

Problematyka władzy w teorii ekonomii

Wprowadzenie

Pozornie trudno o bardziej obcą ekonomii kategorię niż kategoria władzy. Ekonomia zakłada istnienie wolnego i racjonalnego wyboru, a władza wolność wyboru redukuje i często nie idzie w parze z racjonalnością. W pewnym uproszczeniu, rozwój myśli ekonomicznej to opozycja w stosunku do rozumienia świata w kategoriach władzy i przymusu. Powyższa teza znajduje jednak potwierdzenie tylko na ogólnym poziomie analizy i prawie wyłącznie w odniesieniu do podstawowych założeń klasycznej ekonomii [Blaug, 1995, s. 234], [Gruszecki, 2002, s. 124-127]. Jak zostanie pokazane w niniejszym artykule, współczesna ekonomia, choć nie wszystkie jej nurty w takim samym stopniu, potrzebuje kategorii władzy do dalszego rozwoju, gdyż bez niej wiele pojęć w teoriach ekonomicznych pozostałoby pustych lub przynajmniej niepełnych. Mimo że kategoria władzy może znacząco wzbogacić ekonomię, wydaje się, że teorie i doktryny ekonomiczne nie doceniają jej znaczenia, choć jednym z podstawowych, poruszanych przez nie zagadnień jest problem rzadkości zasobów [Rekowski, 2000, s. 14-15]. Ograniczoność zasobów natomiast sprzyja rywalizacji, co może przyczyniać się do sięgania po władzę przez poszczególnych aktorów.

Pojęcie władzy pojawia się w ekonomii w wielu miejscach i na różnych poziomach analizy. W ujęciu makroekonomicznym władza tradycyjnie przypisywana jest państwu, które dzięki niej dokonuje regulacji rynku. Ograniczona w znacznym stopniu do państwa rola władzy w teoriach makroekonomicznych wynika po części z iluzji oddzielenia strefy rynku i strefy władzy, z których każda rządzi się osobnymi prawami. O iluzoryczności tego podziału świadczy chociażby przykład wielkich korporacji, które dzięki swojej sile ekonomicznej stają niekiedy na równi z państwami w walce o wpływ na rzeczywistość gospodarczą. Rodzi to pytanie o moment, w którym siła ekonomiczna staje się władzą i czym różni się jedna od drugiej. Powyższa sytuacja ilustruje również interesujące zjawisko, kiedy to przedsiębiorstwo jako podmiot mikroekonomiczny staje się podmiotem makroekonomicznym, w czym znaczącą rolę odgrywa władza.

W niektórych opracowaniach makroekonomicznych pojawia się pojęcie *market power* [Morrison, 1990], [Nevo, 1998]. W tym przypadku chodzi jednak o potencjał, siłę bądź wielkość rynku i takim kontekście *power* nie jest

* Autor jest pracownikiem Kolegium Gospodarki Światowej Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. Artykuł wpłynął do redakcji w lutym 2006 r.

prostym odpowiednikiem „władzy” w języku polskim. Jest to dość poważny i wykraczający poza ekonomię problem terminologiczny, ponieważ nie każdy angielskojęzyczny test odwołujący się do pojęcia *power* dotyczy władzy w polskim tego słowa znaczeniu.

Pojęcie władzy rozumianej jako możliwość wywierania wpływu pełni natomiast kluczową rolę w problematyce nadzoru właścicielskiego (*corporate governance*), która jak podkreśla T. Clarke [*Theories...*, 2004, s. 1] zajmuje się właśnie sprawowaniem władzy w korporacjach. Równie duże znaczenie odgrywa koncepcja władzy w teorii wyboru publicznego (*public choice*) [Mueller, 2003] np. w obszarach dotyczących funkcjonowania koalicji lub przebiegu procesu decyzyjnego oraz w teorii praw własności [Furubotn, Pejovich, 1974], gdzie może być pomocna w poszukiwaniu odpowiedzi na pytanie, czy uprawnienia własnościowe dają władzę, a jeśli tak to nad czym. Należy także wspomnieć o teorii agencji, która może być w sposób znaczący wzbogacona dzięki wkomponowaniu w nią dorobku teorii władzy w przedsiębiorstwie [Miroński, 2004].

Wykazanie, że kategoria władzy przejawia się wprost lub w ukryciu w większości teorii ekonomicznych i może być przydatna w ich rozwijaniu, wymagałoby odrębnej, bardzo obszernej monografii i nie jest możliwe w tym artykule. Dlatego poniższy wywód zostanie ograniczony do wybranych mikroekonomicznych teorii przedsiębiorstwa. Za takim wyborem przemawiają ważne argumenty merytoryczne i metodologiczne. Po pierwsze, kategoria władzy wydaje się być szczególnie istotna dla dalszego rozwoju teorii przedsiębiorstwa, w którego funkcjonowaniu władza odgrywa ważną rolę. Po drugie, mikroekonomiczne teorie przedsiębiorstwa stosunkowo często bezpośrednio lub pośrednio odwołują się do kategorii władzy, choć czynią to bez precyzyjnego definiowania pojęcia władzy i w sposób hasłowy. Po trzecie, pojęcie władzy występuje w wielu dyscyplinach naukowych i w wielu znaczeniach. Przyjęta poniżej definicja władzy dobrze pasuje do rozważań na temat przedsiębiorstwa, ale jej przydatność w teoriach makroekonomicznych jest znacząco ograniczona.

Pojęcie władzy w przedsiębiorstwie

Zdaniem Williamsona [1998, s. 243] główny problem z władzą polega na tym, że jej koncepcja jest słabo zdefiniowana, co wobec znacznego skomplikowania zjawisk społecznych, stanowi poważne utrudnienie w jej wykorzystaniu w naukach ekonomicznych. Dlatego też podstawowym warunkiem rozwijania teorii ekonomii poprzez odwoływanie się do kategorii władzy, jest precyzyjne zdefiniowanie tej ostatniej.

W literaturze przedmiotu można znaleźć wiele definicji władzy. Mimo ich różnorodności większość badaczy zdaje się bezpośrednio lub pośrednio skłaniać ku zaproponowanej przez Dahla [1957, s. 201-15] definicji uznającej władzę za możliwość nakłonienia innych do zrobienia czegoś, czego w innym przypadku by nie zrobili lub do wcześniejszej i bardzo podobnej definicji Webera [1978],

zgodnie z którą władza to możliwość nakłonienia innych do zrobienia tego, czego się od nich oczekuje, jeśli to konieczne, wbrew ich woli. Choć obie definicje wyglądają na pierwszy rzut oka podobnie, to Weber [1978] w swojej propozycji zawarł dodatkowe, nie występujące u Dahla [1957], pojęcie oczekiwań. Ta niewielka różnica powoduje dość istotne konsekwencje. Po pierwsze, utożsamianie władzy z możliwością nakłonienia innych do oczekiwanych zachowań, oznacza, że władza powinna się charakteryzować dużą precyzją i skutecznością w działaniu, co w praktyce jest niemożliwe. W wielu przypadkach, władza pozwala jedynie nakłonić kogoś do zrobienia czegoś zbliżonego do oczekiwań strony wywierającej wpływ. Po drugie, nie do końca wiadomo o jakie oczekiwania chodzi. Czy o te sprzed podjęcia jakiegokolwiek działania, czy też o te, które podległy koniecznej modyfikacji po napotkaniu oporu ze strony innych. Po trzecie, każda analiza relacji władzy wymagałaby trudnego do urzeczywistnienia wysiłku określenia oczekiwań poszczególnych stron. W związku z tym, wprowadzenie do definicji władzy pojęcia oczekiwań nie wydaje się uzasadnione i powoduje niepotrzebne komplikacje. Dlatego też, dla potrzeb niniejszego artykułu, przyjęta zostanie definicja władzy w brzmieniu zaproponowanym przez Dahla [1957].

