Vývoj nástroje pro výzkum percepce organizačního klimatu pedagogických fakult [1]

Development of a Tool for Examining Perception of Organizational Climate at Faculties of Education

Helena Grecmanová, Miroslav Dopita, Jana Kantorová, Jitka Skopalová

Abstrakt: Při reformě vysokého školství dochází ke změnám v oblastech: počet přijímaných studentů, připravenost uchazečů ke studiu na VŠ, požadavky na kvalifikační růst akademických pracovníků, počet zahraničních mobilit, zapojení akademických pracovníků do vědecko-výzkumných projektů, hodnocené výstupy vědy a výzkumu apod. Na uvedené změny reaguje každá vysoká škola v obsahu vzdělávání, jeho struktuře, ale i jako organizace. U akademických pracovníků se objevují různé odezvy, které se odrážejí v jejich vnímání vysokoškolského prostředí a konkrétně pak v percepci organizačního klimatu jednotlivých fakult. V popředí našeho zájmu jsou pedagogické fakulty, které musely přejít z orientace převážně na studenta a výuku k intenzivnějším vědecko-výzkumným aktivitám než doposud. Zaměřili jsme se proto na vnímání organizačního klimatu pedagogických fakult akademickými pracovníky. Po analýze dostupných zdrojů jsme vytvořili dotazník percepce organizačního klimatu pedagogických fakult akademickými pracovníky, který prochází ověřováním.

Klíčová slova: organizační klima, percepce, akademický pracovník, fakulta, dotazník

Abstract: There are changes happening in the following areas during the reform of higher education: number of enrolled students, applicants' preparedness for university studies, requirements of academic staff's qualification growth, number of international mobilities, academic staff's participation in research projects, evaluated scientific and research outputs etc. Every university reacts to these changes in the areas of contents of education, its structure as well as organization. There are various responses in academic staff, reflected in their perception of the university environment and in the perception of organizational climate of each faculty in particular. Our interest is focused on faculties of education that must have shifted from orientation to students and teaching to more intensive scientific and research activities. This is why we focused on perception of organizational climate of faculties of education by academic staff. After analyzing the accessible resources, a questionnaire of perception of organizational climate at faculties of education by academic staff was prepared. At the present time the questionnaire of perception is being reviewed.

Key words: organizational climate, perception, academic staff, faculty of education, questionnaire

[1] Příspěvek vznikl za podpory Grantové agentury České republiky v rámci projektu č. P407/11/0696 Percepce organizačního klimatu pedagogických fakult akademickými pracovníky.

1 Teoretická východiska

V posledních pěti letech dochází ke změně českého vysokoškolského prostředí. Stále více je kromě přípravy studentů bakalářských a navazujících magisterských studijních programů kladen důraz na vědu a výzkum, což je de facto kritérium, jež odlišuje nižší stupně vzdělávacího systému od vysokých škol. Uvedené změny kladou zvyšující se nároky na organizaci vysokých škol a jejich akademické pracovníky. Vysoké školy na uvedené změny reagují v závislosti na svém profilu. Technické a přírodovědně zaměřené vysoké školy se vypořádaly s tlakem vědy a výzkumu již dříve. Míra srovnatelnosti jejich výstupů ve vědě a výzkumu v rámci evropského a světového rámce je vyšší. Naopak společenskovědní vysoké školy a fakulty jsou zpravidla vázány na národní kontext a jejich výstupy jsou často zajímavé pouze v národním měřítku a u pedagogicky orientovaných vysokých škol jsou národním rámcem přímo i determinované. Proto změny v organizaci a nárocích na vysoké školy a akademické pracovníky zasáhly podle našeho názoru nejvíce pedagogické fakulty a další fakulty připravující učitele. Zaměřili jsme se tudíž na analýzu percepce organizačního klimatu pedagogických fakult akademickými pracovníky a v tomto příspěvku pak konkrétně na vývoj nástroje pro jeho identifikaci (srov. Grecmanová & Dopita, 2011).

