



UKRADENÝ MANAGEMENT: REFLEXE ROZPORŮ VE VNÍMÁNÍ PODSTATY MANAŽERSKÉHO VÝZKUMU OČIMA DOKTORANDA

STOLEN MANAGEMENT: CONTRADICTING VIEWS ON MANAGEMENT RE- SEARCH AND A PHD STUDENT'S REFLECTION

Michal DOLEŽEL

Katedra informačních technologií, FIS VŠE, Praha, michal.dolezel@vse.cz

Abstract: Na podkladě klíčových historických událostí, které během druhé poloviny 20. století vedly k zásadním změnám v charakteru manažerského a organizačního výzkumu ve světě, diskutuji disciplinární ukotvení managementu a jeho vztah k jiným společenským a technickým vědám. Rovněž se zabírám vztahem manažerského výzkumu a praxe, a to v kontextu globálním i lokálním. V té souvislosti se zaměřuji i na otázku „potřebnosti“ či „nepotřebnosti“ teorií v oblasti managementu. Následně odmítám vymezení na obou krajních názorových pólech a kloním se k třetí pozici – zdůrazňuji nepominutelnou úlohu teorie, ovšem při zachování relevance organizačního výzkumu jako celku i pro praxi.

Abstract: Based on the key historical events surrounding the substantial change in nature of management and organizational research during 2nd half of 20th century, I discuss disciplinary grounding of management studies and its relationship to other disciplines. I also deal with the dependence between management research and practice, in global as well as local context. In this regard, I focus on the issue of “usefulness” and “uselessness” of management theories. Consequently I refuse both extreme positions and prefer the third one. I argue for the non-negligible role of theory, however encourage to focus also on the issue of practical relevance.

Klíčová slova: management, manažerský výzkum, organizační chování, historie, teorie a praxe

Key words: management, management research, organizational behavior, history, rigor and relevance

Motto:

„Z předmětů, které připadají v úvahu pro zařazení do výuky budoucích podnikatelů a manažerů, není žádný tak příhodný jako právě lidské chování.“

Ze zprávy Gordona a Howella pro Fordovu nadaci (1959)

„Vědci a praktici společně nemohou produkovat výzkum, mohou se maximálně vzájemně iritovat“
(Kieser & Leiner, 2009, s. 516)

Úvod

Management původně nebyl žádnou vědou, ale praktickou disciplínou či snad dokonce uměním. Alespoň se tak v první polovině 20. století jevil (Koontz, 1961; Thompson, 1956). Pak ale přišli američtí psychologové a sociologové a všechno změnili. Máme jim děkovat, nebo je nenávidět? Odpověď evidentně závisí na tom, kdo přesně se ptá...

Tento příspěvek pojednává o manažerském výzkumu a jeho poslání, přičemž klade mnoho otázek. Například: Je (a má být) současný management společenskou vědou, nebo spíše technickou disciplínou, za kterou ho považovali „otecové zakladatelé“ Taylor a Fayol? A skutečně ho akademičtí psychologové a sociologové inženýrům, řečeno s notnou dávkou nadsázky, v druhé polovině 20. století v USA ukradli, nebo jeho problémy náleželi sociálním vědcům již ze své bytostné podstaty? To jsou jen dvě základní, které si lze v souvislosti s diskusí o podstatě managementu položit, přestože u nás nejsou podobné debaty dosud příliš časté. V těchto úvahách však můžeme pokračovat i dál. V době, kdy se v České republice zvyšuje tlak na kvalitu a světovou srovnatelnost publikačních výstupů, může se ptát ne jeden zástupce „vědeckého potěru“ (doktorand) takto: Co přinese snaha o přiblížení globální manažerské vědě? Bude to mít pouze pozitivní efekty za situace, kdy je světová manažerská věda otevřeně kritizována za to, že je za praxí pozadu (Fendt, 2013), od praxe zcela odtržená (Garman, 2011) či dokonce praxi explicitně škodlivá (Ghoshal, 2005)? Ale na druhou stranu – bude náš doktorand přemítat dále – má nějaký smysl v dnešním vědeckém světě zůstat mimo globální proud, řešit si „své domácí“ problémy praxe a se světovou vědou nekomunikovat?

V souhrnu, příspěvek je motivován úvahami nad podstatou a smyslem manažerského výzkumu. Tím mám na mysli především 1) otázku disciplinárního ukotvení manažerského výzkumu vůči ostatním vědám a 2) otázku praktické relevance výstupů tohoto výzkumu. Právě na tuto problematiku příspěvek primárně cílí. Management zde přitom pojmám v širokém akademickém kontextu – zcela v intencích toho, co v zahraničí bývá běžně označováno jako skupina disciplín „Business and Management Studies“. Tam náleží mj. marketing, strategický management, finance, ale předně to bývá spojováno se studiem MBA na tzv. „business schools“. Jak ukázu dále, výsadní postavení v mém příspěvku mají dvě manažerské disciplíny záměrně zvolené na opačných stranách manažerského spektra: organizační chování a informační systémy. Prvně zmíněnou lze označit za psychologii organizace, která není tak úplně psychologií organizace (Jex & Britt, 2008), zatímco tu druhou informatikou, která ale vlastně informatikou také úplně není (Avgerou, 2000).