Definicja Dahla [1957] zawiera dwa podstawowe elementy stanowiące o istocie władzy, pozwalające wyodrębnić to pojęcie i odróżnić je od innych, szczególnie tych bardzo zbliżonych, jak np. wpływ. Istotą władzy jest „możliwość nakłonienia innych do zrobienia czegoś”, czyli możliwość oddziaływania na zachowania innych, przy czym jest to wyłącznie oddziaływanie potencjalne. To właśnie odróżnia władzę od wpływu [Whetten, Cameron, 1998]. Zgodnie ze *Słownikiem języka polskiego* wpływ to „oddziaływanie na kogoś, na coś; skutek oddziaływania na kogoś, na coś”¹. Wywieranie wpływu wymaga podjęcia jakiegoś działania. Wpływ może być utożsamiany z energią kinetyczną. Stosując to samo porównanie, można stwierdzić, że w przypadku władzy mamy do czynienia z energią statyczną. Władza i wpływ nie są pojęciami tożsamymi, ale ściśle ze sobą związanymi. Za każdym wpływem (rzeczywistym oddziaływaniem na innych) musi stać władza (możliwość oddziaływania na innych). Posiadanie władzy nie oznacza automatycznie posiadania wpływu. Brak świadomości posiadanej władzy lub nieumiejętność jej wykorzystania, obok innych przyczyn, może stanąć na drodze do przekształcenia jej w realny wpływ i osiągnięcia namacalnych skutków. Należy przy tym pamiętać, że wywieranie wpływu nie gwarantuje, że „inni zrobią coś, do czego ich nakłaniamy”. To, co jest istotne, to stwierdzenie, że wpływ jest tożsamy z podjęciem działania, władza natomiast jest tylko możliwością podjęcia działania, potencjałem do zmiany stanu rzeczy. Innymi słowy, nie można mieć wpływu bez władzy, ale można mieć władzę i nie mieć wpływu, co powoduje, że władza to potencjalny wpływ.

Władza, będąc potencjalnym wpływem może w określonych okolicznościach powodować namacalne skutki, bez pośrednictwa faktycznego wpływu, czyli rzeczywistych działań. Dzieje się tak wówczas, gdy ludzie stając w obliczu

¹ *Słownik języka polskiego*, tom trzeci, PWN, Warszawa 1989, s. 756.

bardzo widocznej i dużej władzy (np. nie znoszący sprzeciwu prezes), w oczekiwaniu nagrody lub w obawie przed karą, starają się postępować zgodnie z przewidywanymi przez nich intencjami strony posiadającej władzę. Jednakże przewidywania, co do intencji mogą okazać się błędne, powodując, że postępowanie takie nie jest zgodne z rzeczywistymi oczekiwaniami strony posiadającej władzę, co ponownie dowodzi, iż pojęcie oczekiwań nie powinno znaleźć się w definicji władzy. Z powyższego przykładu wynika jeszcze jeden ważny wniosek, a mianowicie, że władza może zmieniać rzeczywistość zarówno w wyniku konkretnych działań podjętych przez stronę posiadającą władzę, jak i bez nich.

Drugim elementem zawartym w definicji Dahla [1957], a stanowiącym o istocie władzy, jest pojęcie oporu. Władza jest możliwością wywierania wpływu na innych w kierunku, w którym sami by nie podążali. Władza ma moc sprawiania, że ludzie poddawani jej wpływowi, robią coś „czego w innym przypadku by nie zrobili”, czyli pozwala pokonywać opór. Opór nie musi zawsze towarzyszyć władzy, ale zdolność przełamania oporu jest integralną cechą władzy, odróżniającą ją od np. charyzmy. Charyzma, podobnie jak władza, pozwala na wywieranie wpływu na zachowania innych, ale jej integralną częścią nie jest zdolność do pokonywania oporu. Zwolennicy charyzmatycznego przywódcy podążają za nim, w dużym uproszczeniu, z własnego przekonania, wynikającego z utożsamiania się z nim. Ludzie postępujący w sposób narzucony przez władzę innych nie tylko nie muszą podzielać ich poglądów, ale często wręcz się im aktywnie przeciwstawiają.

Opór jest przeciwstawianiem się czemuś, zazwyczaj wykorzystywaniu władzy, czyli próbom wywierania wpływu i sprawowania kontroli. Podział zachowań na związane z władzą i oporem jest dość arbitralny, ponieważ wykorzystywanie władzy jest w pewnym sensie stawianiem oporu, natomiast opór bazuje do pewnego stopnia na wykorzystywaniu władzy. Dlatego zamiast mówić o dychotomii władza-opór, można by, jak tego chce Giddens [1979], wprowadzić na jej miejsce pojęcie dwukierunkowej władzy, z których jedna przeważa. Jednak, mimo że koncepcja dwukierunkowości władzy jest w pełni uzasadniona (będzie o tym mowa dalej), to takiego uzasadnienia nie znajduje zredukowanie pojęcia oporu do samej koncepcji władzy. Zgodnie z argumentacją Barbalet [1985, s. 521-48], władza i opór to pojęcia jakościowo różne. Władza wiąże się ze zdolnością do inicjatywy, opór dotyczy natomiast przeciwstawiania się inicjatywie. Można oczywiście, jako kontrargument, przytoczyć przykład władzy instytucjonalnej. Stosowanie takiej władzy nie wymaga inicjatywy, natomiast opór wobec niej wiąże się z działaniem. Jest to jednak przypadek, kiedy wcześniejsza inicjatywa prowadząca do zinstytucjonalizowania władzy wywołuje odsuniętą w czasie reakcję przeciwstawiania się jej.

Koncepcja oporu jest konieczna do zrozumienia pojęcia władzy. Władza i opór to rozłączne, ale współzależne aspekty stosunków władzy. Im większy i bardziej rozpowszechniony opór, tym mniejsze szanse, że dzięki władzy uda się nakłonić ludzi do określonych zachowań. Nie bez znaczenia jest tu także forma oporu, który może być aktywny, czyli intencyjny i konkretnie skierowany lub pasywny, czyli bezwładny [Valley, Thompson, 1998, s. 39-66]. Podział ten

jest o tyle istotny, że przełamywanie dzięki władzy oporu bezwładnego nie musi prowadzić do konfliktu [Barbalet, 1985].

Znacznie bardziej rozbudowaną typologię oporu zaproponowali Ashforth i Mael [1998]. Została ona przedstawiona w tablicy 1.

Tablica 1

Formy oporu

	Zogniskowany		Rozproszony	
	Ułatwiający	Opozycyjny	Ułatwiający	Opozycyjny
Prawomocny	Próby usunięcia negatywnych etykietek (np. „niegodny zaufania”). Korzystanie z „gorącej linii” lub „urny na sugestie”.	Strajk. Odmowa pracy w nadgodzinach.	Żarty o niekompetentnych przełożonych. Naginanie reguł do własnych potrzeb.	Niedbałe wykonywanie wytycznych. Ukrywanie się za regułami.
Nieprawomocny	Nieprzestrzeganie złych poleceń. Łamanie zasad utrudniających wykonywanie zadań.	Sabotaż. Ignorowanie wytycznych.	Krytykowanie niekompetentnych przełożonych. Symulowane wykonywanie dysfunkcyjnych wytycznych.	Kradzież. Nieobecność. Opóźnianie.

Źródło: na podstawie [Ashforth, Mael, 1998]

Mimo że przytoczony w tablicy 1 podział i ilustrujące go przykłady nie są w pełni jednoznaczne, pozwalają one na uchwycenie trzech wymiarów oporu:

- opór zogniskowany i rozproszony (*targeted and diffused*);
- opór ułatwiający i opozycyjny (*facilitative and oppositional*);
- opór prawomocny i nieprawomocny (*authorized and unauthorized*).