Vycházíme-li z přesvědčení, že organizační klima je subkategorie psychosociálního klimatu, můžeme je chápat jako fenomén, který vzniká vnímáním, posuzováním a hodnocením prostředí nebo jeho částí u aktérů určité organizace. Z pohledu Petera Conrada a Jörga Sydowa (1984) se jedná o kognitivní zpracování situačních podnětů. Zřejmé je, že při percepcích nedochází k přesné reflexi nebo reprodukci prostředí, které zmíněné aktéry obklopuje, ale k individuální konstrukci vnímaného v intencích Blaka E. Ashforta (1985), Aleny Plhákové (2004), Jana Laška (2006), jak již bylo uvedeno (srov. Grecmanová, Kantorová, Dopita, & Skopalová, 2011). Můžeme rovněž hovořit o subjektivním chápání objektivních znaků organizace. K objektivizaci údajů, o kterou se při výzkumu snažíme, dochází až statistickou agregací, sdělení jednotlivců určité organizační jednotky se zprůměrují. Percepce organizace a organizačního klimatu je ovlivňována vnímatelem (jeho zkušeností, motivy a potřebami, hodnotami a postoji), nastavením fyzického, sociálního a organizačního kontextu a v neposlední řadě samotným vnímáním kontrastů, intenzity, části a celku, velikosti, změn, novosti a opakování, jak uvádí např. John R. Schermerhorn, Jr., James G. Hunt a Richard N. Osborn (2004, s. 72-73). Výše uvedené platí i pro organizaci školy, respektive fakulty. Pro organizační klima školy jsou podle Richarda Bessotha (1989) důležité sociální a kulturní dimenze školního prostředí a jejich „vyzařování“ uvnitř školy. Další odborník Andreas Knapp (1985) upozornil na to, že organizační klima školy je ovlivněno vztahy učitelů, v našem případě akademických pracovníků, ke kolegům a vztahy učitelů (akademických pracovníků) k vedení školy (fakulty), což je součástí sociální dimenze.

Očekává se, že organizační klima ovlivňuje jak chování jednotlivců, tak skupin. George H. Litwin a Robert A. Stringer, Jr. (1968) poukázali v této souvislosti na pracovní motivaci k podávání výkonu, spokojenost v práci, absentování, fluktuaci atd. Zmínit se však můžeme také o účincích klimatu na chování vedení a rozhodování, sklon k inovaci a celkově postoj k práci (Seebauer, 2005). To dokumentuje i následující schematické zobrazení organizačního klimatu (schéma 1). Schéma prezentuje, že dobré organizační klima podporuje pracovní motivaci vedení i učitelů, tedy akademických pracovníků, která se odráží ve vysoké míře produktivity vedení a učitelů, resp. akademických pracovníků nebo ve výkonech školy. Kdo zlepšuje organizační klima školy, přispívá ke zvyšování kvality školy.

