

KUDY K DINOSAURŮM?

O BEHAVIORÁLNÍM PARADIGMATU V PODNIKOVÉ INFORMATICE, PARALELÁCH K ANTROPOLOGII ORGANIZACÍ A SVAZUJÍCÍCH HRANICÍCH OBORŮ

Michal Doležel

*Katedra informačních technologií, Fakulta informatiky a statistiky, Vysoká škola ekonomická
v Praze
michal.dolezel@vse.cz*

Which Way to the Dinosaurs? On Behavioral Paradigm in Business Informatics, Parallels to Organizational Anthropology, and restrictive Boundaries of Disciplines

Keywords—business informatics, information systems, business and management, qualitative research, business anthropology, organizational ethnography

Abstract—The main aim of this study is to introduce the behavioral research paradigm into the academic discipline of Business Informatics (BI) in the Czech Republic. Its main motivation is the fact that design-oriented research traditionally dominates in this area and the word “informatics” is perceived mostly in its technical meaning (i.e. Computer Science) in Czech society. In my paper I argue that there should be more socially oriented research in Czech BI and management, as well as less insistence upon quantitative research methods and/or design science. From the perspective of a professionally qualified doctoral student, I firstly compare the Anglo-Saxon research tradition of Information Systems (IS) with the European one of Business Informatics, as well as with the local tradition. Consequently I present underlying motivation and well-founded reasons for the behavioral research in BI, summarizing key topics. I also involved the researchers in social sciences in order to form capable teams with researchers in business and management. So far, there has also been little discussion about the usage of anthropological concepts and tools in BI and management studies. This study takes a transdisciplinary perspective and seeks to remedy all these challenges by reviewing of the literature in BI, IS, management and organizational studies, sociocultural anthropology and business anthropology to reach the conclusion that we need a more integrated approach in order to properly study such complex issues in modern business organizations and information society.

ÚVOD

INFORMATIKA je větší částí české veřejnosti automaticky vnímána jako ryze technokratická disciplína, v posledních letech navíc intenzivně podporována anekdotickým stereotypem sociálně deprivovaného „ajtáka“, na kterého lze narazit v mnoha různých typech organizací, zatímco stále vykazuje typické osobnostní a vnější rysy. Ačkoliv na jednu stranu lze odůvodnit, že takové chápání patří k určitému společenskému koloritu a je jistě nutno ho brát s nadhledem, na druhou stranu mu není možno upřít částečně pravdivý předobraz inspirovaný realitou některých organizací. Jistě by bylo zajímavé pátrat po původu tohoto jevu, nicméně to si tato stať za cíl neklade. Zde se naopak zaměřuji na podnikovou informatiku jako disciplínu akademickou, pěstovanou především na vysokých školách ekonomického zaměření, resp. na předmět jejího zkoumání u nás a ve světě. Nicméně jak ukazuji dále, k zájmu o sociální dopady informačních systémů a technologií na organizace tento obor nemusí mít vůbec daleko.

Tento příspěvek má vzhledem ke specičnosti tématu charakter transdisciplinární přehledové studie s esejistickými prvky, která zkoumá základní metodologické otázky spojené s oborem podnikové informatiky a jeho přesahem do oblasti společenských věd, zde zejm. sociokulturní antropologie. Primárním účelem tohoto příspěvku je představit novou perspektivu a směr výzkumu – paradigma nově pronikající do českého prostředí a systematicky se zaměřu-

jící na sociální dopady vývoje, nasazování a používání informačních systémů v organizacích. Jde o výzkumný směr, který je dlouhodobě etablovaný především v anglosaském prostředí jako těžiště samostatného vědního oboru, ale u nás může působit přeci jen poněkud cize, a jako součást technické disciplíny snad až nepatřičně. Směr, který může a nepochybně bude vyvolávat otázky o tom, kde na akademické úrovni končí odborný zájem sociálních věd a začíná zájem informatiků, přičemž toto „rozdělení sfér zájmu“ nemusí nutně kopírovat vývoj anglosaských zemí vzhledem k tomu, že evropská oborová tradice je do značné míry odlišná. Zároveň je tedy účelem poukázat na společné prvky a výzkumné metody, které mohou oba světy (technický a sociálně-vědní) spojovat a vzájemně obohatit, a zahájit tak diskusi o možné interdisciplinární spolupráci, která může být potenciálně velmi prospěšná. Další část je věnována perspektivě sociokulturní antropologie při studiu podnikatelských a nepodnikatelských subjektů: předkládám v ní krátké seznámení se směrem výzkumu, který se označuje jako antropologie podniků či organizací (business/organizational anthropology). Tuto oblast totiž považují, na rozdíl od kupř. ekonomické antropologie, v českých podmínkách za poměrně málo skloňovanou a známou, natožpak vysokoškolskými pracovišti praktikovanou.