W odróżnieniu od oporu zogniskowanego, który jest skierowany bezpośrednio na postrzegane źródło zagrożenia, opór rozproszony jest bardziej niejawnym i pasywnym. Działania dążące do realizacji celów danego przedsiębiorstwa należy uznać za opór ułatwiający, w odróżnieniu od oporu opozycyjnego, nastawionego na własny interes przeciwstawiającej się strony. Opór prawomocny, to działania pozostające w zgodzie z normami obowiązującymi w danej firmie. Opór nieprawomocny pozostaje w sprzeczności z tym, co przyjęte w danym przedsiębiorstwie. Powyższa klasyfikacja pozwala zrozumieć, że potencjalna zdolność władzy do przełamywania oporu, oznacza w praktyce konieczność stawiania czoła różnorodnym formom działania bądź zaniechaniu działań.

Wybór definicji Dahla [1957], w obliczu całego bogactwa literatury na temat władzy w przedsiębiorstwie (a także w organizacji), jest uzasadniony tym, że przy ogromnej zalecie, którą jest jej prostota, spełnia ona w stopniu satysfakcjonującym podstawową funkcję dobrej definicji, ponieważ stanowi możliwie

jednoznaczną charakterystykę zjawiska podającą zespół cech jemu wyłącznie właściwych². Dodawanie kolejnych elementów odbyłoby się znacznym kosztem prostoty i jednoznaczności, bez znaczącego podniesienia mocy wyjaśniającej. Ponieważ, co oczywiste, powyższa definicja nie wyczerpuje wszystkich ważnych aspektów władzy w przedsiębiorstwie, do ich pełniejszego zrozumienia konieczne jest odwołanie się do dorobku innych autorów. Punktem wyjścia i podstawą rozważań pozostanie jednak definicja Dahla [1957] w jej pierwotnym brzmieniu.

Crozier [1973, s. 211-28] w swojej analizie definicji R.A. Dahla, do jej zalet zaliczył (oprócz wspomnianej prostoty) możliwość pomiaru władzy na jej podstawie (choć nie precyzyjnego) oraz możliwość jej zastosowania do różnych rodzajów władzy (np. formalnej i nieformalnej). Wśród najważniejszych wad znalazła się niemożność odróżnienia władzy jako działania świadomego i opartego na intencjach od nieświadomego i nieplanowanego wpływu oraz nieuwzględnienie wzajemności relacji władzy. O ile, jeśli chodzi o przedstawione przez Croziera [1973] zalety, nie trudno się z nim zgodzić, o tyle w przypadku przedstawionych przezeń wad ocena nie jest już tak jednoznaczna. Mówiąc o świadomym i nieświadomym oddziaływaniu Crozier [1973], moim zdaniem, niepoprawnie utożsamia władzę z wpływem. Ponadto sam przyznaje w dalszej części opracowania, że w obu przypadkach mamy do czynienia z władzą, choć nie jest to takie samo zjawisko. Rzeczywiście, brak świadomości posiadania władzy lub jej wykorzystywania ma swoje ważne konsekwencje, ale nie zmienia samej istoty władzy. Znacznie bardziej trafna jest natomiast uwaga na temat wzajemności relacji władzy. Propozycja Croziera [1973], żeby na władzę spojrzeć jak na zdolność narzucania warunków wymiany korzystnych dla danej strony, sprowadza problem władzy do warunków rządzących interakcją między stronami, a nie tylko do zdolności do działania lub rozkazywania. Władza nie istnieje w próżni i wymaga tymczasowego choćby uczestnictwa stron w najprostszym nawet systemie społecznym.

Podkreślenie wzajemności relacji władzy pozwala na uniknięcie błędu, którym byłoby traktowanie władzy wyłącznie jako cechy danej osoby lub grupy. Władza istnieje tylko w relacjach społecznych, a nie jest atrybutem danej jednostki. Jest wynikiem relacji społecznych, a nie tylko cech osobowościowych. Wynika to z faktu, że relacje społeczne opierają się na wzajemnej zależności między ich konkretnymi uczestnikami. W związku z tym nie ma ogólnego pojęcia władzy. Stwierdzenie, że ktoś ma władzę jest niepełne dopóki nie powiemy, kto to jest i nad kim ma władzę [Emerson, 1964, s. 31-41].

Rozumienie władzy jako interakcji powstrzymuje również przez patrzeniem na władzę jako na kompletnie asymetryczną relację, w której jedna strona ma zdecydowaną przewagę. Władza, w większości przypadków, ma charakter dwukierunkowy, gdzie w pewnych dziedzinach dominuje jedna strona, a w innych druga [Wrang, 1968, s. 673-81]. Możliwa jest także równowaga sił, kiedy władza obu stron jest taka sama lub bardzo zbliżona. Nie powoduje to eliminacji

² *Słownik języka polskiego*, tom pierwszy, PWN, Warszawa 1988, s. 368.

władzy z danej relacji i dlatego nie można się zgodzić ze stwierdzeniem Blau'a [1964, s. 118], że „współzależność i wzajemny wpływ o równej sile wskazują na brak władzy”. W takiej relacji władza jest, moim zdaniem, ciągle obecna, ale jej potencjał może być skutecznie blokowany przez opór drugiej strony.

Nie sposób zakończyć rozważań na temat definicji władzy bez nawiązania do koncepcji Foucaulta [1974, 1980, 1982], którego podejście dość znacząco odbiega od przedstawionego powyżej. Teorię M. Foucaulta przeciwstawia się tradycyjnemu, „jurysdykcyjno-dyskursywnemu” (*juridico-discursive*) modelowi władzy [Sawicki, 1991]. W modelu tradycyjnym władzę się posiada, pochodzi ona ze scentralizowanych źródeł, przechodząc z góry do dołu i ma głównie charakter represyjny. W rozumieniu Foucaulta [1974, 1980, 1982] władzę się raczej wykorzystuje niż posiada, należy ją analizować jako pochodzącą z dołu i jest ona raczej produktywna niż represyjna. Najważniejszą cechą wspólną dominującego nurtu w teorii władzy w przedsiębiorstwie i modelu „jurysdykcyjno-dyskursywnego” (który wywodzi się z badań nad władzą w społeczeństwie i w państwie) jest patrzenie na władzę jako na coś, co można posiadać. Na kontestacji tego założenia Foucault [1974, 1980, 1982] oparł swoją analizę władzy.

W zasadzie Foucault [1974, 1980, 1982] ani nie zdefiniował władzy, ani nie sformułował jednoznacznej teorii na jej temat. Jego zdaniem władza nie jest pojęciem abstrakcyjnym, które można odizolować i studiować. Władza nie ma istoty i nie jest mierzalna. Istnieje tylko w kategoriach relacji lub jest wyrażona w działaniu. Władza występuje w każdej relacji, w której ktoś próbuje ukierunkować zachowania kogoś innego. Nie można przypisać władzy jednostce lub grupie, ponieważ nie jest ona dobrem, które można posiadać. Władza jest mechanizmem, w który wszyscy są uwikłani zarówno ci wykorzystujący władzę, jak i ci, wobec których władza jest wykorzystywana. To, co jest najważniejsze w opinii Foucaulta [1974, 1980, 1982], to nie sama władza, ale jej wykorzystywanie (praktyki, techniki, procedury) powinno interesować badaczy.

Krytycy teorii M. Foucaulta zarzucali mu zbyt szerokie i nieprecyzyjne określenie pojęcia władzy. Skoro władza jest wszędzie i wyjaśnia wszystko, to równie dobrze może jej nie być nigdzie i w związku z tym nie wyjaśnia niczego. W swoich rozważaniach M. Foucault miał także niewiele do powiedzenia na temat oporu, który dla wielu autorów jest niezbędnym elementem teorii władzy. Ostatnim poważnym zarzutem jest brak mocnego oparcia argumentów M. Foucaulta w badaniach empirycznych [Alvesson, 1996, s. 105-106].