Následující text se skládá ze tří částí. První část naznačuje historické souvislosti důležité pro pochopení imaginárního uloupení managementu inženýrům. Druhá část příspěvku se zabývá dozvuky historie a zdůvodňuje, proč je management fragmentovaný a proč existuje spousta názorů na to, co a jak by měl zkoumat. Poslední část prezentuje osobní pohled na otázky budoucího vývoje managementu a vztahu teorie a praxe.

Narození organizační vědy

„Administrativní věda bude aplikovanou vědou, která bude v obdobném vztahu k základním společenským vědám, jako je inženýrství k fyzikálním vědám nebo medicína k vědám biologickým“ (Thompson, 1956, s. 103)

Takto zněla původní vize v té době ustavované organizační vědy (též organizačních studií, tzn. „teorie managementu“) v 50. letech 20. století v anglosaském světě. V době, kdy u nás Sociologický časopis píše o klasickém díle Marche a Simona z roku 1958 jako o publikaci cílící na sociologii průmyslu (Máša, 1965), je již ve Spojených státech téměř ustaven samostatný obor, který se nejčastěji označuje jako organizační chování či organizační teorie. Děje se tak podle toho, zda o něm mluví psycholog (zastávající tzv. mikro přístup), nebo sociolog (makro přístup). V této době však mezi nimi ještě neexistuje na „business schools“ jasné oddělení, snad ještě tehdy převládla vize jednoho společného oboru zaměřeného na studium organizací. Kromě psychologie a sociologie byly tomuto oboru dány do vínku rovněž původní manažerské teorie a původní preskriptivní přístup k managementu z počátku 20. století (zejm. práce Henriho Fayola – důlního inženýra a Fredericka Taylora – strojního inženýra) (B. Schneider, 1985). Nelze však pominout ani historický vliv politikologie a ekonomie (Heath & Sitkin, 2001), jakož i zjevně nepominutelnou historickou úlohu antropologie (Morey & Luthans, 1987, 2013). Velký vliv v tomto směru měly zejména Hawthornské studie prováděné ve 20. a 30. letech 20. století v průmyslovém podniku na předměstí Chicaga. Ty jsou tradičně spojovány se jmény Eltona Maya (sociální psycholog, syn stavebního inženýra) a Lloyda Warnera (antropolog působící současně jak na Harvardské univerzitě, tak na její „business school“). Závěry z jejich výzkumu, tzv. škola lidských vztahů, vytvořily viditelnou alternativu k tehdejší čistě „inženýrským konceptům“, a to dávno před ustavením organizačního chování jako svébytné disciplíny. Tehdy však ještě i tyto jednoznačně směřovaly k organizační intervenci – zlepšení pracovní výkonnosti v továrně. Je tedy patrné, že sociální vědci začali manažerům do jejich práce mluvit poměrně brzy, ale tehdy ještě šlo především o řešení problémů praxe.

Bohužel, výše uvedená vize se nenaplnila a organizační věda se aplikovanou vědou nikdy nestala. Stalo se něco úplně jiného. Pod vnějším tlakem na americké „business schools“ došlo k výraznému posuvu s cílem jejich „zvědečtení“. V tomto procesu hrály klíčovou úlohu především snahy ekonomů a dvou nadací, které si zásadní změny v charakteru manažerského výzkumu vytknuly jako cíl směřující k podpoře rozvoje americké ekonomiky. Šlo o nadace Forda a Carnegieho (Miner, 2002). Úvodní motto tohoto příspěvku je přebráno, dle (Greenberg, 1994), ze zprávy pro první jmenovanou nadaci, která byla sepsána dvěma ekonomy - Robertem A. Gordonem a Jamesem E. Howellem.

V důsledku uvedených snah mnoho psychologů a sociologů (v menší míře i politiků a antropologů) vyslechlo vábení ekonomů a opustilo americké univerzity. Přesídlili na „business school“, vysoké školy aplikované ekonomie, ekonomiky a managementu (později včetně managementu IT). Tam změnili celou filosofii výzkumu – z managementu jako pragmaticky orientované disciplíny založené na intuici a zkušenostech se během 60. a 70. let 20. století stala společenská věda s metodologií, kterou si psychologové a sociologové přinesli ze svých domovských oborů; z prvních manažerských teoretiků, inženýrů Fayola a Taylora, se podle stejného vzorce stali antihrdinové (Miner, 2002). To se často obdobně dotklo i tehdejších kateder managementu ve Spojených státech. Vymezením vůči psychologii práce a organizace se konstituovala disciplína organizačního chování, vymezením vůči sociologii práce a organizace potom o něco později, přibližně v 70. letech 20. století, disciplína organizační teorie (Stern & Barley, 1996). Nebýt

těchto nových názvů, tak by však patrně jen málokdo v těchto letech poznal rozdíl vůči jejich sesterským disciplínám setrvávajících na „kamenných“ univerzitách, protože mnoho psychologů a sociologů bylo navíc v té době vědecky činných na obou pracovištích zároveň. Společným jmenovatelem však je deskriptivní charakter výzkumu charakteristický jak pro sociologii, tak pro psychologii, i když psychologové tíhli k pragmatičtější požímanému výzkumu a úžeji zaměřeným teoriím (O'Reilly, 1991).

