

cii, pozitivním právem, tržní ekonomice nebo vědě – což jsou pro něj čtyři hlavní institucionální formy moderní racionality. Ony nejlépe ztělesňují principy formálnosti (neosobnosti, věčnosti) a instrumentálnosti (účelovosti) pravidel, podle nichž se v jejich rámci jedná.

V představovaném výběru najdeme pozoruhodné úvahy o povaze moderní racionality zejména v ukázkách Weberových studií o byrokracii a kapitalismu. Svým způsobem se oba tyto texty doplňují: zatímco v prvním případě Weber vychází z jednotlivých projevů racionalizace správy v technickém, intelektuálním a sociálním smyslu a dopadu, ve druhém případě zasazuje téma do dějinně kulturních souvislostí, aby mohl obecně odlišit charakter specificky moderní (okcidentální) racionality od principů, které určovaly sociální, ekonomickou, politickou a intelektuální praxi jiných epoch a kultur.

V případě rozboru moderní byrokracie, jakož i v následujících analýzách patrimoniálního a charismatického panství, máme zároveň možnost sledovat na konkrétních příkladech způsob, jakým Weber používá již zmíněných ideálních typů coby poznávacího nástroje teoretické sociologie. Přesněji řečeno, právě v těchto případech můžeme sledovat způsob jejich formování. Vidíme zde jasně, že Weber při jejich tvorbě nevychází pouze z tzv. objektivně pozorovatelných charakteristik institucí, jejichž ideální typ sestavuje: tj. například v případě byrokracie z organizačních technik, dělby práce, hierarchické struktury, způsobů komunikace atd. Při základním rozlišení ideálních typů – zde typů legitimního panství – vychází především z porozumění motivacím aktérů, kteří skrze tyto instituce jednají. Vychází z očekávání (a tomu odpovídajících interpretací), jež tito aktéři chovají vůči jednání druhých v daném institucionálním kontextu a tím mu dodávají smyslu, stability a funkčnosti.

Konstrukce ideálních typů je tak vlastně jistým druhem hermeneutiky: přejímáním interpretační perspektivy aktérů, jejichž jednání má určitý pojem označovat, jakož i systematizací jejich očekávání, aby tato tvořila logicky či principiálně koherentní celek. (Právě koherence očekávání a interpretací totiž dodává odpovídajícím institucím legitimitu v očích jednajících.) Právě toto je způsob, jakým tvorba ideálně typických pojmů může jediné čelit intelektuální libovůli badatele. Nicméně možnost jisté arbitrárnosti zde stále zůstává problémem: už třeba při volbě referenční skupiny či ideálního typu jednajícího, jehož perspektivu přejímáme. Možné důsledky konstrukce právě určitého ideálně typického pojmu pro pochopení historických jevů lze sledovat i v předložených Weberových studiích. Čtenář/ka závěrečných textů z hospodářské etiky náboženských systémů může například nabýt dojmu, že autor trvá na vlastní definici kapitalismu, aby mohl snáze obhájit základní tezi o vlivu protestantství na něj (a naopak vyloučit nebo zeslabit třeba vliv judaismu).

Weberovy analýzy nejsou jistě prosty sporných míst ani po stránce věcného hodnocení sociálních a historických fenoménů. Jejich celková atraktivita a přesvědčivost však pramení jinde. Jsou především důsledkem teoretického zaujetí, ale i střídavosti a badatelské disciplíny. Právě tyto vlastnosti mu umožnily zachytit charakter historických epoch v každodenní praxi politických, správních, ekonomických, příbuzenských, vzdělávacích a jiných institucí. Weber se tak elegantně vyhnul nástrahám prvoplánové filozofie dějin a společnosti, aby nám obojí pomohl pochopit zevnitř a o to důkladněji.

Radim Marada

Jan Vlášil a kolektiv: Organizační kultura v českém průmyslu

Praha, CODEX Bohemia 1997, 210 s.

Transformace společnosti otevřela před českou ekonomikou problémy dosud nevídané, nebo v minulosti záměrně přehlížené. S nimi přicházejí nové pojmy a přístupy do povědomí od-

borníků nejen společenskovědního typu, ale také do řad velmi různorodého praktického managementu. Pojem organizační kultura není v západoevropské a americké odborné literatuře žádnou novinkou a v dílčí podobě se s ním mohl seznámit i český čtenář. Co však odlišuje práci kolektivu autorů pod vedením J. Vlášila, je zasvěcenost do aktuálního stavu českého

průmyslu a možnost využít sumu dat, získaných sociologickým výzkumem z let 1995-1997.