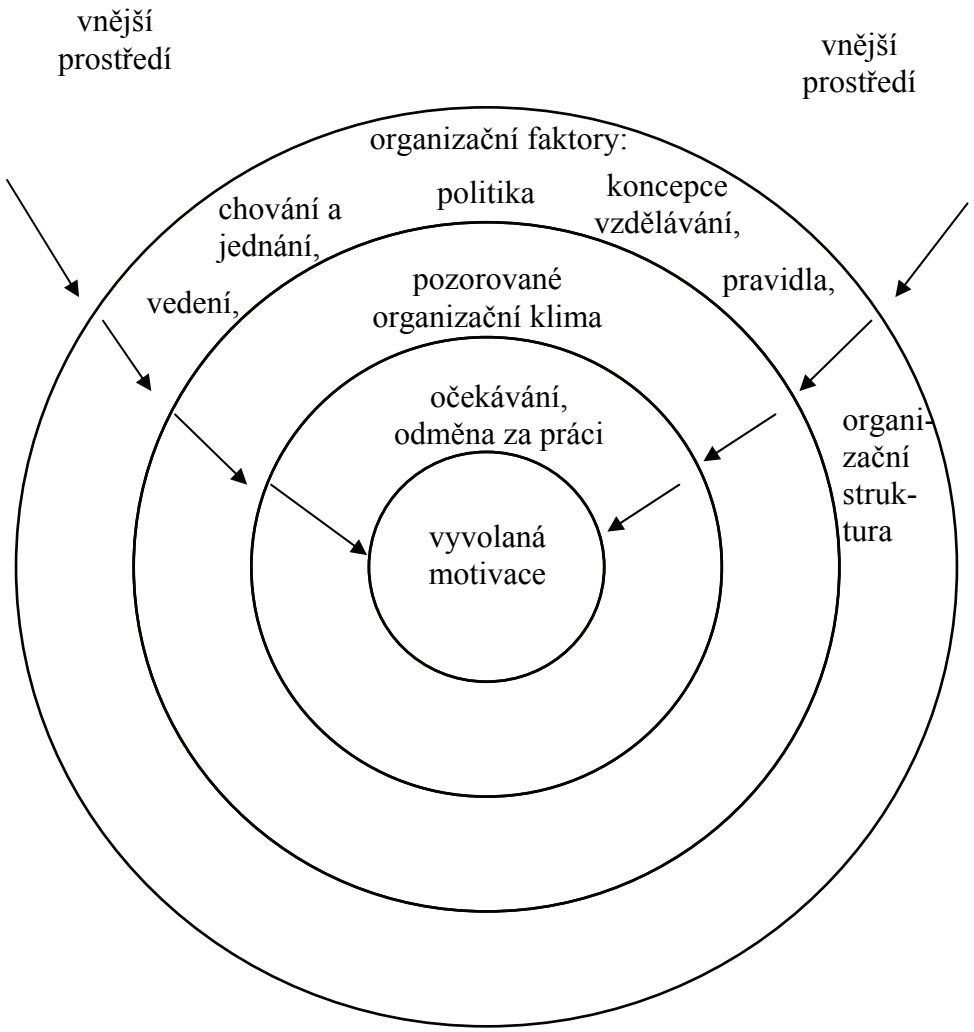

Schéma 1: Subjektivní model příčin (faktorů), které motivují chování ve škole (Litwin & Stringer, 1968, s. 43; Bessoth, 1989, s. 13)

V loňském roce jsme se seznámili s dotazníky, které byly pro výzkum klimatu vysokých škol z pohledu akademických pracovníků v zahraničí používány. Jednalo se o sedm dotazníků, které čítaly mezi 24-132 položkami, jež byly členěny od 3 do 20 dimenzí. Rozpětí v počtu položek a dimenzí bylo způsobeno jejich zaměřením nejen na organizační klima vysokých škol, ale i na klima výuky (srov. Grecmanová, Kantorová, Dopita, & Skopalová, 2011).

2 Vývoj vlastního dotazníku

Při koncipovaní vlastního výzkumného šetření, přípravě pilotáže a předvýzkumu jsme si kladli otázku, jak budou akademičtí pracovníci vnímat, posuzovat a hodnotit:

- chování akademických pracovníků – např. vzájemnou spolupráci a podporu, pochopení pro osobní a pracovní problémy, přátelství, způsob práce (tvůrčí, rutinní), množství úkolů, pracovní morálku, dodržování pravidel, spokojenost;

- chování vedení (kateder a ústavů/fakulty) - např. autoritativní či demokratický styl vedení, způsob rozhodování a řízení, srozumitelnost a delegování úkolů, kritiku, kontakty vedení s akademickými pracovníky, zohledňování individuálních schopností akademických pracovníků, podporu kvalifikačního růstu.

