniu. Człowiek tak dalece przekształcił środowisko naturalne, iż obcuje z własnymi wytworami zwanymi kulturą. Słowo kultura wywodzi się z łacińskiego *colere*, którego pole semantyczne obejmowało zamieszkiwanie ziemi i jej uprawę, hodowlę zwierząt, wychowanie, kształcenie, uroczyste obrzędy.

Interesujące ujęcie kultury przedstawił Karl R. Popper, który w swojej koncepcji ontologicznej utożsamia kulturę z „trzecim światem”, tj. takimi wytworami umysłu ludzkiego jak: mity, historie, teorie naukowe, instytucje społeczne, sztuka. W jego ujęciu, obiekty trzeciego świata są produktami drugiego świata (umysłu, pamięci, jaźni), i oddziałują na drugi świat, pobudzając go do tworzenia nowych obiektów trzeciego świata. Umysł chwytą, adaptuje oraz interioryzuje obiekty świata kultury, ale jest odrębny od kultury. W sumie umysł obejmuje trzy światy: przyrodę (świat pierwszy, czyli świat przedmiotów i stanów fizycznych), jaźń (świat stanów psychicznych i stanów świadomości), kulturę (świat obiektywnych treści myślenia, czyli naukę i sztukę), tworząc system reprezentacji ogólnej i specyficzne reguły interpretacji trzech światów (Popper 1992).

W literaturze przedmiotu kultura jest najczęściej określana jako całokształt materialnego i duchowego dorobku ludzkości lub jakiejś społeczności, wytworzonego w rozwoju historycznym lub w określonej epoce, stanowiącego w danym środowisku zarazem środek i skutek kultury osobistej osób należących do tego środowiska. Dorobek ten to zespół ujęć faktów egzystencjalnych tworzących rzeczywistość, a więc wszystkie rozumienia tych faktów i wyrażanie tych rozumień w różnych wersjach, np. artystycznej, filozoficznej, teologicznej. W skład tak pojętej kultury wchodzi systemy norm i wartości, wierzenia, społecznie wyuczone zachowania, wzory tych zachowań oraz ich wytwory. Tradycyjnie wyróżnia się:

- kulturę duchową, tj. ogół osiągnięć w nauce i sztuce, w moralności i obyczajach, w organizowaniu form współżycia społecznego;
- kulturę materialną, tj. ogół dóbr materialnych oraz środków produkcyjnych.

W literaturze z zakresu bezpieczeństwa kultura stała się jednym z kluczowych zagadnień: pojawiło się pojęcie „bezpieczeństwa kulturowego” (Gładkowski 2015, 177). Jednak bezpieczeństwo kulturowe nie wszędzie jest respektowane, na co wskazuje Jan Czaja: „Bezpieczeństwo kulturowe jest wymiarem, jakże często niedocenianego, bezpieczeństwa ludzkiego. Składa się z bezpieczeństwa jednostkowego oraz poczucia zbiorowej tożsamości, które są tak charakterystyczne dla

naszego postmodernistycznego świata. Zawiera – choć się do tych aspektów nie ogranicza – wolność myśli, sumienia, mowy, stylu życia, przynależności etnicznej, płci, poczucia przynależności do stowarzyszeń, związków, obejmują także kulturalne i polityczne współzawodnictwo” (Czaja 2008, 35). Większość ujęć bezpieczeństwa kulturowego za istotne uznaje: zachowanie tożsamości kulturowej, ważnych dla narodów zwyczajów i religii oraz czystość języka (Czaputowicz 2003; Dawidczyk 2001).

Krzysztof Drabik podkreśla współzależność kultury i bezpieczeństwa: „Dążenie do zapewnienia bezpieczeństwa personalnego jest wyrazem ogólnych i uniwersalnych tendencji kulturowych. Potwierdza się zatem konstatacja, iż kształtowanie bezpieczeństwa jest elementem kultury” (Drabik 2013, 94). Spójność kulturowa państwa, wyrażająca się w zbiorze integracyjnych symboli, do których zalicza się język, tradycję, religię i literaturę, jest podstawą bezpieczeństwa kulturowego. Bezpieczeństwo kulturowe można zatem określić jako zdolność państwa do ochrony tożsamości kulturowej, dorobku kultury i dziedzictwa narodowego, w warunkach otwarcia na świat, umożliwiających rozwój kultury przez internalizację wartości niesprzecznych z własną tożsamością (Łapińska 2014).

### **Człowiek w triadzie pryzmatów organizacji, wiedzy i bezpieczeństwa**

Interesująca jest propozycja autorów artykułu *The Prisms of Management* (Domański, Kotarba, Krupa 2014), która może przyczynić się do dookreślenia zarówno paradygmatu nauk o zarządzaniu, jak i nauk o bezpieczeństwie. Jak zauważają autorzy, obecnie brakuje sprecyzowanego, powszechnie przyjętego sposobu widzenia rzeczywistości, co utrudnia budowanie tożsamości nauk o zarządzaniu i nauk o bezpieczeństwie. Proponują oni oparcie nowego paradygmatu na trzech deskryptorach (pryzmatach): ORGANIZACJI, WIEDZY i BEZPIECZEŃSTWA (OWB), z uznaniem wiodącej roli człowieka. Pryzmat „organizacja” postrzegany jest przez autorów w klasycznym ujęciu z podkreśleniem realizacji personalistycznej wizji człowieka. Pryzmat „wiedza” obejmuje techniczne i społeczne aspekty gromadzenia, przetwarzania i wykorzystywania wiedzy. Pryzmat „bezpieczeństwo” dotyczy identyfikacji i zapobiegania kryzysom zagrażającym funkcjonowaniu triady OWB jako całości. Tworząc spójny paradygmat nauk o bezpieczeństwie trzeba zatem „pokonać” teoretyczną niewspółmierność i dokonać syntezy antropologii filozoficznej (personalizmu), nauk o zarządzaniu, nauk o wiedzy i nauk o bezpieczeństwie.

