

Organizační klima a zvláště klima v pracovní skupině je důležité pro pracovní život člověka, pro jeho pracovní motivaci, pro pracovní vztahy a spolupráci s druhými lidmi, pro jeho vztah k práci i k organizaci. Práce je významnou hodnotou mnoha lidí, jejím prostřednictvím lidé uspokojují mnohé své potřeby a naplňují své představy. V této souvislosti je významným ukazatelem pracovního života pracovní spokojenost člověka. Pracovní spokojenost či nespokojenost se promítá v zájmu člověka o práci i organizaci, působí na pracovní chování a na stabilizaci pracovníků. Z těchto důvodů jsou oba tyto fenomény velmi důležitými prvky řízení organizace, které mohou výrazně působit na její fungování a výsledky.

Ke zpracování předložené disertační práce "Organizační klima a pracovní spokojenost" mě vedly dva hlavní důvody. Prvním důvodem byla pociťovaná potřeba širšího teoretického zpracování problematiky organizačního klimatu a pracovní spokojenosti a potřeba reflektovat velmi "uvolněné" užívání těchto pojmů v poradenské i řídicí praxi, se kterým se již dlouhá léta setkávám. Druhým důvodem tematického zaměření práce je můj profesní zájem, kterým je problematika řízení lidí. Zpracování tématu v rámci této oblasti mi umožnilo uplatnit teoretické znalosti i poznatky z praxe řízení organizací.

Pojem klima v souvislosti s organizací je vymezován zřídka, je rozdílně chápán a variabilně užíván v různých kontextech. Je zarážející, že mnoho domácích a zahraničních publikací v oblasti psychologie a sociologie práce, managementu, personálního managementu, organizačního chování apod. neobsahuje ani malou podkapitolu k tomuto tématu, v mnoha z nich není tento pojem uveden ani v hesláři. Problematice pracovní spokojenosti je v odborné literatuře věnováno více pozornosti než organizačnímu klimatu, avšak její pojetí není rovněž jednotné, výrazné rozdíly se objevují například v chápání vztahu pracovní spokojenosti a výkonnosti pracovníků.