

Kazimierz Jaremczuk

Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Tarnobrzegu

ZMIANA – WOLNY WYBÓR CZY KONIECZNOŚĆ?

1. Wstęp

Dociekania w przedmiocie przesłanek skuteczności kreowania zmian to w szczególności dociekania ukierunkowane na określoną przestrzeń poznawczą stanowiącą ich genezę. Genezę, a więc zespół warunków i przyczyn zmian, które decydują o ich tworzeniu, a w konsekwencji o ich realizacji. Wskazuje to na specyficzną sytuację człowieka-przedsiębiorcy, który samostanowi o sobie poprzez konkretne działania, a jednocześnie cel jego działania jest wyznaczony przez skuteczność i inne czynniki praktyczne. Ten podmiotowo-celowościowy aspekt jest specyficznie ludzki, każdy bowiem człowiek z natury swej jest zdolny do autonomicznego podejmowania decyzji, gdyż jest podmiotem myślącym, poznającym i zdolnym do formułowania celu, stanowiącym wyraz woli człowieka. Należy jednakże zauważyć, że postrzeganie celu jako wyrazu woli człowieka może się odbyć tylko na podstawie działania, będącego jego skutkiem. Nikt inny bowiem nie może spostrzegać woli innej osoby, może tylko wnioskować o niej na podstawie działania będącego jej skutkiem i to tylko wtedy, gdy ma dostateczne podstawy, by sądzić, że to działanie było dobrowolne, a nie odruchowe lub nawykowe czy też spowodowane przez jakąś zewnętrzną przyczynę [Ryle 1970, s. 122].

W identyfikacji przesłanek skuteczności w procesie kreowania zmian istotna jest refleksja w przedmiocie idei porządku, a w szczególności w przedmiocie idei porządku społecznego. Zgodnie ze stanowiskiem M. Novaka porządek społeczny odpowiedni dla poddanych to jedna sprawa. Porządek społeczny dla wolnych osób to sprawa druga. Pierwszy porządek może być wyznaczony przez rządzącego; jest ukształtowany w umyśle jednostki i – jako dany z góry – może określać działania wszystkich innych. Drugi musi się wyłonić z wolnej racjonalności wielu ludzi. Wyrasta on z ich świadomych decyzji podejmowanych w sprawach, które ich najbardziej dotyczą; tego rodzaju porządek może wykazać się znacznie wyższym „ilorazem praktycznej inteligencji niż porządek dany z góry” [Novak 1998, s. 126].

Identyfikowane przez M. Novaka dwa rodzaje porządku społecznego – porządku danego z góry i porządku danego z dołu – to w konsekwencji przedmiot permanentnej dyskusji między rzecznikami idei konieczności a rzecznikami idei wolności. Znajduje to implikacje w dyskusji, która toczy się m.in. we współczesnym strukturalizmie, między zwolennikami podejścia przedmiotowego a zwolennikami podejścia podmiotowego do pojęcia struktury. Reprezentant idei porządku we współczesnym strukturalizmie C. Lévi-Strauss twierdzi, że to nie jednostka nadaje sens strukturze, w której żyje, lecz struktura określa sens jej życia¹ [Lévi-Strauss 1969, s. 382; Lévi-Strauss 1964, s. 379]. Natomiast rzecznik idei wolności we współczesnym strukturalizmie J. Piaget konstatuje, że człowiek jako istota czująca, myśląca, działająca i rozwijająca się przez bezpośredni kontakt z otaczającą ją rzeczywistością jest prototypem struktur² [Piaget 1972, s. 177]. Człowiek jest jedynym aktywnym twórcą, struktura bowiem – wyjaśnia L. Goldmann – to istotna cecha zachowania podmiotu [Goldmann 1961; Goldmann 1965].

W uzupełnieniu za E.F. Schumacherem należy stwierdzić, że w każdej organizacji bez względu na jej wielkość potrzebne są pewien porządek i przejrzystość; bezwład staje na przeszkodzie wielkim dokonaniom. Sam jednak porządek jest czymś statycznym i martwym, tak więc w każdej organizacji musi istnieć pewna swoboda „przełamania” panującego porządku, która dąży do realizacji tego, czego nigdy dotąd nie zrobiono, tego, czego nie oczekiwali strażnicy porządku; słowem – dla nowego, nie przewidzianego i nieprzewidywalnego wyniku twórczej myśli człowieka. Każda więc organizacja musi stale walczyć o utrzymanie ładu, porządku i nieładu, kreatywnej wolności [Schumacher 1981, s. 274 i n.].