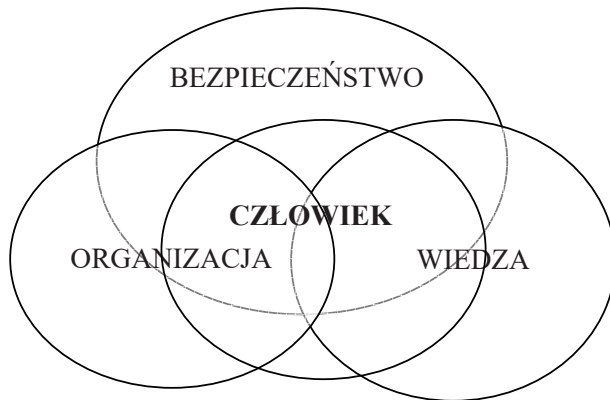
Kulturotwórczą działalność człowieka można tłumaczyć jego ciekawością świata, a także konieczną działalnością praktyczną, spowodowaną trzema naturalnymi przyczynami (Domański, Kotarba, Krupa 2014):

- gromadnym stylem życia, wynikającym z potrzeby łączenia się, rozmnażania i zdobywania nowych przestrzeni, tj. zdolnością do organizowania się;

- gromadzeniem dóbr, w tym różnych form zapisu zdarzeń gospodarczych, politycznych, społecznych, religijnych, militarnych, które przekazywane z pokolenia na pokolenie są źródłem wiedzy, tj. potrzebą tworzenia wiedzy;
- wyznaczaniem terytorialnych granic panowania za pomocą metod politycznych, gospodarczych i sztuki wojennej, tj. potrzebą zwiększania poczucia bezpieczeństwa.

Wymienione rodzaje działań, zdaniem autorów *The Prisms of Management*, tworzą główne perspektywy obserwacyjno-decyzyjne, które nazwali pryzmatami ORGANIZACJI, WIEDZY i BEZPIECZEŃSTWA (Domański, Kotarba, Krupa 2014). Nowy paradygmat może być oparty na skonsolidowanym postrzeganiu rzeczywistości przez te trzy pryzmaty. W centrum nowego paradygmatu, znajduje się CZŁOWIEK, pełniący funkcję integratora wszelkich pojęć, teorii, metod i narzędzi, które mogą być wypracowywane na bazie nowego paradygmatu. Ideowy schemat OWB przedstawiono na rysunku 5.

Rysunek 5. Schemat ideowy nowego paradygmatu nauk o zarządzaniu

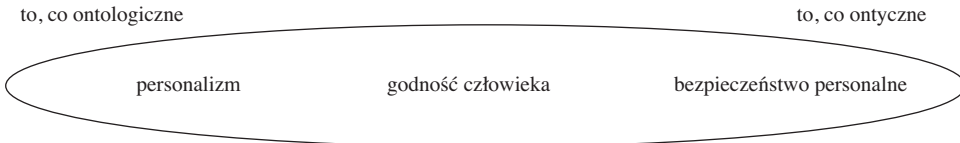


Źródło: Domański, Kotarba, Krupa 2014, 44.

Głównym problemem nowego paradygmatu jest wybór relewantnej antropologii: jaka antropologia powinna być fundamentem nowego paradygmatu? W kręgu cywilizacji zachodniej za taką antropologię można uznać personalizm, który oferuje najbardziej spójną wizję człowieka (Bartnik 1995; Gronbacher 1988; Bombała 2002). W wymiarze uniwersalnym takie wizje oferują humanizm i transpersonalizm (Moss 1999). Podstawowa teza tworzonego paradygmatu zakłada uznanie człowieka za byt osobowy, a godność ludzką za główną wartość. Ochrona godności człowieka znajduje zapis w wielu dokumentach międzynarodowych (np. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka w art. 1 głosi: „Wszyscy ludzie rodzą się równi pod względem swej godności i swych praw. Są oni obdarzeni

rozumem i sumieniem i winni odnosić się względem siebie w duchu braterstwa”) i dokumentach krajowych (np. KRP w art. 30 stanowi: „Przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela. Jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych”).

Rysunek 6. Bezpieczeństwo personalne w soczewce fenomenologicznej



Źródło: opracowanie własne.

Należy zatem zgodzić się ze stwierdzeniem, iż CZŁOWIEK w nowym paradygmacie powinien być postrzegany zgodnie z wizją personalistyczną (rys. 6), która zakłada (Domański, Kotarba, Krupa 2014, 45):

- nadrzędną wartość człowieka wobec uwarunkowań społeczno-ekonomicznych,
- podkreślanie godności człowieka, która oparta jest na szacunku do osoby ludzkiej,
- prawo człowieka do wolności, prawdy, sprawiedliwości, poszanowania własności,
- upełnomocnienie pozwalające na wykazanie się samodzielnością i odpowiedzialnością,
- dobro wspólne jako podstawę życia społecznego.