Přehledová stať obdobného typu a záběru bude vždy nést otisk subjektivity, kterou je nezbytné naznačit. Příspěvek tak odráží perspektivu účastníka doktorského studia v oblasti podnikové informatiky, aktivně činného v podnikové praxi, absolventa inženýrského oboru jednak v ryze technické disciplíně, a později i druhého oboru zaměřeného na ekonomiku a průmyslový management. Tato profilace nepochybně částečně ovlivňuje úhel pohledu na některé předkládané problémy a otázky. Přesto se však v tomto příspěvku snažím o pohled maximálně transdisciplinární – kromě oborových zdrojů podnikové informatiky (resp. informačních systémů – k obsahovým rozdílům viz dále) se inspiroji zdroji v oblasti sociokulturní antropologie, antropologie podniků, organizačních studií, resp. organizační teorie.¹ Z toho důvodu může

1 Označení organizační studia (organization studies) v tomto příspěvku vnímám jako synonymum k označení organizační vědy (organization/organizational science) či organizačního chování (organizational behavior). Jako takové jsou to primárně disciplíny vyučované především na

být příspěvek zajímavý i pro zájemce o sociální výzkum v oblasti managementu (Pavlica 2000), a není tedy cílen pouze na akademickou obec antropologickou či informatickou. Zároveň však deklaruji, že v tomto příspěvku záměrně pomímám tradiční bibliografické zdroje z psychologie a sociologie řízení, protože tento směr považuji v českých podmínkách za dostatečně známý a etablovaný.

Rovněž není primárním účelem mého příspěvku podávat komplexní přehled o výzkumných směrech a metodách v informatice, ani o exaktních hranicích tohoto oboru. Musím však na úvod v té souvislosti přiznat, že antropologům svým způsobem závidím. Minimálně kvůli tomu, že se vymezením hranic svého oboru na stránkách českých odborných časopisů zabývají – byť s poněkud diskutabilními výslednými institucionálními dopady. Tato studie je tak psána rovněž částečně pod ideovým vlivem příspěvků Nešpora a Jakoubka (2006; 2004), Skalníka (2005) a jiných k vymezení oboru sociokulturní antropologie v České republice. Jako ne-antropologa se zájmem o interdisciplinární výzkum týkající se dopadů organizační a národní kultury do svého kmenového oboru, a zároveň s odhodláním k překročení rubikonu pojmání organizační kultury v tradičních limitech kvantitativních výzkumů psychologie a sociologie řízení², mě zajímalo, „co to vlastně ta antropologie je“ a jak řeší své vymezení k u nás mnohem více etablované sociologii. Je snad zajímavé zmínit, že tuto pozitivní náklonnost jsem získal skrze fascinaci mikro-historickými přístupy, které mají poměrně blízko k historické antropologii a umožňují nechat „mrtvé ožít a němé promlouvat“³. A podobně jako se část historiků domnívá, že pro pochopení historie je klíčové a naprosto legitimní detailně a do hloubky objasňovat „malé dějiny“ žité obyčejnými lidmi v dané vesnici či regionu a teprve na jejich

„business schools“ (viz v textu). Naproti tomu organizační teorii (organizational theory) vnímám primárně jako subdisciplínu sociologie. Pojmy však bývají často v literatuře zaměňovány.

2 Kritika schematického uvažování v črtech často povrchních výsledků kvantitativních výzkumů při studiu komplexních problémů a jeví se objevuje už řadu let ve světové literatuře v mnoha subdisciplínách managementu a organizačních studií. Jako ilustrativní příklad za všechny lze jmenovat např. článek *Chováte se eticky? Prosim zaškrtněte Ano, či Ne: k výzkumu etiky v podnicích (Crane 1999)*.

3 Tuto metaforu jsem si vypůjčil z titulu slovenské publikace M. Eliáše o archivních raritách (2013).

podkladě generalizovat, jsem hluboce přesvědčen o tom, že podobné přístupy je třeba uplatňovat při studiu složitých organizačních jevů v moderních oborech a odvětvích, jakými jsou např. podniková informatika či management.

Príspevek se orientuje na tři nosná témata – „příběhy“. První z nich osloví patrně především informatiky; přitom však vycházím z předpokladu, že perspektiva pocházející zcela z opačného oborového spektra a antropologie se primárně vůbec netýkající může být okruhem čtenářů z oblasti antropologie pokládána za zajímavou. Navíc je objasnění těchto základních východisek nezbytným předpokladem pro téma druhého okruhu – pro antropology (a další sociální vědce) patrně bližšího jejich srdci. Nejvíce blízké by však antropologům mělo být třetí téma, které je zaměřeno na vztah antropologie k akademickým vědám pěstovaných na vysokých školách ekonomického zaměření („business schools“⁴).

O ŠTASTNÝCH DUŠÍCH A DINOSAURECH

V téměř každé monografii či vysokoškolských skriptech zaměřených na problematiku (podnikových) informačních systémů v České republice se lze dočíst definici velmi podobné následující, totiž že informační systém (IS) je „systém pro sběr, přenos, uchování, zpracování a poskytování dat (informací, znalostí) využívaných při činnosti podniku“. Jeho typickými komponentami pak jsou „informační a komunikační technologie, data a lidé“ (Voříšek 2008: 18). Ačkoliv tyto **lidé** jsou nepochybně komponentou klíčovou, s určitou nadsázkou lze tvrdit, že v nemalé části odborné literatury zaměřené na IS dostupné v češtině je tato zmínka tou poslední, která se lidí týká. Ve zbývající části pramenů se pak diskuse „lidských aspektů“ omezuje spíše na aspekty řízení podnikové informatiky, tedy problematiku organizačních struktur, procesů apod.

