

Posudek

disertační práce **PhDr. Renaty Kociánové**
„Organizační klima a pracovní spokojenost“

Až marnotratně rozsáhlá - bezmála třísetstránková - disertační práce Renaty Kociánové je přehledovou studií k tématu na rozhraní mezi sociologií, teorií organizačního chování a integrální andragogikou. Autorka si stanovila několik cílů, které nicméně slouží k dosažení cíle hlavního: systemizovat poznatky vztahující se k řešení vztahu organizačního klimatu a pracovní spokojenosti. Domnívám se, že takto formulovaný cíl by byl postačující a přitom sevřenější, než cíle uváděné na šesté straně. Samotnou analýzu definovaných kategorií je asi vhodnější považovat spíše za nástroj řešení, než za cíl. Tato drobná výtka, ostatně spíše zaměřená k formulaci, než k vlastnímu řešení, je však jedinou výtkou, kterou mohu k záměru disertační práce vznést. Přestože problematika organizačního chování (a dále pak klimatu a jeho dalších souvislostí) bývá tematizována spíše v sociologii nebo psychologii práce, doktorandka ji pojala jako problém andragogický, s důrazem na procesy a činitele změny a s perspektivou využití v poradenství. Tento integrující přístup ji pravděpodobně přiměl k natolik široké konceptualizaci cílů, že by vystačila na několik studií.

Práce má logickou deduktivní strukturu. První kapitola je věnována obecnému vymezení firemní kultury jako vztahového rámce organizačního klimatu a spokojenosti zaměstnanců. Je s podivem, že přes poměrně velký prostor věnovaný diskusi o definicích organizační kultury autorka nezmiňuje zakladatele kulturalistického konceptu zkoumání podniku Edgara Scheina a že pomíjí neméně inspirativního autora Geerta Hofstedeho. (Oba autoři se objevují až v diskusi k charakteristice organizační kultury v kapitole 1.1, Hofstede až v závěrečné, nejvýznamnější kapitole.) Výběr citovaných autorit je přesto dostatečně rozsáhlý a pro účely práce obhajitelný. Už v kapitole k pojetím organizační kultury by však asi bylo vhodné pojednat o rozdílech strukturalistických a interpretativních přístupů ke zkoumání organizační kultury a zdůvodnit tak jeho metodologické limity (to se objevuje až na straně 219). V andragogické intervenci je podle autorky legitimní uvažovat v intencích strukturalistických, toto stanovisko je ovšem pouze implikováno v upozornění na nutnost rozlišovat mezi deklarovanou a reálnou kulturou (str. 16). Rozsáhlá kapitola 1.2 k typologiím organizační kultury odpovídá žánru přehledové studie, dala by se však citelně zredukovat, protože v dalších kapitolách vlastně není využita. Škoda, pojednání o faktorech pracovní spokojenosti v závislosti na typu firemní kultury by bylo pro kapitolu 6.4 nesmírně obohacující.

Pokud jsem formuloval jisté drobnější výhrady ke kapitole o organizační kultuře, kapitolu 2 Etika v řízení organizace považuji za plně opodstatněnou. Teprve etický rozměr dává úvahám o vztahu organizační kultury a klimatu smysl a posunuje těžiště andragogické intervence od industriálních priorit (instrumentální cíle, jako výkon, stabilizace řádu v organizaci, nanejvýš uspokojení určité části potřeb zaměstnanců) k prioritám typickým pro postindustriální společnost.

K následující kapitole nemám žádné podstatné připomínky. Je pojednána v intencích přehledové studie, nepřináší sice nové poznatky k tématu, ale je dostatečně podrobná a funkční jako spojovací článek ke čtvrté kapitole – Východiska k organizačnímu klimatu a pracovní spokojenost. Tato kapitola shromažďuje základní teze historického vývoje postavení člověka v organizační struktuře od vědeckého řízení přes Human Relations až po současné koncepty znalostního řízení (poněkud stranou zůstávají autority psychosociologie šedesátých let – je to záměr odůvodňující jejich zařazení do šesté kapitoly, nebo nedopatření?). Svou strukturou a dikcí připomíná spíše studijní text, je přehledná a postihuje hlavní principy jednotlivých směrů. Pravděpodobně nepřesnou formulací se na str. 95 objevuje tvrzení o „motivačním prvku“, který odhalily hawthornské pokusy – Mayo, ač psychiatr, se zaměřoval