Identyfikowana relacja porządku i wolności stanowi określoną przesłankę w refleksji nad procesem kreowania zmian oraz skuteczności ich realizacji. Inaczej, czy porządek nie jest zasadniczą barierą w procesie kreowania zmian oraz czy nie zagraża realizacji zmian w sensie ich perspektywy celowościowej?

2. Porządek a wolność w procesie kreowania zmian w organizacji

Dla porządku najwartościowszą władzą poznawczą jest rozum. Można zatem przyjąć, że przestrzeń poznawcza porządku jest wyznaczona przez kryterium sprawności, co oznacza preferencję określonych dziedzin działalności, a więc tendencji rozwiązań spośród wielu wariantów. Porządek afirmuje świat zdeterminowania, a więc dyrektywę konieczności wewnętrznych i zewnętrznych relacji. Porządek zmie-

¹ Zdaniem C. Lévi-Straussa świat zaczął się i skończy bez człowieka. Instytucje, zwyczaje, obyczaje, w których człowiek uczestniczy, są jedynie „prześciowym rozkwitaniem istniejącego świata i nie mają w stosunku do niego żadnego sensu, chyba że sens ten polega na tym, aby zezwolić ludzkości na odegranie na nim swojej roli. Porównując prymitywów z malarzami z epoki Odrodzenia i malarzy sienneńskich z malarzami Florencji miałem – kontynuuje C. Lévi-Strauss – wrażenie upadku: cóż zrobili ci ostatni prócz właśnie tego, czego nie należało robić”.

² Rzeczywistość ta nie jest nagromadzeniem gotowych już struktur, lecz procesem ustawicznego i sukcesywnego konstruowania.

rza w kierunku organizacji³ naszych działań, gdzie dominuje odtwórczość, opisana przez namysł, spekulację, kalkulację [Neil 2000, s. 229]. Należy zauważyć, że przyjęty porządek nie jest ostateczny i dalsze rozwiązania są wymagane.

Wolność natomiast afirmuje podmiotowość człowieka, wywołując określoną tendencję do dezorganizacji naszych działań, która – jak twierdzi M. Bierdiajew – jest nierozzerwalnie związana z twórczością. Tworzy jedynie ktoś wolny. Z determinizmu rodzi się jedynie ewolucja; twórczość rodzi się z wolności. Zdeterminowana jest jedynie ewolucja; twórczość nie wypływa z niczego ją poprzedzającego. Twórczości nie da się wyjaśnić. Twórczość jest tajemnicą – twierdzi M. Bierdiajew⁴ [Bierdiajew 2001, s. 122-123].

Twórczość zatem może pozostawać w bliskim związku pojęciowym z natchnieniem, improwizacją czy intuicyjną selekcją najlepszych rozwiązań. Z intuicją, która sublimuje wiedzę z wizji⁵ [Berleant 2007, s. 134, 235] – jak twierdzi G. Santayana – lub inaczej z intuicją twórczą, która jest raczej – jak twierdzi A. Berleant – intuicją ukierunkowującą, poczuciem drogi przez artystę, który bezwiednie wie, co jest dobre, a co nie, i zadziała właściwie [...] wywodzi materię z próżni i porządek z chaosu⁶ [Berleant 2007, s. 129]. Przyjąć można, że myśl ta dotyczy również przedsiębiorcy – twórcy⁷ [Strzałeckiecki 2001], który bezwiednie wie, co jest dobre, a co nie, i zadziała właściwie, realizując – zgodnie ze stanowiskiem J.A. Schumpetera – nową kombinację czynników produkcji. Inaczej mówiąc, przedsiębiorca, dokonując twórczej destrukcji, widzi zmianę w stanie rzeczy, jakby po raz pierwszy, a przez to do-

³ Organizacja kładzie kres pionierstwu, twierdzi A.S. Neil. W uzasadnieniu pisze, że młody diabeł w piekle przybiega bardzo poruszony do swego mistrza. „Mistrzu, mistrzu, wydarzyło się coś okropnego; oni tam na ziemi, odkryli prawdę!” Diabeł uśmiechnął się. „Wszystko w porządku chłopcze. Poślę im na górę kogoś, kto to zorganizuje”.