Bez snahy o jakoukoliv glorifikaci lze konstatovat, že zcela jiný diskurs představuje anglosaská tradice výuky a především bádání

4 V češtině neexistuje zcela přesný ekvivalent tohoto pojmu – tento typ vysokých škol primárně poskytujících v anglosaském světě postgraduální manažerské vzdělání magisterské úrovně (MBA) se zaměřuje především na teoreticko-praktické dovednosti související s obchodem/podnikáním a jeho řízením. Označení českým termínem „ekonomické vysoké školy“ by bylo silně zjednodušující a nepřesné.

v problematice IS⁵. Širší spektrum pohledů na anglosaskou disciplínu IS je předloženo v článku Avisona a Eliotta (2006), kteří jednak sumarizují přístupy různých autorů k definici merita oboru, ale zejm. vymezují tento vědní obor vůči dalším oborům – jak technickým, tak společenskovědním. Mezi technické obory přitom řadí zejm. počítačovou vědu (computer science), do češtiny někdy překládanou jako „matematická informatika“, popř. pouze „informatika“, a dále návrh a vývoj výpočetních systémů (computer systems engineering) – v lokálním prostředí de-facto „elektronika“, „inženýrská informatika“, popř. „výpočetní technika“. Mezi společenskovědní základy IS pak řadí sociologii, antropologii a psychologii. Vysvětlují: „*Zatímco informatik či systémový inženýr se bude dívat na technologii, která stojí ve středu jejich zájmu, výzkumník v oboru IS se dívá stranou počítačů – zajímají ho lidé a organizace*“ (Tamtéž, s. 7–8). Tento pohled by podle nich mohl svádet až k tomu, že IS by byly považovány za sociální vědu, nicméně dle Avisona a Eliotta tomu tak není: „*sociologie, psychologie, antropologie a další sociální vědy nejsou primárně zaměřeny na aplikaci technologií do organizací a společnosti. [...] Ačkoliv překryv těchto disciplín může být značný a ohraničení nejasné, disciplíny jsou však rozlišitelné svým zaměřením, účelem a orientací svých aktivit*“ (Tamtéž, s. 8) Tento přístup k chápání oboru IS se někdy označuje jako **behaviorální (či behavioristické) paradigma** (Österle et al. 2010) a jeho původ úzce souvisí s tím, že základy oboru byly položeny na anglických a amerických „business schools“. Tento fakt nepochybně citelně formoval anglosaské pojetí oboru jako výrazně interdisciplinární se **značným přesahem do společenských věd** a zároveň ho v těchto zemích odlišoval od počítačové vědy (computer science). Nelze si nevsimnout, že z hlediska zaměření a východisek nezapře takto pojatá disciplína IS společný průnik s další aplikovanou disciplínou vyučovanou především na „business schools“, totiž organizačním chováním. Organizační chování (studia) vychází z psychologie, sociologie, sociální psychologie, antropologie a politologie (Robbins 2003: 3) a společně s organizační teorií (což je spíše sociologická

5 Pojem IS (informační systém, systémy) je v anglosaské tradici používán jednak ve smyslu softwarového počítačového systému, tedy přibližně totožně jako u nás, dále ve smyslu organizačního systému (proto zahrnuje i data a lidi), a konečně jako označení oboru studia a vědecké disciplíny zahrnující vše zmíněné.

disciplína) se řadí do teoretického základu, na kterých je vystavěno akademické studium managementu. Organizační chování je obvykle považováno za sociální vědu Centrem zájmu však opět nejsou primární informační systémy a technologie v organizacích, což lze znovu vyzkoušet jako rozlišující znak oproti disciplíně IS. Metodologický výzkumný aparát je však velmi podobný (viz dále).

Na druhé straně je nutno vzít v úvahu evropskou tradici podnikové informatiky, která byla formována zejm. vývojem v německy mluvících zemích (Německo, Rakousko, Švýcarsko) a Skandinávii. Zde byl (a je) společenskovední základ významně upozaděn, obor je znám pod označením Wirtschaftsinformatik/Business Informatics (hospodářská informatika / podniková informatika), s alternativním anglickým ekvivalentem Business & Information Systems Engineering (BISE). Disciplína se vyznačuje především důrazem na **inženýrské pojetí** oboru v kontextu potřeb hospodářských podniků determinované jen zanedbatelným přesahem badatelů do oblasti sociálních věd. Badatelé v tomto oboru produkují různé typy především informaticko-manažerských artefaktů a jejich činnost se označuje jako výzkum orientovaný na návrh (Österle et al. 2010). Takto je obor v zásadě v dnešní době chápán a vyučován i na českých vysokých školách ekonomického zaměření pod názvy oborů a programů jako např. aplikovaná informatika, ekonomická informatika, manažerská informatika, informační management⁶ apod.