Posuňme se o několik dekád v čase dále. V 90. letech 20. století se již v souvislosti s vědeckým výzkumem organizací nejčastěji mluví pouze o organizačním chování (v českém prostředí srov. Bělohávek, 1996), avšak „schizofrenická orientace“ (O'Reilly, 1991, s. 429) oboru pokračuje – stále jsou zcela zřetelné dva proudy s vlastní profesní identitou, které spolu prakticky nekomunikují. Psychologové jsou členy Americké psychologické asociace (APA), sociologové Americké sociologické asociace (ASA). Většina časopisů je tedy oddělená, výjimkou jsou např. časopisy Akademie managementu (AOM), která plní funkci jednotící profesní asociace.

Převaha psychologie je však v té době přesto zřejmá a zdánlivě nezpochybnitelná. Významný sociální psycholog a později organizační teoretik Edgar Schein (1996) tento koncept kritizuje. Schein v devadesátých letech 20. století říká, že „většina ‚business schools‘, jež implementovala tento koncept [studia organizací], zaměstnala průmyslové a sociální psychology a pojmenovala ho jako ‚organizační chování‘ – nálepkou, se kterou jsem se nikdy nesmířil, protože ve mně vyvolává pochybnost jako nekonceptní protimluv“ (s. 230). Schein proto preferuje již zmíněný širší termín organizační studia z důvodu, že tento název umožňuje nedogmaticky „vnést jakoukoliv disciplínu relevantní pro pochopení reality organizací“ (s. 231). Následně uzavírá na tuto dobu převratnou myšlenkou, že „[organizační] psychologové nevěnovali [přibližně až do 80. let 20. století] dostatečnou pozornost sociologům a antropologům, jejichž [výzkumná] tradice spočívá v tom jít do terénu a dlouhodobě pozorovat určitý fenomén předtím, než se mu budou snažit porozumět“ (s. 231).

Mimo jiné i díky osobě Scheina vzrůstá zájem organizačních badatelů o budoucí silné a významné téma – koncept organizační kultury, kterou lze chápat jako určité pojivo mezi mikro a makro přístupy ve studiu organizací (Doležel, 2013). Avšak zejména se do hry opět (alespoň okrajově) dostává výše zmíněná sociální a kulturní antropologie, ona „pro historii managementu pozapomenutá behaviorální věda“ (Luthans et al., 2013, s. 92). Její pozice, která má – jak již z názvu plyne – s kulturou mnohé společné, je v tomto příběhu do značné míry poutavá. Ačkoliv první učebnici organizačního chování napsal v roce 1969 antropolog (ress. kvalitativní sociolog silně ovlivněný antropologií) William Foot Whyte a mimochodem i Eltona Maya pojilo blízké přátelství s významným antropologem Bronislawem Malinowskim, cesty antropologie a organizačních věd se někde během sedmdesátých či osmdesátých let 20. století rozdělily (Bate, 1997). Antropologie následně byla ve studiu organizací donedávna prakticky odvržena. Tato nauka tak vkročila z pohledu studia organizací do nového tisíciletí s výše uvedeným statusem a obnovený zájem organizačních badatelů o ni přichází – především v důsledku postupující globalizace a silnějšího vnímání kulturních rozdílů mezi podnikatelskými subjekty v různých zemích – až v době poměrně nedávné.

Spory o otcovství organizační vědy

Výše jsem v souvislosti s organizacemi zmínil inženýrství, psychologii, sociologii a antropologii. Několik oborů reprezentujících širokou plejádu různých přístupů praxe i teorie. Ale který přístup je pro organizace tedy tím pravým? Pohled inženýra bude v duchu myšlenek systémového racionalismu (Barley & Kunda, 1992) poměrně jasný. Vše vyřeší zodpovědný návrh organizace, ve kterém bude hrát prim organizační struktura, promyšlené procesy, detailní pracovní postupy a výkonová norma. Pohled podnikového ekonomy (Synek, Hoffmann, & Mackenzie, 2013) bude pochopitelně akcentovat finanční stránku věci – náklady, výnosy, účetní a jinou evidenci, které budou motorem pro řízení a směřování celé organizace. Psycholog pak bude vidět organizaci svou mikro-optikou jako skupinu interagujících individuí, zatímco sociolog bude makro-optikou v organizaci spatřovat důsledek vývoje společnosti. A antropolog? Pokud se ho někdo zeptá, tak jistě neopomene zdůraznit vliv organizační kultury.