Takie ujęcie człowieka w naukach o zarządzaniu prezentuje koncepcja przywództwa personalistycznego, która w warstwie ontologiczno-aksjologicznej opiera się na filozofii personalistycznej, a w warstwie epistemologiczno-metodologicznej na fenomenologii. W myśl tej koncepcji każdy interesariusz powinien być traktowany podmiotowo, a menedżer powinien tworzyć warunki sprzyjające aktywności i zaangażowaniu wszystkich członków organizacji (Bombała 2011; Bombała 2016).

### **Pryzmat – ORGANIZACJA**

Organizację w proponowanej triadzie deskryptorów nowego paradygmatu zarządzania autorzy widzą w jej klasycznym ujęciu, zaproponowanym przez Tadeusza Kotarbińskiego w brzmieniu: „Przez organizację rozumiemy w ogóle taką całość, której składniki współprzyczyniają się do powodzenia całości” (Kotarbiń-

ski 1969, 74). Jan Zieleniewski rozwinął tę definicję i stwierdził, że organizacja jest systemem, tj. całością złożoną z części i rozpatrywaną ze względu na zachodzące między nimi relacje, wyrażające jakieś uporządkowanie. Ponadto, części te są w określonym stopniu zróżnicowane funkcjonalnie oraz im bardziej przyczyniają się do powodzenia całości, tym bardziej powodzenie całości jest zazwyczaj warunkiem powodzenia części (Zieleniewski 1969, 274–275).

Definicja Zieleniewskiego jest na tyle ogólna, iż pozwala na jej doprecyzowanie zgodnie z proponowanym paradygmatem, tj. organizacja jest systemem, który stwarza warunki do realizacji personalistycznej wizji człowieka: „Relacje w niej zachodzące powinny (np. pracownikom) dawać pole do realizowania odpowiedzialności, być nastawione na szacunek do każdej osoby. Takie podejście powinno w rezultacie zapewnić realizację celów organizacji (ale najpierw zaspokojenie potrzeb ludzi – interesariuszy, części organizacji). Idealna organizacja oznacza zatem wspólnotę ludzi, którzy wykorzystują swą mądrość i wiedzę, którzy się wzajemnie szanują, ufają sobie, mają wspólne wartości w celu realizacji własnych dążeń, a przy tym realizują cele organizacji jako całości” (Domański, Kotarba, Krupa 2014, 45). Jednak, proponowane, klasyczne (przedmiotowe) ujęcie organizacji nie w pełni odpowiada nowemu paradygmatowi zarządzania. Bliższa nowemu podejściu jest koncepcja organizacji jako procesu, którą zaproponował Karl Weick (Weick 1995). Komplementarne ujęcie organizacji wymaga uwzględnienia perspektywy przedmiotowej i procesualnej. Jest tu analogia do dualizmu falowo-korpuskularnego w opisie atomu w ujęciu fizyki kwantowej i bytów społecznych w ujęciu fenomenologii kwantowej (Dolidze 2013).

W ujęciu personalistycznym, które podkreśla godność osoby ludzkiej, organizacja to wspólnota osób (wspólnota pracy) wykonująca określone zadania będące wypełnieniem jej misji, przy zachowaniu naczelných zasad etyki personalistycznej (solidaryzmu, uczestnictwa, subsydiaryzmu, organizmalizmu) i wzajemne służenie sobie (przywództwo personalistyczne, przywództwo służebne) oraz wszystkim interesariuszom (Bombała 2013a, 328–329).

Koncepcja personalistycznej organizacji jest związana z pojęciem „innowacji społecznej”, co oznacza zmianę kulturową. Takie zmiany często napotykają opór społeczny i prowadzą do konfliktów i kryzysów. Jednak „projekt personalistyczny”, który promuje wolność i godność pracowników, odgrywa pozytywną rolę w akceptacji zmian (Bombała 2013a). Upodmiotowienie pracowników (*empowerment*) wzmacnia poczucie wolności, która jest niezbędnym czynnikiem wiedzy i kreatywności i zarazem istotnym czynnikiem zrównoważonego rozwoju organizacji.

Tak widziana ORGANIZACJA, jako element triady OBW, łączy się z pozostałymi pryzmatami triady: BEZPIECZEŃSTWEM i WIEDZĄ. Współistnieje z nimi i tworzy pewną meta-całość pryzmatów, na których jest oparty proponowany paradygmat nauk o zarządzaniu (Domański, Kotarba, Krupa 2014, 45).

## Pryzmat – WIEDZA

Pryzmat WIEDZA wpisuje się w koncepcję gospodarki opartej na wiedzy (GOW). Według OECD, gospodarka oparta na wiedzy opiera się na produkcji, dystrybucji oraz stosowania wiedzy i informacji dla gospodarki (OECD 1999). Według Banku Światowego, gospodarka staje się „gospodarką opartą na wiedzy”, gdy tworzenie i wykorzystywanie wiedzy jest głównym czynnikiem rozwoju gospodarczego (OECD – World Bank Institute 2000). Peter Drucker za gospodarkę opartą na wiedzy uznaje taki system, w którym wiedza, a nie praca i kapitał, jest kluczowym zasobem (Drucker 1994). Drucker twierdzi ponadto, iż obecnie najważniejszy jest „pracownik wiedzy”, tj. osoba, która korzysta ze swojego rozumu i wie jak alokować wiedzę (Drucker 2001). Jednak pojedyncza wiedza pracownika nie jest już wystarczającym czynnikiem: pracownikom wiedzy potrzebna jest ORGANIZACJA jako narzędzie, które umożliwi praktyczne wykorzystanie wiedzy. Organizacje takie mają struktury sprzyjające tworzeniu wartości przez efektywne wykorzystanie wiedzy.