V roce 2011 jsme sestavili inventář 70 položek. Položky byly rozděleny do dvou oblastí, a to oblast chování akademických pracovníků a oblast vedení fakulty. V oblasti chování akademických pracovníků se položky zaměřily na vztahy mezi kolegy (11 položek), pracovní morálku (9 položek), osobní rozvoj (4 položky), image fakulty (3 položky), pracovní aktivitu (6 položek), oblast chování vedení a organizace pracovišť (9 položek). V oblasti vedení fakulty se položky orientovaly na hodnocení (4 položky), participaci (2 položky), podporu (5 položek), organizaci a vedení lidí (10 položek), koncepci (4 položky) a image (3 položky). Inventář položek prošel pilotáží zaměřenou na jejich srozumitelnost a významovou jednoznačnost. Pilotáže se zúčastnili akademičtí pracovníci různých pedagogických fakult s praxí ve vysokém školství více než 10 let. Po pilotáži byly jednotlivé položky formulačně upraveny. Jednalo se především o specifikaci, zda se hodnocení vztahuje k fakultě či pracovišti, jestli ke všem kolegům, či některým, zda k celému vedení fakulty, a nebo jeho členům apod. Po této úpravě byl inventář položek transformován v dotazník, který rovněž čítal 70 položek, na něž respondenti v rámci předvýzkumu odpovídali na 5 stupňové škále. Návratnost dotazníků byla 117 dotazníků, což znamená 60 %. Podle Cronbachova koeficientu alfa nám u všech 70 položek vyšla hodnota 0,846. Vyhodnocování položek v dotazníku pro zaměstnance šlo u některých položek do extrémních hodnot, u jiných se zase přibližovalo ke střední hodnotě, tím docházelo k rozkolísání položek. Z teorie vycházející členění položek do dvou oblastí jsme přepracovali. Druhá oblast chování vedení byla rozdělena na dvě oblasti, jedna orientovaná na vedení pracovišť a druhá na vedení fakulty. Postupně tak vznikly tři oblasti položek. U první oblasti (položky 1-33), která se věnovala chování akademických pracovníků, vyšel Cronbachův koeficient alfa 0,469. Ve druhé oblasti (položky 34-42, 9 položek), zaměřené na chování vedoucích pracovníků na pracovištích, měl Cronbachův koeficient alfa hodnotu 0,809. Ve třetí oblasti (položky 43-70), orientované na chování vedení fakulty, vyšel Cronbachův koeficient alfa 0,863.

Bylo možné uplatnit několik způsobů, jak položky prověřit:

- Na základě aritmetického průměru, směrodatné odchylky a modu jsme v první oblasti vyřadili položky, jejichž odpovědi byly ve středu škály, tedy „nemohu posoudit“, měly modus 3, průměrnou hodnotu kolem 3 a nízké hodnoty směrodatné odchylky. Jednalo se o 10 položek. Po přepočítání vyšel Cronbachův koeficient alfa při 23 položkách 0,693. V dalším kroku jsme navrhli k vyloučení další položky, které se blížily průměrné hodnotě ve středu škály, ale při výpočtech Cronbachova koeficientu alfa se jeho hodnota již snižovala. Ve druhé oblasti se objevily všechny položky statisticky významné, nedošlo tedy k jejich vyřazování, hodnota Cronbachova koeficientu alfa zůstala 0,809. Ačkoli hodnota Cronbachova koeficientu alfa potvrdila vnitřní konistenci dat (spolehlivost) ve třetí oblasti, přesto jsme na základě aritmetického průměru, směrodatné odchylky a modu vyřadili položky, jejichž odpovědi byly ve středu škály, tedy „nemohu posoudit“. Jednalo se o 8 položek. Po přepočítání vyšel Cronbachův koeficient alfa z 20 položek 0,941. Prověřené položky se zaměřují na hodnocení, participaci, podporu, organizaci a vedení lidí, koncepci. Uvedený postup a hodnoty Cronbachova koeficientu alfa tak přispěly ke standardizaci výzkumné techniky. Výsledná hodnota Cronbachova koeficientu alfa v dotazníku, který měl 52 položek, byla 0,921.