Mezi oběma akademickými tábory pochopitelně existuje na mezinárodní úrovni jisté pnutí, které souvisí především s globalizací vědy. Zatímco anglosaské behaviorální pojetí IS bývá často označováno jako precizní, avšak nepraktické, evropské naopak jako inženýrské, zaměřené na praxi, avšak málo vědecké. Z toho vyplývá i primární rozdíl – zkoumání a popis **důsledků** vývoje, nasazování a provozu IS (anglosaské pojetí kopírující model sociálních věd, zaměřené na vytváření teorie podávající vysvětlení určitého existujícího jevu) versus

návrh a aplikace inženýrských postupů s cílem **ovlivnit a tvořit** budoucí podmínky totožných činností v organizacích (evropské inženýrské pojetí) (Taylor, Dillon a Wingen 2010). Schematické vidění světa ve stylu „Amerika versus Evropa“ je tedy aktuální i zde, a debaty „etnologie versus antropologie“ (např. Skalník 2005) tak mají svou obdobu i v jiných oborech.

Metaforicky lze spor o podstatu akademické podnikové informatiky mezi „Amerikou a Evropou“ nazvat sporem dinosaurů a šťastných duší: ačkoliv dinosaurů (zastánci teoretického anglosaského směru) se v současnosti potýkají s krácením financování z byznysu i vlády, s přístupem do společností pro účely výzkumu, s nutností obhajovat svůj obor rektorům západních „business college“, podle Evropanů stále směřují svým směrem „*šlepě do záhuby*“ (Buhl et al. 2012: 308) pokračující „*institucionalizací své nedůležitosti*“ (Bennis a O’Toole 2005: 100). Obdobné problémy se řeší i kousek vedle – američtí badatelé v oblasti organizačních studií se čas od času sami sebe ptají, zda uvnitř organizací nevidí spíše duchy a uměle konstruované problémy než skutečnou podstatu organizačních svízelných (Schwarz et al. 2007). Naproti tomu zástupci evropského proudu podnikové informatiky si příliš nestěžují – jejich vztahům s průmyslem se dlouhodobě daří a jsou to ti, kteří ovlivňují a de-facto utvářejí obor v praktické rovině. Jsou to prostě šťastné duše. Šťastné duše, které však mají problém doložit své akademické výsledky v kontextu počtu publikací ve špičkových mezinárodních časopisech oboru IS, a prezentovat tak svou vědeckou konkurenceschopnost (Junglas et al. 2010).

Ačkoliv se podvědomě, kulturně a se znalostí potřeb praxe jednoznačně více cítím spokojen ve „světě šťastných duší“, uvědomuji si, že z této pozice na některé odborné otázky týkající se převážně přesahu do společenskovedních disciplín nedokážu najít odpověď. Rovněž je zcela legitimní klást si otázku, zda se chceme někdy v budoucnu přiblížit oborové vědecké špičce, či nikoliv. Proto se snažím dívat, „jak to dělají dinosaurů“ a zda bych se od nich nemohl něco naučit. Není to ale přitom volání po dinosaurů filosofii „pro praxi irrelevantního výzkumu“, ale především snaha o rozšíření hranic poměrně úzce praktikovaného oboru a s tím spojené perspektivě širšího a hlubšího poznání.

6 Ačkoliv se informační management hlásí k využívání poznatků sociálních věd, vycházím v tomto rozdělení především z toho, že jeho metody a postupy „pomáhají vhodně realizovat informační procesy manažerského myšlení a jednání k dosažení cílů organizace“ (Vodáček a Rosický 1997: 26). Tedy jde o aktivní intervenci v organizaci, nikoliv pouze o popis existujícího stavu.

OČKOVÁNÍ ŠTASTNÝCH DUŠÍ DINOSAURÍM SÉREM
Z hlediska pohledu badatelů ve společenských vědách je možno klást si otázku, proč chce vůbec informatik zkoumat něco, na co mají historicky monopol společenské vědy, a přitom si ještě osobovat jejich metody. V té souvislosti nemůžu nevpomenout myšlenku E. Hrešanové (2008: 36–7) související s ideou vytrhnutí kvalitativních metod „ze spárů jednotlivých vědních disciplín“, publikovanou v její disertační práci obhájenou v oboru sociologie: „*Hlásím se k současnému interdisciplinárnímu přístupu, který se snaží překonat hranice disciplín a vystupuje proti „uzurpací“ etnografie jen jednou vědní disciplínou. Jak však Hrešanová briskně dodává, „i v rámci sociologické obce se lze ještě dnes, a to i v českém prostředí, setkat s námitkami, že etnografická metodologie tak úplně do sociologie nepatří.“*