Empirické údaje představují ojedinělou sociologickou dokumentací převratných změn, zkoumaných na mikroekonomické a mezeconomické úrovni. Podobná situace se už pravděpodobně nebude opakovat a zachytit transformaci společnosti v celé škále jejích souvislostí patří k povinnostem sociologie. Opačný historický proces, zespolenštění z padesátých let, se jí zdokumentovat nepodařilo.

Práce o organizační struktuře respektuje logiku prvního kroku a nezbytného předpokladu pro odpovědné formulování závěrů o změnách v české ekonomice a jejích sociologických aspektech. Nejprve je třeba daný stav poznat a analyzovat. Těžiště knihy spočívá proto ve druhé části, která je rozsáhlou a věcnou informací o formování a manažerském využívání organizační kultury v českých podmínkách. Autoři při tom vycházejí ze sociologických výzkumů, na kterých se sami podíleli a respektují i výzkumy jiné, pokud se zabývají obdobným tématem, tj. vztahy k významným faktorům, kterými je organizační kultura determinována. Vidí je zejména v sociální situaci českých podniků, v postojích zaměstnanců k organizační změně a k politickým orientacím a preferencím. Není vinou autorů, že poslední jmenované ukazatele se i přes velmi rychlou práci nakladatelství staly historickou hodnotou, protože ve světle politických událostí z přelomu roku 1997 a 1998 jsou údaje o politických postojích z doby před dvěma roky pro značnou část respondentů minulostí.

Třetí část knihy rozebírá organizační kulturu v dalších, speciálnějších souvislostech, kupříkladu s inovačními procesy, s rozvojem regionů, prvky deviance nebo se vstupem zahraničních vlastníků a managementu do českého průmyslu. Představuje také do určité míry odlišné pojetí organizační kultury a podnikání z pera autorů jiných realizovaných výzkumů, než jsou ty, které tvoří jádro druhé části. Z uvedeného je zřejmé, že vymezení ústředního pojmu je velmi široké, a to přispívá k jeho pochopení jako efektivního nástroje řízení a otevírá cestu k možnostem praktické aplikace. Přehled teoretických názorů, jak jsou shrnuty v odborné literatuře, a některých praktických

zkušeností zahraniční provenience v knize nechybí. Je zařazen, jak se sluší a patří, spolu s vymezením pojmu organizační kultura v kontextu jevů jí podobných do první, úvodní části publikace.

Knih *Organizační kultura v českém průmyslu* pracuje s vhodnou koncepcí předáváníí výsledků sociologického výzkumu širší veřejnosti a svým obsahem zaplní jisté bílé místo na knižním trhu tím, že se kvalifikovaně orientuje na českou společnost, která je svým způsobem specifická, jako ostatně každá společnost v procesu změn a schematický přenos zahraničních zkušeností s organizační kulturou by jí neprospěl. Na předloženém textu je cenné přihlídnutí k dosavadnímu zpracování tématu v odborné literatuře a ještě cennější krok za ni, totiž vazba na sociologický výzkum v českých organizacích a konkretizace obecné roviny teoretických tezí na průmyslový podnik, což není právě objekt, vyhledávaný našimi sociologickými teoretiky. Při jeho sestavování se spojila skupina autorů (J. Buriánek, J. Kadeřábková, P. Kuchař, I. Mazálková, K. Müller, I. Nový, R. Růžicka, M. Tuček, J. Vlácil), kteří navíc reprezentují kromě tří nejvýznamnějších pražských pedagogických pracovišť se sociologickou orientací (FPH VŠE, FF UK, FSV UK) také sociologický výzkum (SoÚ AV ČR, IZV UK). Všichni mají zázemí v pedagogické praxi i výzkumné zkušenosti z konkrétních podniků, a tím i mimořádné předpoklady pro vytyčený úkol: zobecnění výsledků výzkumu a jejich zprostředkování čtenářům s různým předchozím odborným zázemím, od studentů sociologie přes pracovníky různých institucí až po výkonné manažery z průmyslu.

Seskupení několika autorů a určení diferencovaným čtenářům skrývá určitě nebezpečí a klade mimořádné nároky na editorskou práci. Při snaze o mnohostrannost přístupu a „barevnost“ zpracování se obtížně dosahuje vzájemného logického propojení, vnitřního skloubení jednotlivých částí. Jistou nejednotností trpí i recenzovaná kniha, jejíž jednotlivé kapitoly se liší hloubkou teoretického zázemí i šíří empirických podkladů a také formou, kterou jsou předávány. Zatímco některé části jsou bližší vysokoškolským skriptům (část o organizační kultuře a podnikatelské praxi), jiné připomínají závěrečné zprávy výzkumného úkolu (*Sociální*