Ve světle výše uvedeného je případně ptát se: byla a je víze sjednocující organizační vědy jen iluzí? A má smysl pokoušet se na problémy organizací dívat optikou překračující hranice jednotlivých disciplín, tedy – řečeno manažerským newspeakelem – přemýšlet „out-of-the-box“? Před zodpovězením této otázky však učiním ještě jeden krátký exkurz do historie, tentokrát však holandské. Platnost je nicméně možno částečně vztáhnout i na jiné evropské státy. Baalen a Karsten (2012) ho předkládají s nadhledem, formou fascinující prezentace s důrazem na perspektivu různých soupeřících „akademických kmenů“. Na jevišti tak vystupují nejprve inženýři zdůrazňující Taylorovy principy vědeckého řízení, aby byli ve 20. letech 20. století vytěsňeni ambiciózními podnikovými ekonomy osobujícími si vládu nad podniky a považující inženýry za nekompetentní „diletanty neschopné vykonávat komplexní účetní operace“ (s. 227). Ač se inženýři pokusili o odpor ve formě ustavení „technické ekonomie“ (ibid.), většina profesorů inženýrství se obávala, že by tento přístup byl k újmě statutu

inženýrských disciplín, a tak své místo podnikovým ekonomům uvolnila. Ve 30. letech je však „kmen podnikových ekonomů“ napaden psychology, kteří sypou do soukolí čisté racionality písek ve formě poukazování na důležitost lidského faktoru. Příchod psychologů podnikové ekonomy rozdělí a vzniká schisma, které trvá přibližně do 60. let 20. století, protože nezanedbatelná část ekonomů tehdy považovala jakýkoliv lidský element v přísně racionálním ekonomickém uvažování za silně nežádoucí.

Tou dobou však průmysl poukazuje na to, že potřebuje především všeobecně vzdělané pracovníky a manažery, a nikoliv úzce specializované teoretiky. Spolu s importem amerických myšlenek týkajících se manažerského vzdělávání je tím hlavním impulsem pro změnu a pro posun směrem k pragmatickému modelu manažerského vzdělávání, a tím i k interdisciplinaritě. Ačkoliv holandský manažerský výzkum americký model „jedné univerzální vědy“ v tu chvíli nenásleduje, tyto impulsy způsobily sesazení podnikové ekonomiky z piedestalu té jediné správné vědy pro organizace. S 80. léty přichází „kmen sociologů“, kritika teorie systémů, jakož i striktně racionálního uvažování v teorii rozhodování jako jediného možného pohledu na manažerské problémy. Praxe totiž musí čelit spíše velké dynamice vnějšího a vnitřního prostředí, ale i lidskému faktoru. Tehdy je již zřejmé, že teorie systémů se nikdy společným a jednotným základem pro všechny organizační problémy nestane, a přichází uvědomění, že jedinou cestou je multi-paradigmatičnost a koexistence nejrůznějších proudů a teorií. Od těch dob, snaha o nalezení způsobu, „jak [nejrůznější] teorie, modely či techniky mohou být zkombinovány nebo integrovány, už nebyla dále považována za společně sdílený akademický ideál.“ (s. 232). Paradoxně, uvnitř managementu jako nyní legitimního oboru vznikají následně nové akademické (sub)disciplíny, které opět řeší podobné problémy související s vymezením svých hranic jako předtím (rovněž) samostatné disciplíny cca století zpět. A je to celkem logické: pokud vytrhneme inženýry, ekonomy, sociology a psychology z jejich domovských disciplín a přesadíme je do prostředí „business schools“, co bude očekávaným výsledkem? Vytvoření jedné integrující vědy jen stěží. Tedy, historie se do značné míry v posledních dekádách opakuje, včetně oné potřeby ochrany teritoria jednotlivých disciplín (srov. J. Schneider, 2006) stejně jako hledání nových interdisciplinárních propojení jakými jsou např. behaviorální logistika, (manažerské) informační systémy atd.

Z výše uvedeného je zřejmé, že celá historie organizačních věd je vlastně historií sporů o to, „která disciplína má pravdu“, sporem v minulosti vyúsťujícím v osobování monopolu na organizační výzkum. A také je již jasné, že k vytvoření jednotné integrující organizační vědy ve světě nikdy nedošlo a původní vizi „administrativní vědy“ nám připomíná dnes již jen název předního vědeckého časopisu *Administrative Science Quarterly*. Pole organizačního výzkumu prováděného na půdě současných „business schools“ tak můžeme bezpochyby označit za značně fragmentované, byť velmi specifické a oddělené od tradičních univerzit. Existence zmíněné fragmentace nás v současnosti především upozorňuje na to, z jak rozdílných základů současný vědecký management vzešel a že je světem –sám pro sebe – nefalšovanou manažerskou džunglí (Koontz, 1961, 1980). Avšak takto širokou plejádu směrů studia organizací lze rovněž považovat za bariéru pro dosažení konsensu ve smyslu ideální podoby organizačního výzkumu (Pfeffer, 1993). Jestliže došlo pouze k vytvoření druhé psychologie organizace, druhé sociologie organizace, druhé informatiky atd., bylo skutečně dosaženo toho, co měl na mysli Thomson, když mluvil o (jedné) aplikované společenské vědě těžící z věd referenčních a sloužící praxi?