Mimo powyższych zarzutów i mocno odmiennego od definicji Dahla [1957] rozumienia samego pojęcia władzy przez Foucaulta [1974, 1980, 1982], część jego poglądów pomaga uchwycić ważne aspekty władzy, pozwalające wzbogacić spojrzenie przyjęte w niniejszym artykule. Najważniejszy z nich to uznanie pozytywnej i produktywnej roli, którą władza może, choć nie musi, pełnić w przedsiębiorstwie. Kolejne dotyczą patrzenia na władzę jako, częściowo przynajmniej, pochodzącą z dołu oraz podkreślenia znaczenia sposobów wykorzystywania władzy dla zrozumienia jej relacji w firmie.

Najważniejsze kierunki badań nad władzą w przedsiębiorstwie

W badaniach nad władzą w przedsiębiorstwie (lub szerzej w organizacji) można wyróżnić dwa podstawowe nurty: menedżerskie spojrzenie na władzę (*management views of power*) i krytyczne spojrzenie na władzę (*critical views of power*) [Power and Politics..., 1995]. Badania skupione wokół pierwszego i dominującego z wymienionych nurtów miały tendencję do ograniczania się do perspektywy funkcjonalnej i przez to ignorowały zjawisko wkomponowywania się władzy w istniejące struktury organizacyjne, kulturę, praktyki, reguły i regulacje. Podejście to skupiało się na zjawiskach zewnętrznych i widocznych, pomijając ukryte sposoby wykorzystania władzy, kształtujące życie menedżerów i pracowników. Mimo tych ograniczeń nurt menedżerski wniósł wiele do naszej wiedzy na temat źródeł władzy i sposobu jej wykorzystywania.

W ramach nurtu menedżerskiego powstało kilka ważnych teorii. Zgodnie z *strategic contingency theory* organizacja jest zbiorem współzależnych elementów (grup, jednostek organizacyjnych), których władza wynika z umiejętności radzenia sobie z niepewnością powodowaną przez otoczenie [Hickson i in., 1971]. Z kolei *resource dependence theory*, która wyrosła z literatury psychologii społecznej, postrzega jako podstawy władzy dysponowanie zasobami, takimi jak informacja, wiedza, wiarygodność, kontrola pieniędzy, nagrody i kary [Pfeffer, 1992]. Jej zwolennicy podkreślają znaczenie władzy w pracy menedżerów oraz konieczność jej ciągłego kultywowania. Ponieważ władza jest jedynie potencjalnym wpływem, koniecznym staje się przekształcanie jej w realny wpływ. Służą temu liczne strategie i taktyki polityczne, takie jak wykorzystanie kontekstu, wybór kryteriów podejmowania decyzji, wykorzystanie czasu, tworzenie koalicji, odwoływanie się do zewnętrznych ekspertów czy też polityczny język i symbole.

Krytyczne spojrzenie na władzę wyrasta z tradycji weberowskiej [Weber, 1972]. Tradycja weberowska określa władzę jako środek, dzięki któremu określone interesy dominują w przedsiębiorstwie. Władza może służyć do skutecznego działania (tak jak w spojrzeniu menedżerskim), ale także do unikania decyzji, konfliktu, niewygodnych pytań. „Niepodejmowanie decyzji” umożliwia aktorom posiadającym władzę na determinowanie działań w sposób nieformalny [Lukes, 1974]. Dla nawiązujących do niej autorów władza wkomponowana w formalną strukturę i procesy jest „dominacją”, a działania skierowane na jej podważenie „oporem wobec dominacji” [Gerth, Mills, 1958]. Patrzenie na organizację formalną jako na formę dominacji pozostaje w pewnej sprzeczności z nurtem menedżerskim, który dopatrywał się w niej formalnej, prawomocnej i funkcjonalnej władzy i jako takiej nie poświęcał specjalnej uwagi.

Labour process theory przedstawia proces, w wyniku którego z pozoru neutralne i prawomocne sposoby organizowania pracy stają się środkami dominacji nad pracownikami [Jaros, 2000/2001, s. 25-40]. Takie uprawomocnianie istniejących instytucji pozwala na unikanie konieczności używania władzy w sposób widoczny lub sięgania po władzę opartą na przymusie, co zawsze grozi konfliktem. Władza może być mobilizowana nie tylko dla zdobycia materialnych

korzyści lub osiągnięcia celów, ale także do nadania im odpowiedniego znaczenia, czyli ich uprawomocnienia *post factum*.

Znaczenie władzy w mikroekonomicznych teoriach przedsiębiorstwa

Ponieważ przedstawiciele szkoły neoklasycznej nie interesowały procesy zachodzące wewnątrz przedsiębiorstwa, nie znaleźli oni powodu do odwoływania się do teorii władzy. Neoklasyczna teoria firmy, będąca w zasadzie teorią rynków, traktuje przedsiębiorstwo jak „czarną skrzynkę” przetwarzającą strumienie wejściowe (siła robocza, materiały, surowce) w strumienie wyjściowe (produkty, usługi) w celu maksymalizowania zysku [Iwanek, Wilkin, 1998, s. 145], [Gorynia, 1998, s. 16]. Takie patrzenie na przedsiębiorstwo wymaga przyjęcia wielu rygorystycznych założeń, które skutecznie uniemożliwiają wkomponowanie pojęcia władzy do rozważań nad funkcjonowaniem przedsiębiorstwa.

Na pierwszy rzut oka koncepcja *homo oeconomicus*, do której odwołuje się ekonomia klasyczna, czyli wizja człowieka dążącego do maksymalizacji użyteczności dobrze pasuje do machiawellistycznego obrazu przedsiębiorstwa jako areny walki o władzę w celu realizowania określonych interesów [Jay, 1996]. Niestety, przyjęcie hipotezy o pełnej racjonalności *homo oeconomicus*, pozwalającej mu rozważyć wszystkie wchodzące w rachubę możliwości dzięki darmowemu dostępowi do wszystkich potrzebnych informacji, powoduje, że relacje władzy w przedsiębiorstwie przypominałyby grę w szachy między komputerami.

Poza koncepcją *homo oeconomicus*, na liście paradygmatów neoklasycznej teorii przedsiębiorstwa, które z punktu widzenia teorii władzy wymagają rewizji, znajduje się kilka innych twierdzeń leżących u jej podstaw:

- celem przedsiębiorstwa jest wyłącznie maksymalizacja zysku,
- gra podaży i popytu ustala stan równowagi,
- decydenci w przedsiębiorstwie dysponują doskonałą informacją,
- przedsiębiorstwa podejmują decyzje w sposób niezależny,
- oddzielenie własności i zarządzania nie ma wpływu na funkcjonowanie firmy,
- stosunki międzyludzkie i grupowe oraz interesy osób zatrudnionych nie mają wpływu na określanie i realizację celów firmy,
- wielkość firmy nie ma znaczenia dla określania jej celów i zachowania,
- struktura i charakter kontraktów, zawieranych przez firmę z otoczeniem nie wpływa na zachowanie się firmy [Blaug, 1995, s. 234], [Gruszecki, 2002, s. 124-27].

Alternatywne w stosunku do szkoły neoklasycznej teorie przedsiębiorstwa wykształciły się dzięki dostrzeżeniu licznych problemów, których ona nie uwzględniała. Ich pojawienie się otworzyło możliwości zastosowania osiągnięć teorii władzy w teoriach przedsiębiorstwa. Do najważniejszych problemów współczesnych teorii przedsiębiorstwa należy zaliczyć:

- koszty transakcyjne (koszty koordynacji zasobów przez rynek lub przez przedsiębiorstwo),

- transakcje jako podstawowe elementy działalności przedsiębiorstwa (różne typy kontraktów; np. niedookreślone jak umowa o pracę)
- organizacja i hierarchia,
- niepewność i niedoskonała informacja,
- ograniczona racjonalność,
- optymalizacja a praktyka działania przedsiębiorstw,
- rola praw własności,
- oddzielenie własności i zarządzania,
- interesy podmiotów w przedsiębiorstwie; grupy interesów [Gruszecki, 2002, s. 129-51].