Na výše uvedenou otázku lze odpovědět také tak, že v podnikové praxi existuje v souvislosti s vývojem, nasazováním a provozem IS paleta problémů, které vyvolávají bezpočet dalších otázek. Na část takových otázek přitom nelze podat vysvětlení pomocí aplikace technických poznatků z informatiky – s nimi si tento obor vlastně neumí sám o sobě (bez pomoci dalších disciplín) poradit. Může jít např. o problematiku rezistence k nasazování IS či obecně ke změně v souvislosti s IS, problematiku vývoje IS a vztahů mezi různými zájmovými skupinami organizace (např. uživatelé formulující požadavky na funkcionalitu versus vývojáři je realizující). Dále o vliv psychosociálních faktorů týkajících se vztahů v projektových týmech při realizaci projektů IS, společenské a organizační jevy původně vedoucí ke vzniku agilních metod vývoje softwaru a IS (zejm. absentující zadání či jeho periodické změny – názor shrnutelný do věty „začněte na tom pracovat, my vám zadání **potom** dodáme“), vztahy mezi členy dodavatelských a odběratelských organizací v IT dodávkách týkající se důvěry a oboustranných výhod atd. Poměrně zajímavou oblastí výzkumu je oblast řešící příčiny selhání IT projektů: projekt nesplnil plánovaný termín dodání či se dopustil jistých „drobných kompromisů“ či rovnou flagrantních lapsů v oblasti rozsahu, kvality či spotřebovaných zdrojů, popř. nesplnil určité očekávání uživatelů. A v neposlední řadě pak rovněž otázky týkající se outsourcingu informatických služeb a dodávek mimo vlastní zemi, resp. kontinent, tedy problematika tzv. offsho-

ringu. Offshoring nutně implikuje multikulturní spolupráci a efektivní řízení mezinárodních týmů, což může nabývat v technických (obecně ne příliš sociálně a kulturně vnímavých) profesích obzvláště zajímavých dimenzí blízcích se až kulturnímu šoku. Ilustrativním příkladem může být v současné době (sám o sobě zajímavý) fenomén historek o spolupráci s „Indiány“⁷ ústně předávaných v rámci subkultury pracovníků českých softwarových firem, které mnohým členům této komunity slouží jako atraktivní diskusní téma (nejen) nad půllitrem piva.

Přitom je dle mého názoru důvodné předpokládat, že větší část těchto problémů buď není pro badatele ze společenských věd sama o sobě vůbec zajímavá, a/nebo tyto problémy vyžadují poměrně velké znalosti a zkušenosti v technických disciplínách. Pokud se např. dotkneme etnografického výzkumu v organizacích, platí podle Czarniawské pro **zúčastněné pozorování**, které lze považovat za základní atribut etnografické metody, že „[externí] výzkumník na sebe bere roli člena organizace, popř. se zaměstnanec stává výzkumníkem“. Jak dodává, tento typ studií, lze „realizovat pouze s nutnou dávkou štěstí při získávání přístupu [do organizací], nebo proto, že daná práce nevyžaduje specifickou kvalifikaci“ (Czarniawska 2012: 132). Jak potvrzují Eberle a Maeder (2011), bez osobních znalostí a zkušeností ve studované oblasti je možno praktikovat bez problémů zúčastněné pozorování např. mezi pomocníky v kuchyni, avšak mezi meteorology už to jde stěží; výzkum je pak nutno redukovat pouze na pozorování bez aktivní účasti. V takovém případě však hrozí, že etnografický výzkum bude jen neumělým drobkem toho, čeho by být správně měl (Eberle a Maeder 2011: 64). Podobně jako si Hrešanová ve své etnografické studii z pochopitelných důvodů (jedním z hlavních je problematický přístup na porodní sál) příliš nevíšimá vztahů mezi lékařskými profesemi ani více odborné části lékařské práce – např. krizových situací na sále z hlediska možného ohrožení života rodičky (rozuměj obdobně „selhávajícího IT projektu“), nelze z celkem zjevných důvodů očekávat, že by tomu mělo být jinak ve vztahu antropologa/sociologa a „hi-tech“ profesí v zde diskutovaných případech: „*Lékaři jsou nepřístupní, mohla bych soudit na základě svého výzkumu. Samozřejmě ale, že taková gene-*

7 Hovorové označení pracovníků indických softwarových firem.

ralizace je zavádějící. Na začátek této kapitoly ovšem musím přiznat, že porodníci a gynekologové pro mě byli ve zkoumaných porodnicích nejobtížněji dosažitelnou skupinou. [...] Ze strany dvou javovských lékařů jsem se dokonce setkala s otevřenou arogancí, povýšeností a přehlíživým postojem. Tito lékaři mi dali najevo, že s nějakou studentkou, navíc jiného oboru než medicíny, se bavit nebudou.“ (Hřešanová 2008: 148)

Hranice „co je ještě badatelský zájem antropologie či sociologie“ a „co už je badatelský zájem medicíny, informatiky či metrologie“, je však jen velmi obtížně definovatelná. Jisté si lze představit etnografický výzkum prováděný antropologem či sociologem týkající se interkulturních aspektů zaměřený převážně na manažery a způsob řízení týmů (podobně jako třeba na pracovníky oddělení lidských zdrojů nebo na vztahy mezi uživateli a vývojáři), na druhou stranu se jen velmi obtížně představuje obdobný etnografický výzkum realizovaný mezi „výkonnými“ vývojáři a testery softwaru mapující jejich vzájemné vztahy a pracovní návyky. Už jen proto, že vzájemné ústní komunikace se sociálně vědec od těchto profesí patrně mnoho nedočká – většina informací se bude předávat „neviditelnými“ elektronickými kanály. A konečně i s přihlédnutím k tomu, že interpretace získaných dat pak bude pro sociálního vědce patrně jen velmi obtížná až nemožná.