Na druhou stranu, pokud hlouběji zvážíme shora uvedené spektrum oborů, které se na výzkumu podnikatelských subjektů podílí či podílelo, bude nám brzy jasné, že mnohé základní filosofické přístupy k provádění organizačního výzkumu jsou již v zárodku nelslučitelné. Lze zde tedy mluvit o diametrálně odlišném náhledu na základní epistemologické otázky, tedy co lze vlastně považovat za znalost a jak lze dospět k novému poznání. Z tohoto pohledu by bylo možno považovat vznik „duplicitních -ogí“ a popření vize jedné univerzální vědy za správný, respektive pochopitelný. Špatnou zprávou však je, že spolu s výběrem tohoto směru vzala za své i ona relevance pro praxi, která byla ideově svázána s původním eklektickým konceptem jednotné administrativní vědy.

Porovnejme nyní tento stav se současnou situací v organizačním bádání u nás. Zatímco na světové scéně (fragmentovaný) společensko-vědní model orientovaný na teorii převážil, při pohledu na scénu domácí se musím ptát, co je vlastně deklarovanou hodnotou manažerského výzkumu na půdách českých ekonomicky orientovaných škol. Chlubíme se přínosem pro praxi a často záměrně distancujeme od „příliš teoretických“ výstupů světového manažerského výzkumu, které „nějak podezřele připomínají společenské vědy“. A ty se u nás nenesí, zcela v duchu glosy Stöckelová (2012) trefně vystihující názor typický pro mnoho obyvatel České republiky, že „sociální a humanitní vědy jsou k ničemu, jsou tlacháním, pouhými slovy bez reálného dopadu na společnost, ekonomiku nebo kvalitu našich životů“ (s. 10). Zatímco tak na světové úrovni postupně došlo k utlumení preskriptivních konceptů (inženýrský přístup, tzn. „takto to dělejte“) ve prospěch deskriptivních (společenskovědní přístup, tzn. „popišme, jak to praxe vlastně dělá či nedělá“), tedy k utlumení praxe ve prospěch teorie s cílem nabytí vědeckou legitimitu, u nás je tomu dosud přesně naopak.

Jsem přesvědčen, že obě tyto cesty jsou slepé. Je krátkozraké snažit se uměle o vědecký přístup a ignorovat přitom relevanci pro praxi, ale stejně nesmyslné je přehlížet vysvětlující úlohu a potenciální přínos společenských věd při řešení organizačních problémů – považovat společenské vědy za nedochůdčata v porovnání s vědami přírodními a technickými. Myslím si, že je zde prostor pro třetí cestu. Kudy by se mohla ubírat, to stručně naznačuji v kapitole následující.

Nadějně vyhlídky

„Vidím mrtvé lidi“, šeptá malý Cole Sear ve filmu Šestý smysl, „vidí jen to, co chtějí vidět. Oni neví, že jsou mrtví“. Tento filmový motiv využili Schwarz, Clegg, Cummings a Donaldson (2007) k tomu, aby se zamysleli nad současným stavem organizačních a manažerských věd v anglosaském světě, které jsou vděčným předmětem tamních debat. Ptají se: „Mají organizační badatelé šestý smysl umožňující převod vize organizační vědy do výzkumné reality? Chovají se jako Willisova postava, když sice vynalézavě, avšak nepřesně formulují a prezentují své poznatky? Nebo, jako Cole, vidí ‚mrtvá‘ témata a paradigmata aniž by si uvědomili, že ta jsou těsně před definitivním odchodem z tohoto světa, přičemž oni pouze uměle udržují deformovanou perspektivu organizační vědy jako svébytné disciplíny?“ (s. 301).

Články jako výše citovaný dávají tušit změny. Ne všichni zahraniční akademici jsou spokojeni se současným stavem světového manažerského výzkumu a rýsuje se prostor pro onu další cestu, kterou jsem zmínil závěrem předchozí kapitoly. Současný akademický model světové manažerské vědy má skutečně mnoho nedostatků, pokud zvažíme to, že management by měl být podobným typem vědy jakým je právo či medicína (Bennis & O'Toole, 2005) a že důraz na přínos pro teorii a praxi se nemusí v rámci jedné disciplíny nutně vylučovat (Vermeulen, 2005).

Jedním z cílů, které je možno v tomto ohledu vytyčit, je poskytnutí většího publikačního prostoru v předních vědeckých časopisech kvalitním projektům využívajícím principy výzkumu orientovaného na návrh (design science) či akčního výzkumu (Aken, 2004), a snížit tak současnou „tyranii metodologie“ (Gallupe, 2007, s. 20). Ta se v organizačních vědách v minulosti projevovala např. odmítáním kvalitativní metodologie jako celku (Bengtsson, Elg, & Lind, 1997) nebo v současnosti stále ještě projevuje přehnaným důrazem recenzentů na kvalitu empirických dat i v rámci výzkumných projektů, ve kterých se badatel hlásí k nepozitivistické, interpretativní pozici (Stahl, 2014). V současné době však jde primárně o zpochybnění teze, že hlavním cílem organizačního výzkumu musí být pouze popisný mód charakteristický pro pozici objektivního a nezúčastněného výzkumníka. To je obvyklý přístup právě základních společenských věd, kdy zásah do zkoumané reality s cílem dosažení změny ve formě praktického přínosu není ani potřebný, ani žádoucí. V rámci aplikované disciplíny je tomu však jinak.

