

Recenzja monografii pt. „Patologie i dysfunkcje w organizacji” autorstwa: Karola Kowalewskiego oraz Joanny M. Moczyłowskiej

dr hab. Barbara Mazur, prof. PL

Politechnika Lubelska, Wydział Zarządzania

Przedmiotem recenzji jest praca poświęcona patologiom zachowań pracowników we współczesnych organizacjach. Autorzy postawili sobie za cel systematyzację wiedzy na temat najczęściej spotykanych patologii i dysfunkcji organizacyjnych. Jako metodę badań wybrali krytyczną analizę interdyscyplinarnej literatury problemu, zarówno polskiej, jak i zagranicznej. Starali się połączyć perspektywę badawczą nauk o zarządzaniu i jakości z dorobkiem psychologii i socjologii eksponując złożony charakter opisywanych zjawisk i procesów.

Praca została podzielona na trzy części, które poprzedzone zostały wprowadzeniem.

W części pierwszej omówiona została kategoria pojęciowa zachowań kontraproduktywnych i anomijnych oraz zachowań odwetowych. Uwidocznione zostało szerokie spektrum tych zachowań oraz mnogość konstruktów teoretycznych, w ramach których były one diagnozowane.

Część druga poświęcona została dwóm, usytuowanym na jednej osi lecz na przeciwstawnych krańcach, obliczom patologii obecnych w organizacjach tj. faworyzowaniu i dyskryminacji. W części tej Autorzy przeprowadzili analizę problemu nepotyzmu oraz relatywnie rzadko podejmowane zagadnienia kronizmu organizacyjnego i paternalizmu. Dokonali systematyzacji pojęć związanych z mobbingiem powszechnie uznawanym za wyjątkowo szkodliwą agresję organizacyjną. Tę część książki zakończyli rozważaniami na temat roli zmiennych demograficznych, takich jak płeć i wiek, jako determinantów zachowań dyskryminacyjnych w środowisku pracy.

Trzecia część pracy poświęcona została prezentacji zagadnień z obszaru szeroko rozumianej psychopatologii organizacyjnej. Autorzy, wykorzystując dorobek psychologii i socjologii, pochylił się nad kwestią przyczyn, przejawów i konsekwencji wypalenia zawodowego oraz pracoholizmu i innych form nadmiernego zaangażowania w pracę poddając je szczegółowej analizie. Wskazali także na problem narcyzmu i innych zaburzeń w funkcjonowaniu społecznym wynikających z nieprawidłowego profilu osobowości pracowników. Poszukiwali odpowiedzi na pytania o siłę i skutki toksycznego przywództwa organizacyjnego. Traktując pato-

logię organizacyjną jako ekstremalną formę dysfunkcji, samą dysfunkcję uznali za niewypełnianą bądź wypełnianą błędnie funkcję kultury organizacyjnej. Dlatego, jak podkreślają we wstępie nie mogli zabraknąć w tej publikacji charakterystyki toksycznych kultur organizacyjnych zakorzenionych w głębszych patologicznych zmianach systemów wartości współczesnych społeczeństw. Kwestiom tym poświęcony został ostatni rozdział omawianej książki.

Przystępując do krytycznego omówienia przedłożonej do recenzji pracy należy stwierdzić, że Autorzy wypełnili postawione przed publikacją cele, tj. usystematyzowali wiedzę na temat najczęściej spotykanych patologii i dysfunkcji organizacyjnych. Istotnie uporządkowali dotychczasową wiedzę dowodząc swojej erudycji w prezentowanych kwestiach. Wykorzystana w pracy literatura jest bardzo bogata – obejmuje 350 pozycji (w dużej części zagranicznych autorów). Zaprezentowana przez nich problematyka jest niezwykle doniosła dla współczesnego zarządzania, ponieważ organizacja, która chce skutecznie konkurować na rynku musi być organizacją zdrową. To oznacza, że powinna być wolna od dysfunkcji i patologii. Jest to możliwe w sytuacji, gdy kadra menedżerska ma głęboką świadomość stref, gdzie te dewiacje mogą wystąpić oraz ich potencjalnych źródeł. Określenie potencjalnych źródeł oraz wskazanie sposobów (przynajmniej w przypadku niektórych z patologii) ich zapobiegania jest bez wątpienia niekwestionowanym sukcesem Autorów.

Praca ma bardzo klarowną strukturę i logiczny styl wywodu. Logika argumentacji nie budzi żadnych wątpliwości. Jest też należycie opracowana pod względem warsztatu badawczego, a zatem metodycznie poprawna. Na podkreślenie zasługuje fakt przytoczenia w rozdziale na temat nepotyzmu oraz rozdziale poświęconym ageizmowi wyników własnych badań Autorów. I chociaż nie były one zamierzone i prowadzone na potrzeby niniejszej pracy, to ich zacytowanie stanowi dowód na wieloletnie zainteresowanie badawcze K. Kowalewskiego i J.M. Moczydłowskiej przedstawioną w pracy tematyką patologii organizacyjnych.

Praca napisana jest w sposób poprawny językowo. Język pracy charakteryzuje się jasnością nawet wówczas, gdy autorzy odwołują się do bardzo skomplikowanych specjalistycznych terminów naukowych, np. psychologicznych i socjologicznych.

Praca w pełni zasługuje na rekomendację. Jest adresowana do szerokiego kręgu czytelników. Są wśród nich przedstawiciele świata nauki, nauczyciele akademicy, studenci, ale także menedżerowie – praktycy. Wszyscy adresaci omawianej publikacji odniosą korzyści z jej lektury, dlatego też praca wypełnia swoistą misję naukową i edukacyjną. Uświadomienie zagrożeń zawsze pociąga za

sobą możliwości zapobiegania lub chociaż minimalizowania niszczącej siły patologii organizacyjnej.