Lze tedy vyslovit předpoklad, že do studia výše nastiněného spektra technických problémů se badatelé ve společenských vědách patrně (sami o sobě) zrovna nepohrnou, a tyto tak zůstanou (v případě nezájmu vlastní oborové akademické komunity) nezmapované a bez odpovědi. Ostatně právě i medicína již drahnou řádku let disponuje oborem „sociální lékařství“, podobně jako sociologie disponuje oborem „lékařská sociologie“ (Jirková 1969). Pokud se tak vrátím k nastolené otázce z pohledu hodnotícího především „oborové tradice“ a „oborové limity“, lze především odkázat na zaběhnuté chápání, že „věda je to, co za vědu považují vědci v daném oboru“ (Molnár et al. 2012: 18). Potom i při faktické neexistenci původního výzkumu podnikové informatiky orientujícího se na behaviorální paradigma v České republice se lze domnívat, že dostatečným ospravedlněním legitimacy a potřebnosti je výše předložené vysvětlení o anglosaské tradici výzkumu IS realizovaného na podkladě tohoto paradigmatu. K tomu lze ještě doplnit, že ačkoliv nejde (z hlediska početního

zastoupení) o rovnocenný směr, i v Německu se vyskytuje v tomto oboru dualismus: behaviorální paradigma (ač v menšině) je zastoupeno jako součást (resp. doplněk) podnikové informatiky i zde. Je tomu tak především na ekonomických či obchodních vysokých školách (Junglas et al. 2010), resp. mezi mladými akademiky, kteří směřují k získání oborové definitivy podle tamních nových kritérií zohledňujících především výstupy ve špičkových mezinárodních časopisech publikujících především behaviorální IS výzkum (Buhl et al. 2012).

Existuje zde však jiný závažný problém – „vetřelci“ do sféry společenských věd, rozuměj čeští (a snad i obecně evropští) badatelé pohybující se v podnikové informatice vybočující mimo evropskou oborovou tradici, však disponují minimálně jednou podstatnou nevýhodou: mají totiž pro takový výzkum typicky jen nedostatečné teoretické základy společenskovědních oborů. Jen zanedbatelné procento z nich slyšelo o sociologii a psychologii (nezmiňující sociokulturní antropologii) do větší hloubky než v rámci jednoho či dvou volitelných kurzů na technické či ekonomické vysoké škole. Málomocný z nich zvládá bezproblémově metody kvantitativního výzkumu a vládne adekvátním statistickým aparátem v dostatečně sofistikované formě nutné pro jejich aplikaci v rámci světové srovnatelného výzkumu (ač by teoreticky jako technik či ekonomický informatik mohl), ještě menší část během svého studia slyšela o kvalitativních výzkumných metodách více než zběžně. A co se týká kultury? Tam v lepším případě začínají a zároveň končí u Hofstedeho...

A CO ANTROPOLOGIE, ŠTASTNÉ DUŠE?

S odkazem na otázky spolupráce napříč obory přetlumočím zajímavý příběh, který popisuje Gallupe (2007) když píše o tyranii výzkumné metodologie v disciplíně IS. Tento příběh popisuje profesní osud mladé antropoložky, která úspěšně získala doktorát pracovišti patřící ve světě ke špičce oboru. Po neúspěšné snaze o získání akademické pozice v antropologii nakonec získala zaměstnání u velké IT společnosti jako dokumentátorka (technical writer). Krátce nato si uvědomila, že mnoho metod, kterým se učila ve škole, dokáže aplikovat na problematiku zkoumání IT organizací, načež se pokusila o získání akademické pozice v oboru IS na malé australské univerzitě a toto místo skutečně získala. Nedlouho poté, co publikovala (ve špičko-

vých oborových časopisech) dva články týkající se využití etnografického výzkumu při studiu IT organizací, se stala zástupkyní editora v jednom opravdu významném časopisu. Najednou začala rozhodovat o přijímání a zamítnutí rukopisů, jejichž obsah (díky tomu, že šlo o špičkový oborový časopis) sekundárně utvářel směrování celého oboru IS. Zní to téměř jako pohádka... Anebo?