- Další možností byla vzájemná korelace položek a faktorová analýza při faktorové zátěži větší než 0,5 při rotaci faktorů Varimax prostý u všech položek dotazníku. Položky se rozdělily do 19 faktorů, přičemž většina položek se vyskytovala v pěti faktorech.

Faktor číslo 1 obsahoval 22 položek, které obsahově odpovídaly oblasti chování vedení fakulty, z původních 28 položek. Hodnota Cronbachova koeficientu alfa dosáhla hodnoty 0,883.

Ve faktoru číslo 2 se vyskytlo sedm z původních devíti položek, které byly součástí oblasti chování vedení pracovišť. Hodnota Cronbachova koeficientu alfa byla 0,893.

Faktorová analýza v těchto dvou oblastech potvrdila rozdělení položek do oblastí vycházejících z koncepce nástroje na základě teorie. Jako problematická se opět potvrdila teoreticky navržená oblast chování akademických pracovníků. Položky se rozdělily do tří faktorů. Faktor číslo 3 byl nasycen třemi položkami, zaměřil se na konflikty na pracovišti a možnosti prohlubování odborné kvalifikace. Faktor číslo 4 obsahoval tři položky, které se týkaly mezilidských vztahů na pracovišti a pracovních výkonů. Ve faktoru číslo 5 byly nalezeny čtyři položky, jež se orientovaly na pracovní vztahy. Hodnota Cronbachova koeficientu alfa u dvou faktorů však byla velmi nízká, a to v intervalu 0,003-0,051. Pouze u faktoru číslo 4 dosahovala hodnoty vyšší, a to 0,672. Faktory č. 3, 4, 5 obsahově odpovídaly původní oblasti chování akademických pracovníků, kterou můžeme konkretizovat zaměřením na mezilidské vztahy a vztahy k práci.

Po faktorové analýze čítal nástroj 39 položek, jejichž hodnota Cronbachova koeficientu alfa bez členění na oblasti a faktory vyšla 0,880.

Pro úpravu dotazníku, jež bude aplikován ve vlastním výzkumném šetření, jsme zvolili posledně zmiňovaný způsob prověření položek.

2.1 Co dotazník umožňuje zjistit?

Dotazník se skládá ze tří oblastí, řazeno podle struktury nástroje. Oblast chování akademických pracovníků: mezilidské vztahy a vztahy k práci čítá 10 položek. V oblasti chování vedení pracovišť se nachází 7 položek a v oblasti chování vedení fakulty se vyskytuje 22 položek. Na závěr dotazníku jsou uvedeny dvě demografické položky a prostor pro volná sdělení. Dotazník si všímá níže uvedených aspektů organizačního klimatu fakult vzdělávajících učitele. Struktura dotazníku je znázorněna v následující tabulce (Tabulka 1).

Tabulka 1: Popis oblastí percepce klimatu fakulty akademickými pracovníky

Oblasti dotazníku	**Komentář k obsahu položek**	**Počet položek**	**Škála: 1-4**
Chování akademických pracovníků: mezilidské vztahy a vztahy k práci	Zachycuje: pracovní vztahy, vzájemnou pomoc, kolegiální prostředí, osobní vztahy – konflikty, postoj k práci, kvalifikační a odborný růst, pracovní vytíženost a výkonnost atd.	10	1. Rozhodně souhlasím 2. Spíše souhlasím 3. Spíše nesouhlasím 4. Rozhodně nesouhlasím
Chování vedení pracovišť	Zachycuje: přehled vedení pracoviště o zátěži akademických pracovníků, zohledňování jejich individuálních možností, poskytování zpětné vazby, zdůvodnění kritiky, ohodnocení práce akademických pracovníků atd.	7	1. Rozhodně souhlasím 2. Spíše souhlasím 3. Spíše nesouhlasím 4. Rozhodně nesouhlasím
Chování vedení fakulty	Zachycuje: kritéria hodnocení práce, způsob rozhodování, podpora kvalifikačního růstu a iniciativy, organizace aktivit, srozumitelnost úkolů, vyhodnocení pracovní zátěže pracovišť, komunikaci mezi vedením fakulty a pracovišti, způsob řízení fakulty, vztah vedení fakulty k fakultě atd.	22	1. Rozhodně souhlasím 2. Spíše souhlasím 3. Spíše nesouhlasím 4. Rozhodně nesouhlasím