Pojęcie „wiedzy” jest kluczowe dla zrozumienia istoty gospodarki opartej na wiedzy. W literaturze przedmiotu najczęściej przyjmuje się model, zgodnie z którym wiedza jest jednym z elementów sekwencji: dane → informacje → wiedza → mądrość (Skyrme 1999). Podstawą do tworzenia wiedzy są zatem dane, następnie informacje, które dzięki strukturyzacji i interpretacji, stają się wiedzą. Jednak najważniejsza jest umiejętność używania i tworzenia wiedzy, czyli mądrość.

Mądrość jest ściśle związana z tzw. wiedzą cichą, ukrytą (ang. *tacit knowledge*), czyli wiedzą, która nie jest tożsama jedynie ze znajomością faktów. We współczesnej nauce wiedzę dzieli się najczęściej na dwie kategorie (Howitt 1996):

- wiedzę skodyfikowaną (*codified knowledge*) lub wiedzę jawną (*explicit knowledge*), tj. wiedzę zorganizowaną, usystematyzowaną, zapisaną, która może być przechowywana i przenoszona w różny sposób, np. w książkach, raportach, patentach;
- wiedzę cichą (*tacit knowledge*), tj. wiedzę, która jest nierozłącznie związana z konkretnym człowiekiem i jest rezultatem jego talentu, zdolności oraz doświadczeń.

Wiedza cicha, czyli wiedza, którą wykorzystujemy w codziennej działalności, ma większe znaczenie praktyczne. Wiedza ta wzrasta w każdym człowieku wraz z doświadczeniem. Wiedzy tej nie można jednoznacznie określić i wyjaśnić. Współczesne teorie wiedzy (Nonaka, Takeuchi 1995; Polanyi 1966) potwierdzają, iż w udanych projektach innowacyjnych decydującą rolę odgrywa wiedza cicha, obejmująca praktyczne umiejętności, pozwalające na osiągnięcie pożądaných rezultatów (*know-how*) i zrozumienie zasobów ludzkich, które umożliwiają interakcje (*know-who*). Wiedza ta nie może być zredukowana do wiedzy dotyczącej faktów (*know-what*), ani naukowo uznanych prawidłowości (*know-why*).

Charakterystyczne dla danej organizacji elementy kultury organizacyjnej takie, jak umiejętność oceny, intuicja, doświadczenie, normy i wartości, przypuszczenia, przekonania, a także rutynowe działania to różne składniki wiedzy, które istnieją głównie w formie wiedzy ukrytej; tylko część wiedzy jest skodyfikowana w dokumentach organizacyjnych (Tiwana 2003, 65). W praktyce zarządzania kryzysowego sukces działań ratowniczych nie wynika tylko z wykorzystywania wiedzy jawnej, sformalizowanej, zapisanej w dokumentach i podlegającej formalnym regułom przetwarzania. Powodzenie w walce z zagrożeniami w znacznym stopniu zależy od wiedzy ukrytej, będącej w posiadaniu ludzi, którzy są uczestnikami działań ratowniczych. Wynika to z faktu, iż wiedza cicha jest w dużej mierze zdobywana w praktyce, opiera się na doświadczeniu, jest efektem doskonalenia umiejętności rozpoznawania zagrożeń i walki z nimi. Jest to wiedza głęboko zakorzeniona zarówno w indywidualnym działaniu i doświadczeniu, jak i jednostkowych ideałach, wartościach czy emocjach. Do tej kategorii wiedzy zaliczają się osobiste przekonania, nastawienia, subiektywne poglądy, intuicje i przeczucia (Nonaka, Takeuchi 1995, 8). Wiedza cicha zawiera w sobie dwa wymiary: poznawczy i techniczny. Wymiar poznawczy, to schematy wiedzy, modele mentalne, przekonania i spostrzeżenia zakorzenione tak głęboko, że są uznawane za oczywiste. Wymiar ten zawiera wyobrażenia aktualnej rzeczywistości (*what is*) i wizję przyszłości (*what ought to be*). Wymiar techniczny zaś, to swoiste *know-how*, składające się z różnorodnych umiejętności, które pozwalają działać i rozwiązywać różne problemy (Nonaka, Takeuchi 1995, 8). Wiedza cicha jest ważnym czynnikiem wpływającym na sprawność i skuteczność działań podejmowanych w ramach zarządzania kryzysowego. W pewnym sensie jest ona wiedzą obiektywną, ponieważ jest często sprawdzona (zweryfikowana) w działaniu praktycznym.

W nauce współczesnej obok pojęcia „gospodarki opartej na wiedzy” pojawiło się pojęcie „kreatywnej gospodarki” (*creative economy*). Joel Mokyr twierdzi, że kreatywność stanowi podstawę rozwoju gospodarczego (Mokyr 1991). Autorzy *Creative economy report 2008* opisują kreatywność jako „koło zamachowe napędzające wzrost gospodarczy” (UNCTAD 2008, 333). Richard Florida przypisuje kreatywności centralną rolę w gospodarce i konfrontuje wizję kreatywnej gospodarki z koncepcją gospodarki opartej na wiedzy Druckera (Florida 2010, 61). Drucker za główny zasób gospodarki uznaje wiedzę, Florida natomiast uznaje wiedzę za narzędzie kreatywności. Jego zdaniem innowacja (nowy przedmiot materialny, nowy model lub metoda biznesowa) jest efektem kreatywności, a nie wiedzy (Florida 2002, 44).