⁴ Ponadto, kontynuuje M. Bierdiajew, tajemnica twórczości jest tajemnicą wolności. Twórczością jest to, co wychodzi z wewnątrz, z bezdennej i niewyjaśnionej głębi, a nie zewnątrz, nie z determinizmu świata. Sama chęć uczynienia aktu twórczego zrozumiałym, znalezienia dla niego podstaw, już jest niezrozumieniem tego aktu.

⁵ A. Berleant, cytując H. Bergsona, odnotowuje, iż istnieje głęboka różnica między wiedzą i intuicją. Wiedza, jak twierdzi, pozwala uchwycić rzeczy za pomocą pojęć, zamrażając je niejako i obiektywizując jednocześnie tak, by można je było sformułować i pojąć za pomocą intelektu. Przyznaje, iż jest to metoda skutecznie wykorzystana przez naukowców. Z drugiej strony jednak intuicja pozwala wejść w nurt świata, poznać go od wewnątrz dzięki rozpoznaniu jego wewnętrznych mechanizmów. Wiedza działa dzięki przyjęciu dystansu, intuicja – dzięki wejściu do przedmiotu i złączeniu się z nim, a to, jak twierdzi Bergson, jest źródłem zrozumienia metafizycznego.

⁶ A. Berleant uzupełnia, że artysta, dokonując aktu stworzenia, wyprowadza dźwięki z ciszy, kształt z bezkształtnej i bezładnej materii, ludzką psychikę ze słów i ruchów. Sztuka w tym wypadku nie jest skończoną pracą czy zakończonym procesem, a raczej stawianiem się, kiedy to artysta wytycza szlak, a odbiorca podąża za nim w zadziwieniu osobistego odkrycia. Bliskie jest to opisowi H. Bergsona, który mówił o wchodzeniu w „konkretną formę trwania”.

⁷ Zgodnie ze stanowiskiem A. Strzałeckieckiego zgromadzono wiele danych teoretycznych i empirycznych pokazujących, że osobowościowe, poznawcze i aksjologiczne mechanizmy warunkujące twórczość w dziedzinie przedsiębiorczości nie różnią się istotnie od mechanizmów twórczej aktywności człowieka w innych dziedzinach, np. w działalności naukowej i artystycznej.

kładniej, wyraźniej – to znaczy bardziej adekwatnie do rzeczywistości niż inni. Można zatem przyjąć, że najlepszym weryfikatorem przedsięwzięcia przedsiębiorcy, zmiany istniejącego stanu rzeczy, jest inne, nowe przedsięwzięcie.

Próba przedstawienia pojęcia porządku i wolności w kontekście kreowania zmian w organizacji przez przedsiębiorcę wskazuje, iż porządek przede wszystkim zmierza w kierunku redukcji niepewności. Dążenie do porządku doskonałego – zauważa C. Sikorski – jest dla pewnego typu ludzi potrzebą podstawową. Na porządek ten składa się prosty układ zależności przyczynowo-skutkowych oraz powtarzalności zjawisk i procesów. Prostota zależności pozwala jednoznacznie zrozumieć sens zdarzeń, powtarzalność zaś pozwala je przewidywać. Warunkiem takiego porządku jest jednolitość zachowań ludzi w czasie i przestrzeni⁸ [Sikorski 2000, s. 104]. Oznacza to ograniczenie dowolności zachowań, czyli brak możliwości wyboru terminu, sposobu i celu działania przez wykonawcę. Aby osiągnąć upragniony sterylny porządek, w którym wszystko jest do końca określone i z góry zaplanowane i w którym można się czuć całkowicie bezpiecznie, trzeba zrezygnować z wolności – konkluduje C. Sikorski [Sikorski 2000, s. 104].

Dotychczasowe rozważania pozwalają na sformułowanie zasadniczego problemu: czy skuteczne zaangażowanie w procesie kreowania zmian i ich realizacji w organizacji jest kształtowane przez infrastrukturę uwarunkowań wyznaczonych przez konieczność operacjonalizowaną w niniejszych rozważaniach przez porządek czy przez wolność, którą M. Bierdiajew łączy nierozzerwalnie z twórczością?

Próba odpowiedzi na to pytanie jest tak trudna, jak odpowiedź na jedno z podstawowych pytań w teorii zarządzania: czy afirmować, a tym samym petryfikować stosunki podporządkowania czy stosunki współdziałania w organizacji i jej otoczeniu, a tym samym afirmować i petryfikować kontrolę czy zaufanie?