Funkcjonowaniu przedsiębiorstw na rynku towarzyszy ryzyko i niepewność³. Ryzyko dotyczy zdarzeń, które mogą wystąpić ze znanym prawdopodobieństwem. Firmy mają do czynienia z niepewnością, jeśli nie znają prawdopodobieństwa wystąpienia zdarzeń i nie umieją go oszacować [Czarny, Nojszewska, 1997, s. 201-202]. Występowanie ryzyka, a szczególnie niepewności, powoduje daleko idące konsekwencje dla przedsiębiorstw. Niepewność wynika m.in. z „burzliwego otoczenia” firm, z kosztów pozyskania informacji oraz opóźnień w ich docieraniu i przetwarzaniu, z nieprzekładalności różnych języków informacji (księgowych, marketingowych, finansowych) wykorzystywanych w przedsiębiorstwach, a także z faktu, że rezultaty większości najważniejszych decyzji są znane dopiero po pewnym czasie i dopiero wtedy można w pełni ocenić ich trafność i następstwa [Gruszecki, 2002, s. 135-136]. W efekcie istnienia niepewności menedżerowie i pracownicy mogą podejmować działania przynoszące im korzyści, kosztem zysków przedsiębiorstwa. Znalazło to swoje odzwierciedlenie w behawioralnej teorii przedsiębiorstwa. Behawioralna teoria przedsiębiorstwa prezentująca podejście pozytywne, a nie normatywne, postulowała otwarcie „czarnej skrzynki” i wgląd do wnętrza przedsiębiorstwa, które samo w sobie jest złożoną strukturą. Podkreśla ona, że firmy nie mają jednego uniwersalnego celu. Wszyscy pracownicy, a szczególnie menedżerowie mają swoje własne cele, które nie ograniczają się jednak do maksymalizacji ich osobistych wynagrodzeń, a dotyczą takich pojęć jak prestiż, znaczenie własnego działu, władza itp. Ponieważ cele poszczególnych grup pracowników są często zbieżne, na firmę składają się koalicje, co pozwala nazwać przedsiębiorstwo koalicją koalicji. Koalicje zmieniają się w czasie i w zależności od sytuacji. Ostateczne cele firmy, a w zasadzie „wiązka celów” jest kształtowana na drodze przetargu i osiągania konsensusu. W rozgrywce tej liczy się jednak tylko część uczestników, ponieważ większość członków koalicji jest pasywna. Niezwykle interesująca z punktu widzenia teorii władzy jest w podejściu behawioralnym koncepcja „luzu organizacyjnego”. „Luz organizacyjny” istnieje dzięki temu, że efektywność faktyczna jest mniejsza niż maksymalna i utrzymuje się na poziomie satysfakcjonującym, czyli niezbędnym do przetrwania. W jego obrębie toczy się walka o władzę i środki wewnątrz firmy. Odejście od maksymalizacji zysku jest ceną, którą płacą przedsiębiorstwa za zmniejszenie niepewności. Gdy wyniki

³ Niektórzy autorzy utożsamiają oba pojęcia. (np. [Samuelson, Marks, 1998, s. 323]).

firmy są wyższe od poziomu aspiracji (poziomu satysfakcjonującego), dopuszcza ona do tworzenia nadmiaru (nadmierne płatności dla członków koalicji, niepełne wykorzystanie nakładów, suboptymalne strategie rynkowe). Nadmiar działa jak poduszka amortyzująca. Absorbuje on dodatkowe zasoby, przez co hamuje wzrost aspiracji w dobrych okresach, a jednocześnie jest źródłem zasobów w czasach trudniejszych. Wszystko to pozwala utrzymywać stosunkowo stały poziom aspiracji. „Luz organizacyjny” jest obszarem, na którym mogą się ścierać interesy różnych koalicji [Wiszniewski, 1994, s. 143-157]. Teoria behawioralna pozostawia bez satysfakcjonującej odpowiedzi pytanie dotyczące sposobu wyznaczania wspomnianego poziomu aspiracji w przedsiębiorstwie. Kto i w jaki sposób go ustala? Sięgnięcie do pojęcia władzy jako zmiennej niezależnej może być pomocne w rozwiązaniu tego dylematu.

Podkreślając pogłębiającą się separację własności i zarządzania, ekonomia menedżerska odróżnia władzę najwyższą, ostateczną (*ultimate control*) i władzę bezpośrednią (*immediate control*) [Domańska, 1986, s. 144-155]. Władza najwyższa uprawnia do decydowania w sprawie strategii przedsiębiorstwa, władza bezpośrednia sprowadza się do bieżącego zarządzania firmą. O ile władza bezpośrednia bezspornie należy do menedżerów to, co do władzy ostatecznej toczą się spory, na ile pozostaje ona jeszcze w rękach akcjonariuszy. Władza najwyższa może wynikać z własności wszystkich albo większości akcji, z wybiegów prawnych (np. stworzenie koalicji głosujących posiadającej większość akcji; posiadanie większości akcji w spółce, która posiada większość akcji w danej spółce), z kontroli przez własność mniejszości akcji (przy ich znacznym rozproszeniu) lub może należeć do menedżerów. Ostatni z wymienionych wariantów staje się coraz popularniejszy. Najwyższa władza pozostawała w rękach menedżerów w 58% badanych korporacji w 1929 r., ale już w 84% korporacji w 1963 r. i w 81% korporacji w 1968 r. Rosnąca rola menedżerów wynika z faktu, że akcjonariusz nie jest prawnym właścicielem aktywów spółki, ani nawet bieżących zysków przed ich podziałem. Akcjonariusz jest jedynie właścicielem pakietu uprawnień. Zdaniem Marris [1967, s. 13] spółka nie jest własnością jej członków, „jest niczyją własnością”. Dyspozycja kapitałem należy wyłącznie do spółki, a więc praktycznie do jej kierownictwa.

Rosnąca rola menedżerów powoduje, że zysk nie jest jedynym i nie musi być najważniejszym celem firmy. Dlatego teorie menedżerskie skoncentrowały się na poszukiwaniu alternatywnych do maksymalizacji zysku celów przedsiębiorstwa. Zdaniem W.J. Baumola celem firmy jest maksymalizacja obrotów (sprzedaży, przychodów), gdyż od nich zależy wynagrodzenie menedżerów [Gorynia, 1998, s. 24-25]. Zgodnie z teorią Marris [1967] przedsiębiorstwa dążą do maksymalizacji stopy wzrostu w ujęciu dynamicznym, czyli do zmiany wielkości w czasie, wyrażającej się wzrostem majątku firmy. Marris [1967] wprowadza pojęcie „bezpieczeństwa grupy menedżerów”. Firma dąży do maksymalizowania stopy wzrostu, ale pod warunkiem osiągnięcia pewnego minimum zysku, zapewniającego wypłatę dywidendy. „Pierwszy stopień” bezpieczeństwa menedżerów gwarantuje wypłatę dywidend. Pełne bezpieczeństwo zapewnia wzrost, którego efektem powinna być maksymalizacja bieżącej ceny akcji. Giełdowa

ocena określa „funkcję użyteczności” menedżerów, z którą wiążą się dochody, władza i prestiż. Cena ta zmniejsza ryzyko przejścia firmy w inne ręce, co jest zawsze ryzykowne dla obecnego kierownictwa.

Na bezpieczeństwo jako podstawowy cel przedsiębiorstw, szczególnie zaś dużych korporacji, wskazuje także Galbraith [1979], zaliczany do grupy klasycznych instytucjonalistów, o których dorobku będzie mowa w dalszej części artykułu. Zdaniem Galbraitha [1979] gospodarka jest opanowana przez nowoczesne przedsiębiorstwa, czyli wielkie korporacje. Korporacje nie znajdują się pod kontrolą właścicieli (akcjonariuszy), lecz fachowców od zarządzania (menedżerowie, technicy), określanych przez niego mianem technostruktury. Celem technostruktury jest budowanie i utrwalanie własnej potęgi. Technostruktura nie kieruje się motywem zysku, lecz stara się zapewnić przedsiębiorstwu ciągłość i bezpieczeństwo działania.