Kodifikace ideální formy přínosu praxi je ale vlastně docela ošidná. Původně se totiž předpokládalo, že přínos praxi lze docílit právě tak, že se v módu kvantitativního či kvalitativního výzkumu jednoduše rigorózně popíšu úspěšné či neúspěšné praktiky/případy s cílem budování manažerské teorie (Thompson, 1956). Tímto způsobem měla věda sloužit profesionálům v organizacích, kteří tak získají znalost té správné praxe či naopak informaci o tom, co ani nemají zkoušet. Není to vůbec špatná myšlenka. Problém nastal spíše s její implementací a zejm. s tím, že paralelně působil faktor méněcennosti organizačních věd spojený s již popsaným importem sociálních vědců do managementu. V současnosti tak spíše než relevance problému pro praktiky zapůsobí na recenzenty argumentace tzv. gap-filling/gap-spotting, naplňováním mezer v teoretických znalostech. Výzkum je poháněn nikoliv problémy praxe, ale pouze mezerami v teoriích (Alvesson & Sandberg, 2013).

Požadavek na přínos teorii však ani „zlegalizováním“ intervenčních metod výzkumu ve špičkových vědeckých časopisech zcela jistě nezmizí. Nelze tedy např. očekávat, že prosté vyřešení určitého manažerského problému v konkrétním kontextu některé organizace bude možno publikovat v tomto typu časopisů bez důrazu na klíčovou prezentaci adekvátního teoretického pozadí (Aken & Romme, 2009; Gregor & Hevner, 2013). V tomto směru se management inženýrům již patrně nikdy nevrátí. Právě a jen v inženýrství je totiž takový přístup zcela legitimní. Inženýry teorie příliš nezajímá – inženýry zajímá, aby železniční most nespádl či softwarový systém fungoval. Inženýři teorie nevytvářejí, ale konzumují (Olaya, 2012). Na druhou stranu existují další, byť méně prestižní možnosti, kde lze prakticky orientované výsledky publikovat (časopisy věnované praktikům, zvláštní čísla vědeckých časopisů zaměřené na alternativní žánry apod.).

Osobně však další setrvání managementu v módu sociální vědy nepovažuji vůbec za tragédii. Nakonec je vlastně dobře, že psychologové a sociologové management inženýrům ukradli. Ačkoliv manažerská praxe pochopitelně potřebuje i praktická řešení, je dle mého názoru teoretická stránka věci neméně důležitá. Pokud nebudeme umně budovat a využívat vlastní teorie či teorie přejaté z jiných společenských věd, mohla by se naše činnost omezit na „organizační inženýrství“, tedy fungování metodou pokusů a omylů. Proč by to mělo být špatné? Jednoduše si nemyslím, že jde o vhodný přístup, pokud mluvíme o intervenci do systémů zahrnujících lidské bytosti. Ostatně, dokázali bychom si představit, že by obdobný přístup, tzn. ignorování teorie, uplatňovala např. medicína?

Sociálně orientované teorie v managementu prostě potřebujeme. Jen teorie nám mohou dát odpověď na otázku „proč“, nikoliv pouze „jak“. Až příliš často stává, že jako manažeři – praktici „bláhově navrhujeme [organizační] artefakty, zatímco doufáme ve změnu vzorců chování [lidí]“ (Pentland & Feldman, 2008, s. 235). Teorie nám např. mohou poskytnout vysvětlení, proč se tento přístup často nesetkává v organizacích s úspěchem. A jak jsem již uvedl, přínos praxi a teorii se vůbec nemusí vylučovat, avšak do

značné míry záleží na individuálních schopnostech každého badatele. V tomto směru se mi nutně vybaví slova mé mentorky, profesorky jedné z manažerských disciplín, která pronesla během doktorského konsorcia významné vědecké konference v reakci na mou frustraci týkající se nízké praktické relevance organizačního výzkumu: „Nenechte se mýlit výslednou podobou časopiseckých článků, kterou diktuje současný vědecký úzus. ... Na své práci si cením právě toho, že mi dává příležitost spolupracovat jak s praxí, tak působit v akademické sféře. A schopnost přepínat se v rámci těchto dvou módů v rámci jednoho projektu, tzn. prezentovat v každé komunitě to právě tím správným způsobem, považuji za její nejužasnější část...“