Na základě výše uvedeného je možno soudit, že evropské zvyklosti a anglosaská tradice výzkumu IS jsou opravdu orientovány zcela odlišně. Lze si však představit, že by se tento příběh stal „naopak“, tedy, že by se absolvent doktorského programu zaměřeného na informatiku vyhouplnul do čela antropologické akademické komunity či že by vystudovaný evropský antropolog směřoval k docentuře v podnikové informatice? Patrně nikoliv. Jak tedy ale řešit potřeby šťastných duší při snaze o používání jim cizího behaviorálního paradigmatu? Určitou cestou může být doplňování znalostí formou samostudia, ale lze vyslovit reálný předpoklad, že současný diskurs tří zmíněných referenčních oborů v oblasti sociálních věd je schopen málokterý z nich samostatně vstřebat. Při počtu teorií a individuálních směrů obsažených v jednotlivých oborech to znamená, že bez adekvátní podpory „zvenčí“ bude jejich výzkum nutně klouzat po povrchu. Pomocná ruka ze strany společenskovědních oborů je pro šťastné duše zcela nezbytná, na druhou stranu ani s ní to nemusí mít úplně lehké. Mají si vybrat pomocnou ruku z psychologie, sociologie či antropologie? Jak se mají zorientovat v mnohých konfliktních teoriích společenskovědních oborů, když tyto obory jsou poměrně striktně akademicky vymezeny, ale reálný život a život v organizacích toto akademické vymezení jednoduše nerespektuje, protože „škatulky“ nemá rád? Davison a Martinsons, badatelé v disciplíně IS, poznamenávají (v kontextu anglosaské tradice IS): „*K ustavení [výzkumných] týmů se zkušenostmi s aplikací široké palety metod z různých epistemologických zdrojů je třeba získat mladé profesory se zkušeností z různých odvětví a oborů, [...] mj. ze sociologie, psychologie a antropologie.*“ (Davison a Martinsons 2011: 292) Je však otázkou, nakolik je tato představa ve větším měřítku reálná, a to i v anglosaském kontextu.

Z hlediska problému načrtnutého výše dále nepomáhá ani ne zcela jasně a ostře vymezený vztah mezi sociologií a sociokulturní antropo-

logií obecně. Jak však navíc jasně vymezit vztah sociologie organizace (příp. sociologie řízení) a antropologie podniků? Tato otázka v rámci tohoto příspěvku jednoznačně zodpovězena není. Nicméně považují za nezbytné zde alespoň vymezit již zmíněný pojem antropologie podniků či organizací (business/organizational anthropology). Toto označení je obecně chápáno ve dvou stěžejních významech: (1) jako aplikovaná disciplína sloužící podnikové praxi, tzv. pátá disciplína antropologie (Hirt 2012; Soukup 2009) a (2) jako oblast akademického výzkumu antropologů a organizačních badatelů (Bate 1997; Czarniawska 2012; Marrewijk 2010), někdy ne zcela přesně ztotožňovaná s označením vlastní metody – pojmem „etnografie organizací“.

Lze přitom říci, že v českém prostředí v souvislosti se studiem organizací psychologie a právě sociologie řízení v tuto chvíli jasně dominuje, antropologii podniků má u nás zanedbatelné zastoupení. Ve světě tomu nebyvalo jinak, jak líčí z pohledu dneška Beth Bechky v reakci na reprint příspěvku z roku 1987 o úloze antropologie v organizačních vědách:

Na začátku 90. let 20. stol. jsem pracovala se skupinou antropologů v Xerox PARC a zrovna se rozhodovala, kam nastoupím na postgraduál. Věděla jsem, že chci studovat organizace a plánovala jsem se stát organizačním etnografem. Zmizela jsem z ústavu sociologie plného organizačních badatelů povážlivě zvedajících obočí a kvapně opouštějících místnost kdykoliv, kdy jsem použila slova organizační teorie a etnografie společně v jedné větě. Tak jsem se ptala svých kolegů: „Mám to raději zkusit na ústavu antropologie?“ Antropologové z PARC však nadšením vsutku nepřečkypovali. Tvrdili mi, že antropologové odsunuli na okraj zájmu organizační badatele úplně stejně, jako odsunuli sociologové badatele využívající kvalitativní metody. (Luthans et al. 2013: 96)

Bechky, absolventka sociologie na Stanfordu, nakonec v roce 1999 získala doktorský grad v oblasti organizačního chování na ústavu průmyslového inženýrství a managementu v průmyslu, součástí „School of Engineering“ stanfordské univerzity.

Malcolm Chapman, absolvent sociální antropologie na Oxfordu, momentálně působící na Business School univerzity v Leedsu, jenž si „vydělává na živobytí přenosem antropolo-

gie do obchodních věd a obchodních věd do antropologie“, říká, že současná slabá pozice antropologie v akademických disciplínách podnikání a managementu pouze logicky odráží stav, kdy tyto byly „*pozdě narozenými uchazeči o přijetí do klubu pozitivistických sociálních věd*“ (Chapman 2001: 20). Situace se nicméně mění a počet citací článků antropologů se v tomto odvětví na mezinárodní úrovni zvyšuje mj. s tím, jak v praxi roste nutnost komunikace mezi podnikatelskými subjekty napříč kulturami. Avšak některé bazální předsudky zakořeněné v akademické disciplíně podnikání a management se překonávají hůře: badatelé původně využívající zejm. kvantitativní metody musí nejdříve pochopit, že antropologický přístup „*jeden případ – roky práce*“⁸ bez možnosti „*porovnání, vzorkování, kontroly, statistické analýzy – prostě jeden případ*“ (Chapman 2001: 23) je stejně validní jako ten jejich. V tomto ohledu je disciplína IS (alespoň na mezinárodní úrovni) zjevně napřed, v ní má v posledních letech kvalitativní výzkum jednoznačně zelenou. Neměli bychom se mu proto bránit ani na úrovni domácí.