spíše na skupinovou dynamiku a jeho přínos spočívá hlavně v odhalení sociálních faktorů ovlivňujících pracovní výkon. Na to ostatně sama autorka upozorňuje v dalších řádcích. K vlastní škodě doktorandka nevyužila příležitosti k diskusi o kategorii „lidský kapitál“. Ten totiž vysvětluje tradičními a nepříliš exaktními argumenty Armstrongovými (resp. Mužíkovými) a opomíjí Bourdieův konstrukt kulturního kapitálu, který by jako teoretický model mohl možná posloužit lépe (a navíc by obohatil teorii řízení sociologickou diskusí).

Následující pátá kapitola zevrubně, systematicky a metodicky probírá nejruznější interpretace organizačního klimatu. Evidentně přitom preferuje psychologizující pojetí, sociologické přístupy (např. Millera a Forma, nebo L. von Friedeburga) nejsou v textu zmiňovány. Přesto sociální aspekty organizačního klimatu jsou prismatem skupinové dynamiky v této kapitole zahrnuty (str. 138 a n.). Osobně bych přivítal, kdyby tato kapitola byla poněkud sevřenější a stručnější – ve snaze zahrnout absolutně všechny faktory determinující organizační klima se text stává poněkud méně přehledným.

Preferování psychologických přístupů při popisu organizačního klimatu je pravděpodobně způsobeno snahou vytvořit metodologicky jednotnou bázi pro popis a systematickou analýzu kategorie pracovní spokojenosti v kapitole šesté. I této kapitole by prospělo, kdyby byla přehledněji strukturována - a hlavně, kdyby se zaměřila spíše na vybrané aspekty pracovní spokojenosti s ohledem na stanovené cíle. Přehlednější se kapitola stává až od strany 195 díky pregnantnímu schématu členění faktorů pracovní spokojenosti.

Za stěžejní část celé rozsáhlé studie považuji kapitolu sedmou – Zkoumání organizačního klimatu a pracovní spokojenosti. Domnívám se dokonce, že tato kapitola by si sama o sobě zasloužila samostatnou existenci, čímž by se zdůraznil její nezanedbatelný přínos pro andragogickou metodologii, resp. pro metodologii organizačního chování. Kdyby tvořila skutečně nosnou část textu, mohla by být doplněna o příklady a kasuistiky a mohla tak výrazně zvýšit heuristickou hodnotu celé práce.

Disertační práce Renaty Kociánové nese ještě některá rezidua autorské prvotiny v daném žánru: potřebu vysvětlit pojmy, které jsou na určité úrovni vědeckého poznání samozřejmé (např. diskurs, korelace aj.), respekt před autoritami a ostých formulovat vlastní řešení, četné odkazy na slovníky a citace z druhé ruky. Přesto je třeba zdůraznit, že tento nedostatek je vyvážen jinou předností: Text je kultivovaný, srozumitelný, nepředstírá „velkou vědu“, ale zasvěceně se věnuje tématu vědy praktické, ať už ji nazveme andragogikou nebo teorií organizačního chování. I velmi pozorný čtenář při korektorském čtení v něm najde jen nepatrné množství písarských chyb. Pro eventuální publikování textu bude muset autorka ještě přehlédnout soupis odkazů a bibliografických citací, kde lze najít několik drobnějších nesrovnalostí. (Mimochodem, to, co je označeno jako „Soupis bibliografických citací“ je ve skutečnosti seznamem použité literatury!) Doporučil bych rovněž práci opatřit anotací a resumé, případně i rejstříkem.

V každém případě ovšem připomínky a náměty uvedené v této recenzi nebrání skutečnosti, že disertační práce Renaty Kociánové vyhovuje standardům kladeným na tuto úroveň odborného textu a je možno ji doporučit k obhajobě.

Olomouc, 18. dubna 2006



Doc. PhDr. Dušan Šimek
Katedra sociologie a andragogiky
FF UP v Olomouci