Z kolei teoria Williamsona [1963] zwraca uwagę na znaczenie dyskrecjonalnej kontroli menedżerów nad wydatkami. Menedżerowie preferują pewne wydatki firmy i dążą do ich podnoszenia. Wydatki dyskrecjonalne, które menedżerowie kontrolują i z których czerpią bezpośrednio zadowolenie (wydatki na personel administracyjny, uznaniowe wydatki inwestycyjne), zapewniają im dochody, władzę, prestiż i bezpieczeństwo.

Mimo że władza menedżerów w przedsiębiorstwach nie jest poddawana w wątpliwość, nie ma zgody co do jej rozmiarów. Gruszecki [2002, s. 178-180] przytacza wiele argumentów przemawiających zarówno za, jak i przeciwko kontroli menedżerskiej. Władzy menedżerów sprzyja rozproszenie własności i ich „monopol” na informacje o wewnętrznym stanie firmy. Menedżerowie są, w odróżnieniu od wielu właścicieli, profesjonalistami. Istotnym argumentem jest także stwierdzenie, że władza i kontrola przypadają w udziale konkretnym ludziom, a nie całej organizacji. Skoro utracili ją właściciele, musieli przejść ją menedżerowie – innej możliwości nie ma. Z drugiej strony należy uwzględnić wiele czynników ograniczających władzę menedżerów i przyczyniających się do stopniowego zacierania się jednoznacznego rozdziału własności i zarządzania. Przy dużym rozproszeniu własności, do sprawowania kontroli wystarczy niewielki pakiet kontrolny lub porozumienie największych akcjonariuszy. Ponadto coraz większą rolę odgrywają inwestorzy instytucjonalni próbujący kontrolować firmy. Należy także pamiętać, że braku zysku nie da się ukryć w dłuższej perspektywie i może to doprowadzić do przejęcia firmy i zmiany zarządu. Żeby tego uniknąć menedżerowie są zmobilizowani do maksymalizacji korzyści akcjonariuszy, czyli zysku. Rezygnacja z maksymalizacji zysku często zresztą nie leży w interesie menedżerów. Ich wynagrodzenie jest niejednokrotnie powiązane z wynikami firmy (np. opcje na akcje). Teoria władzy, oferująca liczne metody pomiaru władzy oraz opisująca źródła władzy może znacząco przyczynić się do rozwiązania powyższego zagadnienia.

Ekonomia instytucjonalna podkreśla znaczenie władzy, przymusu i konfliktu w procesach ekonomicznych. Z takiego punktu widzenia zarówno gospodarka, jak i poszczególne przedsiębiorstwa jawią się *de facto* jako systemy władzy. Dostrzeżenie przez ekonomię instytucjonalną dużego znaczenia władzy dla funk-

cjonowania przedsiębiorstwa było konsekwencją zwrócenia przez nią uwagi na wiele istotnych elementów procesów ekonomicznych pominiętych przez szkołę neoklasyczną [Iwanek, Wilkin, 1998]. Wśród nich centralne miejsce w zajmuje pojęcie instytucji. Ekonomiści instytucjonalni mocno akcentują doniosłe znaczenie gospodarcze instytucji.

Zgodnie z tradycyjnym instytucjonalizmem, instytucje warunkują zachowania ludzi. Veblen [1959] przeciwstawia neoklasycznej koncepcji człowieka „błyskawicznie myślącego kalkulatora przyjemności i przykrości”, koncepcję człowieka, którego działania określone są przez zwyczaje i nawyki. Zdaniem Veblena [1959] człowiek nie reaguje biernie na zewnętrzne okoliczności, lecz jest podmiotem aktywnym. Celowo przyjmuje pewne nawyki, aby ułatwić sobie myślenie i działanie w ramach otaczających go instytucji.

Ekonomia instytucjonalna analizuje instytucje przez pryzmat wymiany zachodzącej między ludźmi, czyli transakcje. W jednej z najważniejszych prac powstałych w ramach tradycyjnego instytucjonalizmu Commons [1968, s. 65-142] krytykuje ekonomię neoklasyczną za uproszczony model wymiany, w którym anonimowe jednostki dokonują sporadycznie jednorazowych aktów wymiany i wprowadza pojęcie transakcji, czyli wymiany w ramach określonych zwyczajów, kultury i prawa. Commons [1968] wyróżnia trzy rodzaje transakcji:

- transakcje racjonujące (*rationing transactions*) zachodzą między podmiotami podporządkowanymi i zwierzchnimi w stosunku do nich (np. pobieranie ceł, podatków);
- transakcje menedżerskie mają na celu kierowanie i podporządkowywanie jednych podmiotów ekonomicznych innym podmiotom (np. relacje menedżera i pracownika);
- transakcje wymiany (*bargaining transactions*) polegają na przenoszeniu praw własności między podmiotami równymi z punktu widzenia prawa, choć niekoniecznie równymi pod względem siły ekonomicznej, która determinuje podział korzyści.

Interakcje międzyludzkie w działalności ekonomicznej wg Commonsa [1968] można wyrazić jako relacje konfliktu, wzajemności i harmonii. Podstawową funkcją instytucji jest zapewnienie możliwości korzystnego współdziałania jednostek w świecie pełnym konfliktów, a to bez udziału władzy nie jest możliwe.

Ważna rola w tzw. tradycyjnej szkole instytucjonalnej i nowej ekonomii instytucjonalnej przypada kosztom transakcyjnym, które decydują o efektywności każdej instytucji, w tym także przedsiębiorstwa. Są to koszty poszukiwania, zbierania i przetwarzania informacji, zawierania transakcji, monitorowania i egzekucji zobowiązań. Koszty transakcyjne można podzielić na trzy grupy:

- koszty koordynacji (dotarcie do kontrahenta, ustalenie ceny i innych warunków transakcji),
- koszty motywacji wynikające z niekompletności i asymetrii informacji (porównywanie ofert – np. odwiedzanie wielu sklepów) oraz z niedoskonałości samych umów (koszty notarialne, utracone korzyści z powodu błędnych decyzji stron),

- koszty egzekucji umów wynikające z zachowań oportunistycznych (monitorowanie umów, koszty sądowe).

Za punkt widzenia momentu ich powstawania koszty transakcyjne można podzielić na *ex ante* i *ex post*. Do pierwszej grupy należą koszty poszukiwania informacji o cenach, cechach dóbr, potencjalnych nabywcach i sprzedawcach, koszty negocjacji z nabywcami bądź sprzedawcami oraz koszty sporządzenia kontraktu. Do grupy kosztów *ex post*, pojawiających się po podpisaniu kontraktu zaliczyć można koszty monitorowania drugiej strony kontraktu, koszty egzekwowania kontraktu i koszty ochrony praw własności [Iwanek, Wilkin, 1998]. Tam gdzie ze względu na koszty transakcyjne „koordynacja zasobów przez rynek” jest droższa niż wykorzystująca hierarchię „koordynacja organizacyjna przez firmę” staje się uzasadnione powstanie przedsiębiorstwa. Zdaniem Williamsona [1998, s. 65-73] wysokość kosztów transakcji, a zatem i sposób koordynacji, zależy od następujących cech transakcji:

- charakteru zasobów zaangażowanych w transakcję, które mogą być uniwersalne lub wyspecjalizowane dla danego zastosowania bądź dla danej transakcji (kwalifikacje pracowników, które są przydatne tylko w danej firmie mogą być przykładem zasobów wyspecjalizowanych). Wyspecjalizowanie zasobów powoduje jednostronne lub wzajemne uzależnienie stron transakcji,
- częstotliwości transakcji,
- niepewności związanej z transakcją.

Wyspecjalizowane zasoby, wysoka częstotliwość transakcji i duża niepewność związana z transakcjami sprzyjają wykształcaniu się koordynacji hierarchicznej w ramach przedsiębiorstwa.