Myślą przewodnią formułowania argumentów na rzecz określonej infrastruktury uwarunkowań wydaje się myśl E. Lèvinasa, twierdzącego, że świat, w którym przebywam, podlega mojej władzy. Ostatecznie wszystko, w pewnym sensie i w określonym miejscu, pozostaje do mojej dyspozycji, nawet gwiazdy, jeżeli tylko zrobię stosowne obliczenia, skalkuluję środki i sposoby ujęcia. Miejsce i środowisko dostarczają tych sposobów. Wszystko jest tu, wszystko do mnie należy; wszystko zostaje z góry ujęte wraz z początkowym zajmowaniem miejsca, wszystko zostaje pojęte [Lèvinas 2002, s. 24].

Myśl ta wyraża niejako władzę absolutną nad światem, w którym przebywam. Władzę, którą posiada m.in. przedsiębiorca, mający ostatecznie wszystko, w pewnym sensie i w określonym miejscu do swej dyspozycji. Jednakże czy warunki te wystarczają, aby przedsiębiorca osiągnął władzę nad światem, w którym przebywa? Czy są one wystarczające, aby przeciwstawić się niewoli lub inaczej: zależności, niesamodzielności, podległości czy naciskowi wszelkiej konieczności?

⁸ Jednolitość zachowań – kontynuuje C. Sikorski – uzyskuje się przez podporządkowanie ich określonym wzorcom, takim jak przyjęty plan działania, zwany inaczej procedurą, pożądany wzór rezultatu działania, zwany inaczej normą produktu, oraz ustalona metoda działania, zwana inaczej instrukcją.

J. Lipiec twierdzi, że nie ma wolności absolutnej, w tym sensie, iż nie przysługuje nigdy i niczemu (poza intencjonalnym obiektem odpowiednio skonstruowanego w myślach abstraktu). Obiekt bezwzględnie izolowany musiałby dysponować niezwykle trudnymi warunkami we własnej zawartości, mianowicie: albo trwałą dyspozycją blokowania wszystkich oddziaływań, albo pozostawaniem w doskonałej samotności. Pierwszy przypadek jest niemożliwy w świecie realnym. Drugi prowadzi do sprzeczności; ponieważ dany obiekt jest sobą jako całość przedmiotowa, wyodrębniona spośród innych, nie może być więc „sam” – konkluduje J. Lipiec [Lipiec 1997, s. 114].

Absolutna wolność zatem jest niemożliwa, a tym samym przedsiębiorca jako osoba wolna – zawsze relatywnie – to taka, która swoimi wewnętrznymi siłami samospelnia się w pewnym przedsięwzięciu i zarazem nie dopuszcza do jego zmiany w wyniku nacisku wszelkiej konieczności⁹. Jednakże, czy przedsiębiorca jest bytowo samowystarczalny w granicach swej struktury, czyli całkowicie niezależny od innych? Każdy obiekt – jak twierdzi dalej J. Lipiec – uwikłany jest bowiem w sieć odniesień wzajemnych, a ich efekty – czyli zmiany w stanach struktury przedmiotowej – wpływają na wszelką zdolność przedmiotu do samourzeczywistnienia się, mówiąc wprost, „kosztem” innych¹⁰ [Lipiec 1997, s. 115].

Jeżeli przyjąć, że skuteczne zaangażowanie w procesie kreowania zmian i ich realizacji w organizacji przez przedsiębiorcę jest wyznaczone przez wolność, to należy stwierdzić, że identyfikacja przedmiotowej infrastruktury uwarunkowań jest poza poznaniem, jest tajemnicą. Jest tajemnicą tak jak twórczość, która jest nierozdzielnie związana z wolnością i której – zgodnie ze stanowiskiem M. Bierdziejewa – nie da się wyjaśnić, ponieważ nie jest determinowana niczym ją poprzedzającym.