Zdaniem Floridy, obecnie ma miejsce „kreatywna rewolucja”. W ostatnich dekadach wzrosła liczba osób wykonujących pracę kreatywną, jest to tzw. klasa kreatywna. Są to naukowcy, inżynierowie, artyści, muzycy, projektanci i specjaliści z różnych dziedzin wiedzy. Florida wzywa do tworzenia „kreatywnego ekosystemu”, czyli przyjaznej i dynamicznej wspólnoty, która opiera się na trzech



fundamentach: talencie, technologii i tolerancji. Taki ekosystem, bogaty w różne wydarzenia kulturalne, stymuluje potencjał twórczy (Florida 2010, 391). Także Ruth Towse odkrywa dynamiczną współzależność kultury i kreatywności. Stwierdza ona, iż instytucje kultury tworzą „kreatywny szum”, co przyczynia się do pozytywnego oddziaływania kultury (Towse 2010). System ten sprzyja rozwojowi ważnej cechy osób twórczych jaką jest otwartość. Otwartość, zdaniem Roberta McCrae, to jeden z fundamentów twórczości. Jej przejawem jest ciekawość intelektualna, duża wiedza z różnych dziedzin, nonkonformizm (McCrae 1987).

Bez wątpienia „kreatywny ekosystem” jest niezbędnym elementem gospodarki opartej na kreatywności, jednakowoż źródłem i autorem kreatywności, innowacji, gospodarki opartej na wiedzy oraz gospodarki opartej na kreatywności jest CZŁOWIEK.

### **Pryzmat – BEZPIECZEŃSTWO**

Pryzmaty ORGANIZACJA i WIEDZA formułują „regulamin triady”, określający funkcjonowanie człowieka w triadzie OWB. Właściwości triady OWB zmieniają się wraz z upływem czasu, zakłócając jej funkcjonowanie. Proces ten często prowadzi do sytuacji kryzysowych, tj. do podejmowania decyzji pod presją czasu w okresie zagrożenia kluczowych funkcji organizacji lub kryzysu, którego istotą jest załamanie się istotnych funkcji organizacji, charakteryzujące się wysoką dynamiką zmian, będących wynikiem zdarzeń losowych, kulminacji konfliktów lub terroryzmu (Domański, Kotarba, Krupa 2014, 47).

Uczestniczenie człowieka w triadach OWB wymaga dużego zaangażowania kapitałowego i organizacyjnego, które uniemożliwi dominację jednych triad nad drugimi lub ich alienację. Pryzmat bezpieczeństwa człowieka w triadzie pryzmatów OWB odgrywa dwie istotne role (Domański, Kotarba, Krupa 2014, 47):

- chroni triadę przed niepożądaną dominacją zewnętrzną (zagrożeniami), płynącą od innych triad (monopol, globalizacja, kryzysy, terroryzm, agresje),
- chroni człowieka i społeczeństwo przed nim samym (zanieczyszczenie środowiska, ocieplenie klimatu, konsumpcjonizm, zbrojenia nuklearne).

Wypełnienie obu ról wymaga zorganizowania bezpiecznej infrastruktury, tworzenia i gromadzenia wiedzy o zagrożeniach, rozwijania i wdrażania teorii bezpieczeństwa. Te wszystkie działania są konieczne dla zapewnienia egzystencji i dobrostanu człowieka (Zawiła-Niedźwiecki 2013). Intelektualny i materialny potencjał triady OWB powinien być zorientowany na różnorodność wszelkich form aktywności: od filozofii bezpieczeństwa, poprzez wiedzę teoretyczną i kształcenie obywateli o zagrożeniach i zarządzaniu kryzysowym, aż po dobrze zorganizowane systemy bezpieczeństwa infrastruktury krytycznej.

Pryzmat BEZPIECZEŃSTWO wymaga zbudowania relewantnej teorii bezpieczeństwa. *Securitologia* jest uznawana za naukę praktyczną, która ukazuje per-

spektywę niwelowania zagrożeń dla istnienia, rozwoju i prawidłowego funkcjonowania człowieka i organizacji. Cechą wyróżniającą tej nauki jest jej eklektyczna podstawa epistemologiczno-metodologiczna, którą charakteryzuje (Korzeniowski 2007):

- podejście holistyczne i dialektyczne,
- stosowanie analizy systemowej,
- przekraczanie granic pomiędzy dyscyplinami naukowymi,
- wykorzystywanie warsztatu metodologicznego i dorobku teoretycznego różnych nauk.