Przejęcie koordynacji przez przedsiębiorstwo i jego kierownictwo, nie oznacza, że jest ona darmowa. Jej koszty i efektywność są ściśle powiązane z relacjami władzy w firmie i ze sposobem wykorzystywania władzy przez kierownictwo. Zgodnie z nową ekonomią instytucjonalną, efektywność można maksymalizować na trzy sposoby:

- w ramach istniejących instytucji (rozumianych jako wzorce zachowań) i regulacji,
- poprzez zmianę reguł na korzyść dokonującego tej zmiany,
- poprzez bezkarne naruszanie reguł.

W zrozumieniu drugiego z wymienionych przypadków nieoceniony może okazać tzw. krytyczny nurt w badaniach nad władzą (*critical views of power*), o którym była mowa wcześniej. Podobną rolę w analizie trzeciego sposobu maksymalizowania efektywności mogą odegrać koncepcje dotyczące sięgania po nieprawomocną władzę i uprawiania polityki w negatywnym tego słowa znaczeniu [Kacmar, Ferris, 1993, s. 70-74].

W teorii mikro-mikro Leibensteina [1982, 1988] przedsiębiorstwo przestaje być podstawowym atomem analizy. Schodząc do poziomu jednostek (pracowników i kierowników) i ich efektywności, koncepcja ta otwiera drogę do uwzględniania wpływu władzy indywidualnych uczestników procesów zachodzących w przedsiębiorstwie na jego funkcjonowanie. Fundamentalnym elementem teorii

mikro-mikro jest pojęcie nieefektywności X, czyli różnicy pomiędzy poziomem efektywności, jaki mógłby zostać osiągnięty, gdyby przedsiębiorstwo minimalizowało koszty, a ludzie (pracownicy, kierownicy) wkładali tyle wysiłku, ile maksymalnie mogliby wkładać, a poziomem efektywności przy rzeczywistych kosztach i faktycznym wysiłku pracowników. Spostrzeżenie dotyczące nieefektywności X jest o tyle istotne, że tradycyjna teoria nie знаła innego źródła nieefektywności niż niewłaściwa alokacja zasobów, a zdaniem autora teorii mikro-mikro strata dobrobytu wynikająca z nieefektywności X jest znacznie większa niż w przypadku nieefektywności alokacyjnej. W efekcie często korzyści osiągnięte dzięki zwiększeniu efektywności alokacyjnej są znikome, natomiast poprawa efektywności X przynosi znaczące korzyści. Leibenstein [1982, 1988] stwierdza także, że większość transakcji w imieniu przedsiębiorstwa przeprowadzają agenci, a nie pryncypałowic⁴. W każdym przypadku możliwe są trzy scenariusze: 1. agent jest lojalny wobec pryncypała, 2. agent ogranicza swój wysiłek, ale nie powoduje to bezwzględnej straty pryncypała (realizuje dolny poziom oczekiwań pryncypała), 3. agent kieruje się swoimi korzyściami i powoduje stratę pryncypała. Gdy po obu stronach transakcji występują agenci liczba kombinacji zwiększa się. Przy takim patrzeniu na przedsiębiorstwo, wywieranie wpływu na pracowników oraz ich motywowanie przez kierowników staje się nakładem w procesie produkcji. Przy różnym poziomie motywacji z jednakowych nakładów otrzymuje się różną produkcję. Efektywność wykorzystania tego nakładu jest bezpośrednio związana z władzą pracowników i kierowników.

Podsumowanie

Przeprowadzona w niniejszym artykule analiza pokazuje jak ważny dorobek dotyczący władzy w przedsiębiorstwie znajdował się dotąd poza tradycyjną ekonomią. Ograniczone wykorzystanie dorobku teorii władzy w przedsiębiorstwie przez mikroekonomię wynika z kilku przyczyn. Jedną z nich jest nieprecyzyjne zdefiniowanie pojęcia władzy w mikroekonomii. Ponadto ekonomiczne teorie przedsiębiorstwa zbyt często traktują władzę jedynie jako źródło nieefektywności firmy [Nilakant, Rao, 1994, s. 649-72]. Z drugiej strony, nawet w koncepcjach szerzej odwołujących się do pojęcia władzy (np. menedżerskie teorie przedsiębiorstwa), jej występowanie ogranicza się do funkcji zmiennej zależnej. Podejście takie wynika, po części, ze sposobu patrzenia na władzę jako na jednorodne i jednowymiarowe zjawisko, a nie jako element złożonych i dynamicznych interakcji zachodzących w przedsiębiorstwie, co prowadzi do postrzegania władzy w kategoriach cechy, zamiast w kategoriach relacji. Jest to tym ważniejsze, że rośnie poziom skomplikowania relacji władzy w przedsiębiorstwie. We współczesnym kapitalizmie regułą staje się władza rozproszona nie tylko w samej firmie, ale także w jej otoczeniu. Jednoosobowy przedsiębiorca podejmujący wszystkie najważniejsze decyzje jest raczej wyjątkiem i to zazwyczaj tylko w początkowym okresie rozwoju firmy [Gruszecki, 2002, s. 16]. Uproszczone i zbyt

⁴ Tradycyjna ekonomia jest w zasadzie teorią zachowań pryncypałów.

płytkie traktowanie pojęcia władzy powoduje, że teoria ekonomii dotychczas w niewystarczającym stopniu wykorzystuje tkwiący w nim potencjał wynikający m.in. ze ścisłego powiązania władzy z efektywnością przedsiębiorstwa, ponieważ to właśnie władza ma często decydujący wpływ na alokację zasobów.

Dorobek teorii władzy może znacząco wzbogacić mikroekonomiczne teorie przedsiębiorstwa. Instytucjonalizm i nowa ekonomia instytucjonalna koncentrują uwagę na kosztach transakcyjnych, których wielkość w znaczącym stopniu zależy od władzy stron kontraktu oraz na wzorcach zachowań i regulacjach, których kształtowanie jest pochodną relacji władzy w danym systemie społecznym [Iwanek, Wilkin, 1998], [Veblen, 1959], [Commons, 1968, s. 65-142], [Williamson, 1998]. Teoria behawioralna i teorie menedżerskie proponują co najmniej kilka alternatywnych celów przedsiębiorstwa, ale dopiero dostrzeżenie znaczenia władzy w procesach decyzyjnych pozwala prognozować, które z nich zostaną ostatecznie zaakceptowane [Wiszniewski, 1994, s. 143-157], [Marris, 1967, s. 154-178], [Gorynia, 1998, s. 24-45], [Galbraith, 1979]. Wreszcie, na rozmiary, opisywanej w teorii mikro-mikro, nieefektywności X bezpośredni wpływ ma władza indywidualnych uczestników procesów zachodzących w przedsiębiorstwie [Leibenstein, 1982, 1988].

Wiele wątków poruszanych w niniejszym artykule zostało jedynie zasygnalizowanych. Wymagają one dalszych badań i szerszego omówienia. Do takich zagadnień zaliczyć należy m.in. problematykę diagnozowania i pomiaru władzy poszczególnych aktorów w przedsiębiorstwie czy też szczegółową analizę roli władzy w procesach decyzyjnych (np. dotyczących alokacji zasobów). Dalsze badania na temat wzbogacania teorii ekonomii o dorobek teorii władzy wydają się być interesujące nie tylko z teoretycznego, ale także z praktycznego punktu widzenia.