W stosunku do powyższych dociekań implementacyjny charakter ma wciąż aktualna i niedoceniana koncepcja zarządzania P.E. Slatera i W.G. Bennis [Slater, Bennis 1974, s. 18]. Wyraża się ona określeniem zinternalizowanych wartości, które rządzą zachowaniami pracowników w warunkach stałej zmienności sytuacji. Wartości te identyfikowane są jako:

- 1) pełna i swobodna komunikacja, bez względu na pozycję i władzę,
- 2) *consensus* jako rozwiązanie konfliktu, zamiast kompromisu lub ustępstwa pod przymusem,
- 3) kompetencja zawodowa i wiedza jako uprawnienie do wywierania wpływu, zamiast osobistych kaprysów lub posiadanej władzy,
- 4) atmosfera wywołująca ekspresję emocjonalną, a jednocześnie stymulująca zachowania nastawione zadaniowo,
- 5) orientacja na człowieka, zakładająca nieuchronność konfliktu między organizacją a jednostką i umożliwiającą racjonalne jego rozwiązanie [Slater, Bennis 1974, s. 18].

⁹ Występuje tu zatem „wolność od czegoś”, rozumiana jako wolność od ingerencji z zewnątrz.

¹⁰ Powstaje zatem problem „wolności od czegoś”, a więc otwarcia się i aktywności wobec innych obiektów, a także odpowiedniej do potrzeb wolności danego przedmiotu nieizolowalności otoczenia. Jeśli chcę coś uczynić, to – jako wolny - mogę to faktycznie zrealizować, oczekując wszak, iż nie napotkam na swej drodze nieprzezwycięzalnych przeszkód.

Badania przeprowadzone w Instytucie Przedsiębiorczości i Zarządzania Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. prof. Stanisława Tarnowskiego w Tarnobrzegu również potwierdzają główne zinternalizowane wartości, które rządzą zachowaniami pracowników w małych i średnich przedsiębiorstwach na terenie powiatu tarnobrzegskiego. W badaniach tych aż 81% respondentów opowiedziało się za pełną i swobodną komunikacją w kontaktach z otoczeniem, a 71% wybrało *consensus* jako najlepsze rozwiązanie konfliktu.

Znaczenie zinternalizowanych wartości w organizacji wynika głównie z tego, że w wyniku internalizacji osoba pracownika dokonuje włączenia nowych wartości w obręb własnego „świata” oraz nadaje sens swojemu życiu. U podstaw tego stwierdzenia występuje określone przeciwstawienie funkcjonujące w potocznych przekonaniach. Przeciwstawienie tego, co autentyczne – temu, co naśladowane; tego, co intuicyjnie pewne – temu, co zdobyte dzięki dyskursywnemu myśleniu itp. Konkretny akt zachowania się osoby pracownika określony jest zmiennymi: sytuacją społeczno-ekonomiczną i kulturową, w jakiej aktualnie się znajduje, oraz specyfiką struktury osobowości, która jest autonomiczna, dzięki jej powiązaniom z potrzebami własnego organizmu i dzięki unikatowości własnych doświadczeń życiowych.

Internalizacja wartości pozwala zatem na tworzenie pracowniczych stosunków zależności, które są konkurencyjne w stosunku do działań autonomicznych. W szczególności chodzi o zamianę indywidualnego wysiłku na współdziałanie oraz zastąpienie delegowania odpowiedzialności współodpowiedzialnością.

3. Konkluzje

Dotychczasowe rozważania pozwalają na przyjęcie propozycji, że współczesne organizacje powinny rozwijać zdecentralizowane formy działalności, a w szczególności dążyć do regulacji zachowań pracowników w warunkach stałej zmienności sytuacji, zgodnie z powszechnie zinternalizowanymi wartościami. Pozwala to na kreowanie organizacji elastycznej, niezbędnej w konkurowaniu z innymi oraz na „akceptację” relacji nieokreśloności między organizacją a jej otoczeniem. Szczególne znaczenie ma w tym względzie konieczność łączenia nieprzewidywalnej przyszłości z osobowymi zdolnościami uczestników organizacji. W konsekwencji konieczność łączenia nieprzewidywalnej przyszłości z osobowymi zdolnościami uczestników organizacji prowadzi do procesu substytucji etosu produkcji etosem usług¹¹ [Sikorski 2000, s. 115]. Proces ten sprawia, że miejsce wydajności jako najbardziej pożądanej cechy systemu organizacyjnego zajmuje umiejętność szybkiego i skutecznego reagowania na zróżnicowane i zmienne potrzeby klientów oraz poczy-

¹¹ Etos usług oznacza całkowitą zmianę roli klientów, których nie traktuje się już jako wymagających i zupełnie nie zorientowanych w tajnikach przygotowania i realizacji procesów wytwórczych, ale jako wybrednych zleceniodawców, o silnie zindywidualizowanych potrzebach, których opinii i zachowania mają decydujący wpływ na sposób wykonania pracy.