W centrum badań nauk o bezpieczeństwie znajduje się CZŁOWIEK: jego potrzeby i wyznawane przez niego wartości. Przyjmowane jest założenie, iż „bytem substancjonalnym są jedynie osoby ludzkie tworzące społeczeństwo, ale społeczności ludzkie także istnieją realnie, są całościami różniącymi się od osób, które je tworzą” (Korzeniowski 2008, 52). Badania i projekty podejmowane z pozycji *securitologii* uwzględniają bezpieczeństwo człowieka, bezpieczeństwo małych grup społecznych, bezpieczeństwo dużych grup społecznych oraz bezpieczeństwo ludzkości. Na szczególną uwagę zasługuje koncepcja *human security*, czyli bezpieczeństwa jednostki (osoby ludzkiej), która stała się kolejnym stadium koncepcji poszerzonego ujmowania bezpieczeństwa. Termin *human security* upowszechnił Raport Organizacji Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP) z 1994 roku (United Nations Development Program 1994). W Raporcie dokonano interpretacji bezpieczeństwa jednostki i związku pomiędzy zrównoważonym rozwojem a bezpieczeństwem. Autorzy raportu uznali, że zagadnienie bezpieczeństwa zbyt długo definiowano jako bezpieczeństwo terytorium wolnego od zewnętrznej agresji, jako ochrona narodowego interesu w polityce zagranicznej lub jako światowe bezpieczeństwo wolne od nuklearnego zagrożenia. Tymczasem dla większości ludzi brak poczucia bezpieczeństwa wynika z obawy o codzienny byt, a nie ze strachu przed światową katastrofą. W Raporcie wyróżniono dwa główne nurty koncepcji bezpieczeństwa personalnego. Pierwszy oznacza wolność od takich problemów, jak głód, choroby i represje ze względu na pochodzenie, rasę, płeć, wyznanie czy poglądy polityczne. W drugim nurcie określa się bezpieczeństwo jako ochronę przed nagłymi i trudnymi wydarzeniami w życiu codziennym: w domu, w pracy, czy też w społeczeństwie.

Sedno analizowanego problemu to ujęcie istoty człowieka i zagrożeń bezpieczeństwa personalnego. Pozostałe rodzaje bezpieczeństwa i zagrożeń są jego rozszerzeniem i uszczegółowieniem (Kołodziejczyk 2009, 142). Sytuując CZŁOWIEKA w centrum rozważań o bezpieczeństwie, należy zagadnienie bezpieczeństwa personalnego, rozpatrywać w kontekście bezpieczeństwa strukturalnego.

## Zakończenie

W artykule proponuje się zastosowanie ujęcia personalistyczno-fenomenologicznego jako podstawy ontologicznej i epistemologicznej nauk o bezpieczeństwie, co pozwoli na ich ontologiczne i epistemologiczne ugruntowanie. Zaletą proponowanego ujęcia jest spójne epistemologiczno-metodologiczne instrumentarium badawcze, służące zarówno do formułowania filozoficznych założeń nauk o bezpieczeństwie, jak i do podniesienia efektywności metod używanych w rozwiązywaniu problemów z zakresu bezpieczeństwa.

W proponowanym w artykule paradygmacie centralne miejsce zajmuje człowiek, rozumiany zgodnie z wizją personalistyczną. Fenomenologia natomiast jest refleksją nad postępowaniem człowieka wobec środowiska naturalnego i ludzkiego bycia sobą, w kontekście jego bezpieczeństwa. W tym ujęciu proces zarządzania bezpieczeństwem jest efektem trzech artefaktów, określających praktycznie każde działanie człowieka, tj. wykorzystywania wiedzy, organizacji różnych form życia i działania oraz poczucia bezpieczeństwa. Skuteczność zarządzania powinna być postrzegana i kreowana przez pryzmaty: ORGANIZACJI, WIEDZY I BEZPIECZEŃSTWA. Pryzmaty te stanowią kluczowe deskryptory nowego paradygmatu w naukach o zarządzaniu i bezpieczeństwie. Pryzmat „organizacji” interpretować należy w ujęciu przedmiotowym i procesualnym organizacji, z uwzględnieniem realizacji personalistycznej wizji człowieka. Pryzmat „wiedzy” obejmuje zarówno techniczne, jak i społeczne aspekty tworzenia, gromadzenia, przetwarzania i wykorzystywania wiedzy. Pryzmat „bezpieczeństwo” to obszar związany z identyfikowaniem i zapobieganiem sytuacjom kryzysowym i zagrożeniom w funkcjonowaniu triady jako całości. W interesie człowieka leży utrzymanie dynamiki zmian zachodzących w triadach OWB w bezpiecznych granicach.

## Literatura

- Antonovsky, A., 1979, *Health, Stress and Coping*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Bańkowski, A., 2000, *Etymologiczny słownik języka polskiego*, Warszawa: PWN.
- Barker, C., Pistrang, N., Elliott, R., 2002, *Research Methods in Clinical Psychology*, New York: John Wiley & Sons, Ltd.
- Bartnik, C.S., 1995, *Personalizm*, Lublin: Oficyna Wydawnicza Czas.
- Bocheński, J.M., 1988, *Współczesne metody myślenia*, Poznań: Wydawnictwo „W drodze”.
- Bombała, B., 2013a, *Ekonomizm nauk o zarządzaniu a przedsiębiorczość personalistyczna*, „Annales. Etyka w życiu gospodarczym” 16: 319–334.
- Bombała, B., 2011, *Fenomenologia przywództwa: być kimś – czynić coś*, „Prakseologia” 151: 11–33.
- Bombała, B., 2002, *Personalistyczna filozofia zarządzania jako odpowiedzialność pozytywna*, „Prakseologia” 142: 131–148.
- Bombała, B., 2014a, *Phenomenology as the Epistemological and Methodological Basis of Management Sciences*, „International Journal of Contemporary Management” 13.1: 150–172.
- Bombała, B., 2014b, *Prakseologia fenomenologiczna*, „Zagadnienia Naukoznawstwa” 2: 105–133.