Kromě uvedeného lze sledovat i specifické jevy organizačního klimatu fakulty, o které máme zájem, např. jak vnímají akademičtí pracovníci své pracovní výkony a zátěž, jak se vyjadřují ke stylu vedení fakulty a ke koncepčním změnám, což je obsahem jednotlivých položek. Z tohoto hlediska můžeme považovat organizační klima za nadřazený rámec k vysvětlení jevů, struktur, procesů a vztahů mezi nimi, které nám zprostředkují akademičtí pracovníci včetně vedení fakulty. Výslednou proměnnou je spokojenost nebo nespokojenost s pracovní situací, popřípadě organizací.

2.2 Doporučení k zadávání dotazníku

Když se zamyslíme nad okolnostmi, které mohou ovlivnit průběh a výsledky dotazníkového šetření organizačního klimatu, je vhodné nezapomenout na níže uvedené poznámky:

- Dotazník je určen pro akademické pracovníky fakulty.
- Zadáním dotazníku a zpracováním získaných údajů je vhodné pověřit poučenou osobu.
- Sběr dat je třeba zajistit u většiny akademických pracovníků.

- Před zadáváním dotazníku je vhodné vysvětlit smysl výzkumného šetření a eliminovat obavy akademických pracovníků z negativních dopadů.
- Informovat akademické pracovníky o způsobu zveřejnění výsledků a jejich využití.
- Realizovat dotazníkové šetření v průběhu semestru.

2.3 Postup vyhodnocováni a interpretace

Při hodnocení položek, jejich obsahu a příslušnosti k jednotlivým oblastem jsme vycházeli z dostupné odborné literatury a analýz existujících nástrojů. Položky dotazníku představují konstrukci, jež je ovlivněna získanými znalostmi a zkušenostmi s akademickým prostředím. Přesto předpokládáme, že interpretace položek dotazovanými nemusí být shodná s očekáváními autorů. Na základě vyhodnocení předvýzkumu jsme přemýšleli také o vytvoření projektivně formulovaných položek místo položek zaměřených na hodnocení vlastní osoby zaměstnance v oblasti chování akademických pracovníků, protože statisticky tyto položky byly nejméně signifikantní. Možné vysvětlení je, že se zaměstnanci nechtěli z různých důvodů vyjádřit vůči vlastní osobě a práci (nechtějí na sebe upozorňovat). Lépe a jednodušeji se jim hodnotí druhý člověk, jak se potvrdilo v dalších dvou oblastech dotazníku, kdy hodnotili vedení pracoviště a fakulty, kde položky byly statisticky významné.

Při popisu a interpretaci získaných dat jsme použili popisnou statistiku včetně modu, směrodatných odchylek a Cronbachova koeficientu alfa. Výpověď o stavu organizačního klimatu může podat i hodnota tzv. Indexu percepce[2], ze kterého lze usuzovat na organizační klima sledované fakulty. Možné však je vyhodnotit i tzv. dílčí indexy percepce, které jsou tři a týkají se: chování akademických pracovníků, chování vedení pracovišť a chováni vedení fakulty. Ve všech případech platí, že čím jsou indexy percepce nižší, tím můžeme uvažovat o lepším organizačním klimatu. Všechny škály totiž nabývají hodnot od 1 do 4. Nízké hodnoty na škále znamenají pozitivní hodnocení, vysoké spíše negativní. V případě příznivého (pozitivního) organizačního klimatu lze s jistou mírou opatrnosti konstatovat, že se akademickým pracovníkům na fakultě líbí, jsou v jejím a s jejím prostředím spokojeni. Při práci s položkami je třeba věnovat pozornost záporně formulovaným položkám, u kterých dochází ke změně kódování.