Její slova mě do značné míry naplnila nadějí. Nadějí v to, že si nemusím vybrat buď, anebo. Tedy, zda se budu věnovat teoretickému výzkumu bez jakéhokoliv relevantního dopadu na praxi, či tomu u nás v podnikových vědách tradičnímu – aplikovanému. V tom případě však bez absolutní šance ho publikovat v renomovaných časopisech či ve sbornících ze špičkových konferencí, a přiblížit se tak úspěšnějším kolegům doktorandům „ze Západu“. Pro znalce současné situace jistě nebude velkým překvapením, že ona mentorka byla původem z Německa. Právě Němci řešili a dodnes řeší, jak ze svých podnikových disciplín, tradičně orientovaných směrem k praxi, učinit vědu schopnou obstát v konkurenci se Spojenými státy a jejich konceptem popisných manažerských disciplín (např. Heinrich & Riedl, 2013; Muller-Camen & Salzberger, 2005). A do značné míry stálo právě Německo před cca. 20 lety z hlediska publikační činnosti v podnikových vědách tam, kde stojíme nyní my. Tou dobou se tam např. objevil názor, že německý organizační výzkum je „černá díra“ (Simon, 1993, s. 73) – ačkoliv konzumuje mezinárodní poznatky, do systému nic nevrací. Později další kriticky argumentovali, že taková pozice Německa je neudržitelná (srov. Muller-Camen & Salzberger, 2005). Nám případ Německa dává unikátní možnost se poučit. Zda ji využijeme, to je již pouze na nás...

Závěr

Tento článek měl naplnit dva hlavní cíle: za prvé, poskytnout krátký historický přehled s cílem uvést čtenáře do kontextu historického vývoje organizačních věd, a za druhé, vyjádřit se k otázce, co by mělo být podstatou a posláním manažerského výzkumu v širokém kontextu všech akademických manažerských disciplín. Měl tedy nahlédnout do budoucnosti. Osobně soudím, že tato budoucnost manažerských a organizačních věd na lokální ani na světové úrovni již neleží v rukou psychologů a sociologů, jako tomu bylo v 50. letech 20. století. Ideální cestu pro organizační výzkum (zejm. pro disciplínu organizační chování) tak nevidím ani v kopírování zaměření disciplíny psychologie práce a organizace, ale zároveň ani v popírání důležitosti lidských aspektů pro management – tedy v zaměření pouze na technicistní a procesní koncepty (systémový racionalismus). Věřím, že budoucnost na světové úrovni půjde cestou návratu k vizi Thomsona (1956), a že manažerská věda se konečně stane aplikovanou společenskou vědou s podobnou pozicí, jakou má např. medicína k biologii nebo elektroinženýrství k fyzice. Dokud se tak nestane, existují i přesto cesty, jak se věnovat výzkumu, který má dopad pro praxi, ale zároveň i šanci na publikaci v kvalitních vědeckých časopisech. Avšak před námi, kteří nevystudovali psychologii ani sociologii a metodologii těchto věd tak nemají vrytou pod kůži již před zahájením doktorského studia, představuje nalezení těchto cest v současnosti opravdovou výzvu.

Literatura

Aken, J. E. van. (2004). Management research based on the paradigm of the design sciences: The quest for field-tested and grounded technological rules. *Journal of Management Studies*, 41(2), 219–246.

Aken, J. E. van, & Romme, G. (2009). Reinventing the future: adding design science to the repertoire of organization and management studies. *Organization Management Journal*, 6(1), 5–12.

Alvesson, M., & Sandberg, J. (2013). Has management studies lost its way? Ideas for more imaginative and innovative research. *Journal of Management Studies*, 50(1), 128–152.

Avgerou, C. (2000). Information systems: what sort of science is it? *Omega*, 28(5), 567–579.

Baalen, P. Van, & Karsten, L. (2012). The evolution of management as an interdisciplinary field. *Journal of Management History*, 18(2), 219–237.

Barley, S., & Kunda, G. (1992). Design and devotion: Surges of rational and normative ideologies of control in managerial discourse. *Administrative Science Quarterly*, 37(3), 363–399.