- Bombała, B., 2016, *Przywództwo w perspektywie personalistyczno-fenomenologicznej*, „Organizacja i Kierowanie” 4: 101–118.
- Bombała, B., 2013b, *Zastosowanie prakseologii fenomenologicznej w zarządzaniu kryzysowym – przewodzenie w kryzysie*, w: G. Sobolewski, D. Majchrzak, red., *Zarządzanie kryzysowe*, Warszawa: Akademia Obrony Narodowej, 58–77.
- Boryś, W., 2005, *Słownik etymologiczny języka polskiego*, Kraków: Wydawnictwo Literackie.
- Brückner, A., 1927, *Słownik etymologiczny języka polskiego*, Kraków: Krakowska Spółka Wydawnicza.
- Chełmiński, M., 2015, *Teorie bezpieczeństwa*, w: A. Żukowski, M. Hartliński, W. Modzelewski, J. Więclawski, red., *Podstawowe kategorie bezpieczeństwa narodowego*, Olsztyn: Instytut Nauk Politycznych UWM w Olsztynie, 49–57.
- Czaja, J., 2008, *Kulturowe czynniki bezpieczeństwa*, Kraków: Krakowska Szkoła Wyższa im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego.
- Czaputowicz, J., 2003, *Kryteria bezpieczeństwa międzynarodowego państwa – aspekty teoretyczne*, Warszawa: Polski Instytut Spraw Międzynarodowych.
- Dawidczyk, A., 2001, *Nowe wyzwania, zagrożenia i szanse dla bezpieczeństwa Polski u progu XXI wieku*, Warszawa: Akademia Obrony Narodowej.
- Dolidze, M., 2013, *Human Development Between Imaginative Freedom and Vital Constraints on the Light of Quantum Phenomenology*, w: A.-T. Tymieniecka, red., *Phenomenology and the Human Positioning in the Cosmos: The Life-world, Nature, Earth: Book Two*, Dordrecht: Springer, 219–226.
- Domański, J., Kotarba, W., Krupa, T., 2014, *The Prisms of Management*. “Foundations of Management” 6: 43–50.
- Drabik, K., 2013, *Bezpieczeństwo personalne i strukturalne*, Warszawa: Akademia Obrony Narodowej.
- Drucker, P.F., 1994, *The Age of Social Transformation*, „The Atlantic Monthly” 274.5: 53–80.
- Drucker, P.F., 2001, *The next Society: a Survey of the Near Future*, “The Economist” November 3.
- Feyerabend, P.K., 1996, *Przeciw metodzie*, Wrocław: Wydawnictwo „Siedmioróg”.
- Fleck, L., 1946, *Problemy naukoznawstwa*, „Życie Nauki: Miesięcznik Naukoznawczy” 1: 322–336.
- Florida, R., 2010, *Narodziny klasy kreatywnej*, Warszawa: Narodowe Centrum Kultury.
- Florida, R., 2002, *Rise of the Creative Class: And How it's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life*, New York: Basic Books.
- Gasparski, W., 2007, *Wiedza o organizacji i zarządzaniu oraz jej poznawcze ugruntowanie*, „Współczesne zarządzanie” 1: 34–47.
- Gill, M.J., 2014, *The Possibilities of Phenomenology for Organizational Research*, “Organizational Research Methods” 17.2: 118–137.
- Gładkowski, K., 2015, *Bezpieczeństwo kulturowe*, w: A. Żukowski, M. Hartliński, W. Modzelewski, J. Więclawski, red., *Podstawowe kategorie bezpieczeństwa narodowego*, Olsztyn: Instytut Nauk Politycznych UWM w Olsztynie, 177–187.
- Gronbacher, G.M.A., 1998, *The Need for Economic Personalism*, „The Journal of Markets & Morality” 1: 1–34.
- Heil, D., 2011, *Ontological Fundamentals for Ethical Management. Heidegger and the Corporate World*, Dordrecht: Springer.
- Heidegger, M., 2008, *Bycie i czas*, Warszawa: PWN.
- Herzog, P., 2010, *OSSTMM 3– The Open Source Security Testing Methodology Manual*, ISECOM, Dokument internetowy: [www.isecom.org](http://www.isecom.org). (dostęp: 4.05.2016).
- Hofreiter, L., 2015, *About Security in Contemporary World*, “Securitologia” 1: 7–17.
- Hofreiter, L., 2013, *Rozważania nad bezpieczeństwem*, „Securitologia” 1: 17–31.
- Hofreiter, L., 2012, *Wstęp do studiów bezpieczeństwa*, Kraków: Oficyna Wydawnicza AFM.
- Hołyst, B., 2014, *Bezpieczeństwo. Ogólne problemy badawcze*, t. 1, Warszawa: PWN.