3 Závěr

Popsaný vývoj konstrukce a ověřování dotazníku je pouze jednou částí plánovaného výzkumného šetření, ke kterému jsme se zavázali. Součástí nástrojů, jež v projektu vznikají, je i dotazník, který odpovídá po obsahové stránce nástroji zde představenému, avšak z formálního hlediska je formulován jako preferovaná verze. Vyplňovat jej budou opět akademičtí pracovníci. Pro vedení fakulty (děkana a proděkany) je sestaven tematicky obdobný převážně strukturovaný rozhovor. Popis organizačního klimatu fakulty nakonec vzejde ze srovnání výsledků tří nástrojů. Opíráme se přitom o poznatky Conrada a Sydowa (1984), kteří uvedli, že o pracovní spokojenosti zaměstnanců můžeme spíše uvažovat ze srovnání reálného klimatu s jeho ideální představou, jaké by mělo klima být.

[2] Index percepce je aritmetickým průměrem všech odpovědí za celou skupinu respondentů. Nabývá hodnoty v intervalu 1–4.

Autoři děkují za konzultace a připomínky k vývoji nástroje PhDr. Martinu Chválovi, Ph.D., prof. PhDr. Jiřímu Marešovi, CSc., doc. PaedDr. Jiřímu Niklovi, CSc., doc. PhDr. Bohumilu Novákovi, CSc., PhDr. Renému Szotkowskému, Ph.D. a doc. PhDr. Evě Šmelové, Ph.D.

Literatura

Ashforth, B. E. (1985). Climate Formation: Issues and Extensions. *The Academy of Management Review*, *10*(4), 837–847.

Bessoth, R. (1989). *Organisationsklima an Schulen*. Neuwied u Frankfurt a. M.: Luchterhand.

Conrad, P., & Sydow, J. (1984). *Organisationsklima.* Berlin, New York: Walter de Gruyter.

Grecmanová, H., & Dopita, M. (2011). Teoretická východiska percepce organizačního klimatu pedagogických fakult akademickými pracovníky. *Aula, 19*(3-4), 39-45.

Grecmanová, H., Kantorová, J., Dopita, M., & Skopalová, J. (2011). Identifikace dimenzí k výzkumu percepce klimatu VŠ. In T. Janík, P. Krecht & S. Šebestová (Eds.), *Smíšený design v pedagogickém výzkumu: Sborník příspěvků z 19. výroční konference České asociace pedagogického výzkumu* (pp. 138–142). Brno: Masarykova univerzita. Dostupné z: http://www.ped.muni.cz/capv2011/sbornikprispevku/grecmanovaetal.pdf
doi: 10.5817/PdF.P210-CAPV-2012-10

Knapp, A. (1985). Über die Auswirkungen des Organisationsklimas von Lehrerkollegien an grossen und kleinen Schulen auf Wahrnehmung des Lehrerverhaltens im Unterricht durch Schüler. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, *32*, 201–214.

Lašek, J. (2006). *Sociální psychologie II*. Hradec Králové: Gaudeamus.

Litwin, G. H., & Stringer, R. A., Jr. (1968). *Motivation and Organizational Climate.* Boston: Harvard University.

Plháková, A. (2004). *Učebnice obecné psychologie.* Praha: Academia.

Seebauer, R. (2005). Školská a triedna klíma: rakúsky pohľad. *Pedagogická revue, 57*(4), 349-361.

Schermerhorn, J. R. Jr., J. H. Hunt, & R. N. Osborn. (2004). *Core Concepts of Organizational Behavior.* Hoboken: John Wiley & Sons.

Kontakt

prof. PhDr. Helena Grecmanová, Ph.D.
doc. Mgr. Miroslav Dopita, Ph.D.
PhDr. Jana Kantorová, Ph.D.
doc. PhDr. Jitka Skopalová, Ph.D.
Ústav pedagogiky a sociálních studí
Pedagogická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci
Žižkovo nám. 5
771 40 Olomouc
helena.grecmanova@upol.cz