- Bate, S. (1997). Whatever happened to organizational anthropology? A review of the field of organizational ethnography and anthropological studies. *Human Relations*, 50(9), 1147–1175.
- Bengtsson, L., Elg, U., & Lind, J. (1997). Bridging the transatlantic publishing gap: how North American reviewers evaluate European idiographic research. *Scandinavian Journal of Management*, 13(4), 473–492.
- Bennis, W., & O'Toole, J. (2005). How business schools lost their way. *Harvard Business Review*, 83(5), 96–104.
- Doležel, M. (2013). Kudy k dinosaurům? O behaviorálním paradigmatu v podnikové informatice, paralelách k antropologii organizací a svazujících hranicích oborů. *AntropoWebzin*, 9(4), 135–144. Retrieved from <http://antropologie.zcu.cz/webzin/index.php/webzin/article/view/175>
- Fendt, J. (2013). Lost in translation? On mind and matter in management research. *SAGE Open*, 3(2), 1–13. doi:10.1177/2158244013481358
- Gallupe, R. (2007). The tyranny of methodologies in information systems research. *ACM SIGMIS Database*, 38(3), 20–28.
- Garman, A. N. (2011). Shooting for the moon: how academicians could make management research even less irrelevant. *Journal of Business and Psychology*, 26(2), 129–133.
- Ghoshal, S. (2005). Bad management theories are destroying good management practices. *Academy of Management Learning & Education*, 4(1), 75–91.
- Greenberg, J. (1994). *Organizational behavior: the state of the science*. Hillsdale, NJ, USA: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Gregor, S., & Hevner, A. (2013). Positioning and presenting design science research for maximum impact. *MIS Quarterly*, 37(2), 337–355.
- Heath, C., & Sitkin, S. B. (2001). Big-B versus Big-O: what is organizational about organizational behavior? *Journal of Organizational Behavior*, 22(1), 43–58.
- Heinrich, L. J., & Riedl, R. (2013). Understanding the dominance and advocacy of the design-oriented research approach in the business informatics community: a history-based examination. *Journal of Information Technology*, 28(1), 34–49.
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2008). *Organizational psychology: a scientist-practitioner approach* (2nd ed.). Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons.
- Kieser, A., & Leiner, L. (2009). Why the rigour-relevance gap in management research is unbridgeable. *Journal of Management Studies*, 46(3), 516–533.
- Koontz, H. (1961). The management theory jungle. *Academy of Management Journal*, 4(3), 174–188.
- Koontz, H. (1980). The management theory jungle revisited. *The Academy of Management Review*, 5(2), 175–187.
- Luthans, F., Milosevic, I., Bechky, B. A., Schein, E. H., Wright, S., Maanen, J. Van, & Greenwood, D. (2013). Reclaiming “Anthropology: the forgotten behavioral science in management history” – commentaries. *Journal of Organizational Ethnography*, 2(1), 92–116.
- Máša, M. (1965). *Teorie organizace* (J. G. March-H. A. Simon: Organisations). *Sociologický Časopis*, 1(5), 595–598.
- Miner, J. B. (2002). Establishing the ground against which Organizational Behavior became figure. In *Organizational behavior: foundations, theories, and analyses* (pp. 75–100). New York: Oxford University Press.
- Morey, N. C., & Luthans, F. (1987). Anthropology: the forgotten behavioral science in management history. In *47th Annual Meeting of the Academy of Management Best Papers Proceedings* (pp. 128–132). Athens, GA, US.
- Morey, N. C., & Luthans, F. (2013). Anthropology: the forgotten behavioral science in management history. *Journal of Organizational Ethnography*, 2(1), 82–91.

- Muller-Camen, M., & Salzberger, S. (2005). Changes in academic work and the chair regime: The case of German business administration academics. *Organization Studies*, 26(2), 271–290.
- O'Reilly, C. A. (1991). Organizational behavior: Where we've been, where we're going. *Annual Review of Psychology*, 42, 427–458.
- Olaya, C. (2012). The importance of being atheoretical: management as engineering. In R. Zeier (Ed.), *Systemic Management for Intelligent Organizations*. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Pentland, B. T., & Feldman, M. S. (2008). Designing routines: On the folly of designing artifacts, while hoping for patterns of action. *Information and Organization*, 18(4), 235–250.
- Pfeffer, J. (1993). Barriers to the advance of organizational science: Paradigm development as a dependent variable. *Academy of Management Review*, 18(4), 599–620.
- Schein, E. H. (1996). Culture: The missing concept in organization studies. *Administrative Science Quarterly*, 41(2), 229–240.
- Schneider, B. (1985). Organizational Behavior. *Annual Review of Psychology*, 36, 573–611.
- Schneider, J. (2006). Je možná interdisciplinarita v oblasti společenských věd? *Mezinárodní Vztahy*, 41(zvláštní číslo), 72–79.
- Schwarz, G. M., Clegg, S., Cummings, T. G., Donaldson, L., & Miner, J. B. (2007). We see dead people? The state of organization science. *Journal of Management Inquiry*, 16(4), 300–317.
- Simon, H. (1993). Die deutsche Betriebswirtschaftslehre im internationalen Wettbewerb — ein Schwarzes Loch? Die Zukunft Der Betriebswirtschaftslehre in Deutschland *ZfB*, 3(Ergänzungshefte), 73–84.
- Stahl, B. (2014). Interpretive accounts and fairy tales: a critical polemic against the empiricist bias in interpretive IS research. *European Journal of Information Systems*, 23(1), 1–11.
- Stern, R., & Barley, S. (1996). Organizations and social systems: Organization theory's neglected mandate. *Administrative Science Quarterly*, 41(1), 146–162.
- Stöckelová, T. (2012). *Nebezpečné známosti. O vztahu sociálních věd a společnosti*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Synek, M., Hoffmann, V., & Mackenzie, I. (2013). Historie a vývoj vědního oboru podniková ekonomika. *Politická Ekonomie*, 61(4), 388–406.
- Thompson, J. D. (1956). On building an Administrative Science. *Administrative Science Quarterly*, 1(1), 102–111.
- Vermeulen, F. (2005). On rigor and relevance: Fostering dialectic progress in management research. *Academy of Management Journal*, 48(6), 978–982.