- Howitt, P., 1996, *On Some Problems in Measuring Knowledge-Based Growth*, w: P. Howitt, red., *The Implications of Knowledge-Based Growth for Micro-Economic Policies*, Calgary: University of Calgary Press, 9–29.
- Judycki, S., 1993, *Co to jest fenomenologia?* „Przegląd Filozoficzny – Nowa Seria” 1: 25–38.
- Kitler, W., 2011, *Zarządzanie kryzysowe w Polsce, stan obecny i perspektywy*, w: G. Sobolewski, D. Majchrzak, red., *Zarządzanie kryzysowe w systemie bezpieczeństwa narodowego*, Warszawa: Akademia Obrony Narodowej, 15–36.
- Kotodziejczyk, K., 2009, *Bezpieczeństwo. Kontekst personalno-aksjologiczny*, „Zeszyty Naukowe WOSWL” 1: 134–143.
- KRP, 1997, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa: Kancelaria Sejmu.
- Korzeniowski, L.F., 2012, *Podstawy nauk o bezpieczeństwie. Zarządzanie bezpieczeństwem*, Warszawa: Difin.
- Korzeniowski, L.F., 2008, *Securitologia. Nauka o bezpieczeństwie człowieka i organizacji społecznych*, Kraków: Wyd. EAS.
- Korzeniowski, L.F., 2007, *Securitologia na początku XXI wieku*, „Securitologia” 6: 181–192.
- Korzeniowski, L.F., 2005, *Securitology. The Concept of Safety*, „Communications” 3: 20–23.
- Kotarbiński, T., 1969, *Traktat o dobrej robocie*, Warszawa: Ossolineum.
- Kuhn, T., 1968, *Struktura rewolucji naukowych*, Warszawa: PWN.
- Küpers, W., 2015, *Phenomenology of the Embodied Organization. The Contribution of Merleau-Ponty for Organizational Studies and Practice*, London: Palgrave Macmillan.
- Lisiński, M., 2016, *Paradymaty metodologiczne nauk o zarządzaniu*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 421: 374–385.
- Łapińska, A., 2014, *Pojęcie bezpieczeństwa kulturowego – próba systematyzacji*, „Securitologia” 2: 15–23.
- McCrae, R.R., 1987, *Creativity, divergent thinking, and openness to experience*, „Journal of Personality and Social Psychology” 52: 1258–1265.
- Mokyr, J., 1990, *The level of riches. Technological creativity and economic progress*, New York: Oxford University Press.
- Manijeh, N., 2009, *Societal Security*, Tehran: Research Institute of Strategic Studies (Rahbord).
- Moss, D., red., 1999, *Humanistic and transpersonal psychology: A historical and biographical sourcebook*, Westport, CT: Greenwood press.
- Nonaka, I., Takeuchi, H., 1995, *The knowledge creating company: how Japanese companies create the dynamics of innovation*, New York: Oxford University Press.
- OECD, 1999, *The Future of the Global Economy. Towards a Long Boom?*, Paris.
- OECD, 2000, *Korea and the Knowledge Based Economy. Making the Transition*, Paris.
- Polanyi, M., 1966, *The Tacit Dimension*, Chicago: University of Chicago Press.
- Popper, K.R., 1992, *Wiedza obiektywna. Ewolucyjna teoria epistemologiczna*, Warszawa: PWN.
- Posern-Zieliński, A., 2009, *Wspólne obszary refleksji: społeczno-kulturowej antropologii, nauk o polityce i nauk prawnych*, w: A. Pomieciński, S. Sikora, red., *Zanikające granice. Antropologizacja nauki i jej dyskursów*, Poznań: Biblioteka Telgte.
- PDPC, 1948, *Powszechna Deklaracja Praw Człowieka z dnia 10 grudnia 1948 r.*, Dokument internetowy: <http://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/onz/1948.html> [dostęp: 2.11.2016].
- Rogozkiński, K., 2008, *Organizacja usługowa jako system autopoietyczny*, „Współczesne zarządzanie” 3: 11–25.
- MNiSW, 2011, *Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 8 sierpnia 2011 r. w sprawie obszarów wiedzy, dziedzin nauki i sztuki oraz dyscyplin naukowych i artystycznych* (Dz.U. 2011 nr 179 poz. 1065).
- Sady, W., 2015, *Rewolucje naukowe a problem obiektywności naukowej wiedzy*, „Zagadnienia Naukoznawstwa” 2: 125–136.
- Schein, E., 2004, *Organizational Culture and Leadership*, San Francisco: Jossey-Bass.

- Sedláček, T., 2012, *Ekonomia dobra i zła*, Warszawa: Studio Emka.
- Shaw, R.K., 2016, *Business Research Methods: Classification and Innovation, (Research Seminar, The Open Polytechnic of New Zealand)*, Dokument internetowy: <http://shaw.org.nz/pubs.html#PresentationSlides> [dostęp: 7.06.2016].
- Skyrme, D.J., 1999, *Knowledge Networking, Creating the Collaborative Enterprise*, Oxford: Butterworth–Heinemann.
- Stefanowicz, J., 1984, *Bezpieczeństwo współczesnych państw*, Warszawa: PAX.
- Strang, K.D., red., 2015, *The Palgrave Handbook of Research Design in Business and Management*, New York: Palgrave Macmillan.
- Towse, R., 2010, *A Textbook of Cultural Economics*, Cambridge: Cambridge University Press.
- UNCTAD, 2008, *Creative economy report 2008. The challenge of assessing the creative economy: towards informed policy*, Geneva: UNCTAD/DIT.
- UN, 1994, *United Nations Development Program, Human Development Report 1994*, Dokument internetowy [http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/255/hdr\\_1994\\_en\\_complete\\_nostats.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/255/hdr_1994_en_complete_nostats.pdf) [dostęp: 2.11.2016].
- Weick, K., 1995, *Sensemaking in Organizations*, Thousands Oaks: Sage.
- Węgrzecki, A., 2009, *Perspektywy fenomenologicznej antropologii filozoficznej*, „Fenomenologia” 7: 47–56.
- Zawiła-Niedźwiecki, J., 2013, *Zarządzanie ryzykiem operacyjnym w zapewnieniu ciągłości działania organizacji*, Kraków–Warszawa: Wydawnictwo edu-Libri.
- Zieleniewski, J., 1969, *Organizacja i zarządzanie*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Zięba, R., 2012, *O tożsamości nauk o bezpieczeństwie*, „Zeszyty Naukowe AON” 1.186: 7–22.