nania konkurentów¹² [Mises 1996]. Nagłe poznanie, uświadomienie sobie nowej kombinacji czynników produkcji jest niezrozumiałe z punktu widzenia logiki, musi zatem zostać poddane stadium dokładnej logicznej weryfikacji, a może nawet empirycznej weryfikacji. Przedsiębiorczość ma zatem charakter twórczy, ma znamię istotnej nowości, znamię, które wyróżnia m.in. działalność naukową. Charakter, który wyraża nową kombinację czynników produkcji po raz pierwszy, który nie jest stanem trwałym, zawodem. Funkcjonujące zatem przedsiębiorstwo zgodnie z nową kombinacją czynników produkcji nie konstytuuje już przedsiębiorczości i przedsiębiorcy. Przedsiębiorczość w procesie kreowania zmian wyłania się zatem z dążenia człowieka do „samotworzenia się” jako skutku wolności. Człowiek odrywany od tego, czym był, i od tego, czym jest, urzeczywistnia zatem swój byt poprzez swoje wybory. Wybory, które nie powinny prowadzić przedsiębiorcy do urzeczywistnienia przestrogi Seneki aby nie żyć lepiej, kosztem życia urządzając swe życie.

Literatura

- Berleant A., *Przemysłać estetykę. Niepokorne eseje o estetyce i sztuce*, Universitas, Kraków 2007.
- Bierdiajew M., *Sens twórczości. Próba usprawiedliwienia człowieka*, Antyk, Kęty 2001.
- Goldmann L., *Nauki humanistyczne a filozofia*, KiW, Warszawa 1961.
- Goldmann L., *Genèse et structure*, La Haye, Paris 1965.
- Lévi-Strauss C., *Smutek tropików*, PIW, Warszawa 1964.
- Lévi-Strauss C., *Mysł nieoswojona*, PWN, Warszawa 1969.
- Lévinas E., *Całość i nieskończoność. Esej o zewnątrzności*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.
- Lipiec J., *Wolność i podmiotowość człowieka*, Fall, Kraków 1997.
- Mises von L., *Ekonomiczne podstawy wolności*, „Prakseologia” 1996 nr 1-94.
- Neil A.S., *Nowa Summerhill*, Zysk i S-ka, Poznań 2000.
- Novak M., *Wolne osoby i dobro wspólne*, Znak, Kraków 1998.
- Piaget J., *Strukturalizm*, Wiedza Powszechna, Warszawa 1972.
- Ryle G., *Czym jest umysł?* Warszawa 1970.
- Schumacher E.F., *Małe jest piękne. Spojrzenie na gospodarkę świata, że człowiek coś znaczy*, PWN, Warszawa 1981.
- Slater P.E., Bennis W.G., *Democracy is inevitable*, [w:] K. Davis (red.), *Organizational Behavior*, New York 1974.
- Sikorski C., *Wolność w organizacji. Humanistyczna utopia czy prakseologiczna norma?*, Antykwa, Kluczbork–Łódź 2000.
- Strzałecki A., *Twórcza przedsiębiorczość. Próba analizy psychologicznej*, „Prakseologia” 2001 nr 141.

¹² Jak zauważa L. von Mises, w gospodarce rynkowej najwyższą władzą jest konsument. Konsument, to znaczy każdy, określa, kupując lub wstrzymując się od kupna, co powinno się wytwarzać, w jakiej ilości i o jakiej jakości. Biznesmeni są zmuszani przez instrumentalne działania zysków i strat do podporządkowania się poleceniom konsumentów. Rozkwitać mogą tylko przedsiębiorstwa dostarczające w jak najlepszy i najtańszy sposób dobra i usługi, które kupujący najbardziej chcą zdobyć. Ci, którym nie udaje się zaspokoić publicznych potrzeb, tracą i ostatecznie muszą odejść z gospodarki.

THE GROUNDS OF EFFICACY IN THE PROCESS OF CHANGE CREATION

Summary

The grounds of efficacy in the process of change creation constitute the subject of permanent discussion in the literature on the subject – the discussion in which we seek for the answer for the fundamental question: whether the efficacy in the process of change creation and realization results from freedom or from the necessity generated by the order?

Giving the precise answer is not possible nowadays because, according to M. Bierdajew, freedom cannot be explained since it is not preceded by anything which could determine it.