Bibliografia

- Alvesson M., [1996], *Communication, Power and Organization*, Walter de Gruyter, Berlin.
- Ashforth B.E., Mael F.A., [1998], *The Power of Resistance*, [w:] *Power and Influence in Organizations*, (red.) R.M. Kramer, M.A. Neale, Sage Publications, London.
- Barbalet J.M., [1985], *Power and Resistance*, „British Journal of Sociology”, Vol. 36; także w: *Power and Politics in Organizations*, (red.) C. Hardy, Dartmouth 1995.
- Blau P., [1964], *Exchange and Power in Social Life*, New York, John Wiley & Sons.
- Blaug M., [1995], *Metodologia ekonomii*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Commons J.R., [1968], *Legal Foundations of Capitalism*, The University of Wisconsin Press, Madison.
- Crozier M., [1973], *The Problem of Power*, „Social Research”, Vol. 40; także w: *Power and Politics in Organizations*, (red.) C. Hardy, Dartmouth 1995.
- Czarny E., Nojszewska E., [1997], *Mikroekonomia*, PWE, Warszawa.
- Dahl R.A., [1957], *The concept of power*, „Behavioral Science”, Vol. 2.
- Domańska E., [1986], *Kapitalizm menedżerski*, PWE, Warszawa.
- Ekonomia w przyszłości*, [1982], (red.) K. Dopfer, PWN, Warszawa.
- Emerson R.M., [1964], *Power-Dependence Relations*, „American Sociological Review”, Vol. 27.
- Foucault M., [1974], *Discipline and punish*, Penguin, Harmondsworth.
- Foucault M., [1980], *Power/Knowledge*, Pantheon, New York.
- Foucault M., [1982], *The subject of power*, „Critical Inquiry”, Vol. 8.

- Furubotn E.G., Pejovich S., [1974], *The Economics of Property Rights*, Ballinger, Cambridge.
- Galbraith J.K., [1979], *Ekonomia a cele społeczne*, PWN, Warszawa.
- Giddens A., [1979], *Central problems in social theory*, University of California Press, Berkeley.
- Gerth H.H., Mills C.W., [1958], *From Max Weber: Essays in Sociology*, A Galaxy Book, New York.
- Gorynia M., [1998], *Zachowania przedsiębiorstw w okresie transformacji. Mikroekonomia przejścia*, Wyd. AE w Poznaniu, Poznań.
- Gruszecki T., [2002], *Wpółczesne teorie przedsiębiorstwa*, PWN, Warszawa.
- Hickson D.J., Hinings C.R., Lee C.A., Schenck R.E., Pennings J.M., [1971], *A Strategic Contingencies' Theory of Intraorganizational Power*, „Administrative Science Quarterly”, Vol. 16.
- Iwanek M., Wilkin J., [1998], *Instytucje i instytucjonalizm w ekonomii*, wyd. II, Uniwersytet Warszawski, Wydział Nauk Ekonomicznych, Warszawa.
- Jaros S.J., [2000/2001], *Labor Process Theory*, „International Studies of Management & Organization”, Vol. 30.
- Jay A., [1996], *Machiavelli i zarządzanie*, PWE, Warszawa.
- Kacmar K.M., Ferris G.R., [1993], *Politics at Work: Sharpening the Focus of Political Behavior in Organizations*, „Business Horizons”, Vol. 36.
- Leibenstein H., [1982], *Teoria mikro-mikro: wykonawca-wykonawca oraz wydajność X*, [w:] *Ekonomia w przyszłości*, (red.) K. Dopfer, PWN, Warszawa.
- Leibenstein H., [1988], *Poza schematem homo oeconomicus*, PWN, Warszawa.
- Lukes S., [1974], *Power: A Radical View*, MacMillan, London.
- Marris R., [1967], *The Economic Theory of 'Managerial' Capitalism*, London.
- Miroński J., [2004], *Zarys teorii przedsiębiorstwa opartej na władzy*, SGH, Warszawa.
- Morrison C.J., [1990], *Market Power, Economic Profitability and Productivity Growth Measurement: An Integrated Structural Approach*, „Working Paper” No. 3355, National Bureau of Economic research, Inc., Cambridge, MA.
- Mueller D.C., [2003], *Public Choice III*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Nevo A., [1998], *Measuring Market Power in the Ready-To-Eat Cereal Industry*, „Working Paper” No. 6387, National Bureau of Economic research, Inc., Cambridge, MA.
- Niepublikowane recenzje prof. T. Gruszeckiego i prof. J. Wilkina na temat książki J. Mirońskiego, „Zarys teorii przedsiębiorstwa opartej na władzy”, SGH, Monografie i Opracowania, Warszawa 2004.
- Nilakant V., Rao H., [1994], *Agency Theory and Uncertainty in Organization. An Evaluation*, Organization Studies, Vol. 15.
- Pfeffer J., [1992], *Managing with Power*, Harvard Business School Press, Boston.
- Power and Politics in Organizations*, [1995], (red.) C. Hardy, Dartmouth.
- Rekowski M., [2000], *Wprowadzenie do mikroekonomii*, AE Poznań.
- Samuelson W.R., Marks S.G., [1998], *Ekonomia menedżerska*, PWE, Warszawa.
- Sawicki J., [1991], *Foucault and Feminism: Toward a Politics of Difference*, [w:] *Disciplining Foucault*, (red.) J. Sawicki, Routledge, London.
- Theories of Corporate Governance*, [2004], (ed.) Clarke T., Routledge, London.
- Valley K.L., Thompson T.A., [1998], *Sticky Ties and Bad Attitudes. Relational and Individual Bases of Resistance to Change in Organizational Structure*, [w:] *Power and Influence in Organizations*, (red.) R.M. Kramer, M.A. Neale, Sage Publications, London.
- Veblen T., [1959], *The theory of the leisure class: an economic study of institutions*, New American Library, New York.
- Weber M., [1978], *Economy and Society: an outline of interpretative sociology*, (red.) G. Roth, C. Wittich, University of California Press, Berkeley.
- Weber M., [1972], *Typy władzy prawomocnej*, [w:] *Twórcy naukowych podstaw organizacji. Wybór pism*, (red.) J. Kurnal, PWE, Warszawa.
- Williamson O.E., [1963], *A Model of Rational Managerial Behavior*, [w:] *A Behavioral Theory of the Firm*, (red.) R.M. Cyert, J.G. March, Englewood Cliffs.

- Williamson O.E., [1998], *Ekonomiczne instytucje kapitalizmu: firmy, rynki, relacje kontraktowe*, PWN, Warszawa.
- Wiszniewski Z., [1994], *Mikroekonomia współczesna*, Centrum Edukacji i Rozwoju Biznesu Olympus, Warszawa.
- Whetten D.A., Cameron K.S., [1998], *Developing Management Skills*, Addison-Wesley, Amsterdam.
- Wrong D.H., [1968], *Some Problems in Defining Social Power*, „American Journal of Sociology”, Vol. 73; także w: *Power and Politics in Organizations*, (red.) C. Hardy, Dartmouth 1995.

THE CONCEPT OF POWER IN ECONOMIC THEORY

Summary

The article examines the role of power in economic theory, with a special focus on the microeconomic theories of the firm. The aim of the paper is twofold. First, the author provides a comprehensive explanation of the concept of power in an enterprise. Second, he attempts to prove that microeconomic theories of the firm may benefit considerably from the theory of power and its findings.

The author develops an expanded definition of power based on Dahl's concept. Two key theoretical approaches to power are presented: managerial and critical. The role of power in neoclassical, behavioral, managerial, institutional, new-institutional and micro-micro theories is examined. The author checks if the findings of the theory of power can be incorporated into microeconomic theories.

The analysis reveals that the concept of power is not fully utilized and sometimes even neglected by microeconomic theory. This is despite the fact that the theory of power can enrich the microeconomic view and understanding of the enterprise, Miroński says. He looks at power as a neutral (not necessarily negative), dynamic and complex concept that can help explain many important microeconomic issues. Behavioral and managerial theories propose many alternative goals of the enterprise, and the concept of power may help predict which of these goals would dominate in a given situation. Transaction costs or “ineffectiveness X” from Leibenstein's micro-micro theory are influenced by power relations within the company. Further research into the application of the theory of power in economic theory seems to be both justified and promising, Miroński concludes.

Keywords: microeconomic theory of the firm, Dahl's concept, micro-micro theory, power relations