Autor jedné z nemnoha původně českých monografií o organizačním chování, František Bělohávek, vymezil předmět studia (o kterém již byla zmínka a v anglosaské tradici obsahuje i antropologii) takto: „*Organizační chování sjednotilo poznatky z psychologie, sociologie, managementu a teorie řízení. Zatímco psychologie práce a organizace se zabývá chováním jednotlivců a malých skupin – mikroúrovni, sociologie práce a organizace se zaměřuje na chování malých i velkých skupin pracovníků, na vzájemné vztahy lidí z různých profesí, úrovní, společenských skupin – na makroúroveň.*“ (Bělohávek 1996: 13) Proč to tedy v Čechách měnit, lze se ptát, proč sem i přes výše uvedené tahat antropologii?

Odpovědí může být úvaha Jordanové ze sféry antropologie aplikované: „*Naše [antropologická] teorie je naše síla. Teorie managementu je poháněna sociologií a psychologií, a má problémy překlenout propast mezi makroúrovni a mikroúrovni chování. My máme dispozice propast překlenout. Vidíme strukturu. Vidíme cesty k porozumění chování jednotlivců jako části chování*

8 V souvislosti s organizacemi se většinou uvádí, že kvalitní etnografický výzkum by měl trvat alespoň půl roku. Je přihlédnuto k tomu, že výzkumník hovoří (většinou) totožným jazykem a vychází ze stejných či příbuzných reálií moderní společnosti.

celku. Zatímco naši užitečnost pravděpodobně lidé v organizacích budou vidět spíše v oblasti porozumění cizím kulturám, my jim můžeme být úplně stejně užiteční v porozumění jejich organizacím.“ (Jordan 1994: 9), srov. (Bate 1997) Pro obdobnou diskusi dopadů sociokulturní antropologie na disciplínu IS pak srov. hojně citovaný článek Avisona a Myerse (1995).

Výše naznačený sjednocující a komplexní pohled antropologie je tedy zřejmým zdůvodněním pro její potřebnost při studiu organizací, ten je z pohledu podnikových informatiků i hlavním důvodem, proč vyjít naproti mezioborové spolupráci nejen psychologům a sociologům řízení, ale rovněž antropologům. Tato potenciální spolupráce však může být prospěšná i pro badatele v antropologii a dalších sociálních vědách. Nejenže je může zavést do oblasti, kam by sami nepronikli, ale může jim otevřít novou perspektivu a atraktivní témata, která patrně budou nabývat na významu s postupujícím významem IT a IS ve společnosti stále na větším významu. Ostatně, určitý zájem sociálních věd o „*Science and technology studies*“ nelze přehlédnout již v dnešní době. Navíc v rámci této činnosti může fungovat určitý synergický efekt – v rámci jednoho výzkumného projektu je možno potenciálně zkoumat i obecnější (méně technologický) fenomén, který nebyl vůbec cílem původního výzkumu. Např. proto, že byl pro podnikového informatika primárně nezajímavý jako „*nedostatečně technologicky sofistikovaný*“.

ZÁVĚR

Posláním této přehledové studie bylo mimo obecného představení behaviorálního směru výzkumu v podnikové informatice též naznačit možný dialog mezi sociokulturní antropologií, podnikovou informatikou, jakož i dalšími akademickými obory v oblasti podnikání a managementu. Toto využití teorie a metod sociokulturní antropologie (a dalších sociálních věd) totiž považuji v podmínkách České republiky za silně opomíjené. Zároveň tím konstatuji jen obtížnou zařaditelnost do již zavedených oblastí – např. do ekonomické antropologie v tom pojetí, v jakém ho představuje Soukup (2009), ale i do oblasti aplikované antropologie ve smyslu služby firemní praxi (Hirt 2012).

Je téměř jisté, že zde obhajované přístupy k výzkumu organizací na rozhraní akademických oborů vyučovaných na typově zcela odliš-

ných vysokých školách v nejbližší době nebudou v českých podmínkách chápány jako přirozená součást sociokulturní antropologie ani disciplín managementu a podnikové informatiky. Je však nezbytné je minimálně akceptovat jako legitimní a přínosný směr interdisciplinárního výzkumu, a to ideálně na obou stranách „oborové barikády“.

Vzhledem k tomu, že v českém prostředí je tento příspěvek jedním z prvních na toto téma (nepochybně pak zcela první zaměřující se na souvislost informatiky s antropologií), míra detailu v diskusi jednotlivých aspektů byla pochopitelně silně omezená. Tímto příspěvkem jsem však pootvěřel dveře pro zájemce o tento směr studia, kteří na zde publikovaných poznatcích mohou dále stavět. Zvláštní pozornost by si nepochybně zasloužila zejm. detailnější diskuse výzkumných metod a epistemologických přístupů disciplíny IS a disciplín příbuzných, z nichž za klíčový považuji především přístup interpretativní (konstruktivistický), vycházející mj. z koncepce označované jako organizační symbolismus.

Tuto přehledovou studii, pohybující se v hájemství disciplín podniková informatika, management, antropologie, organizační studia, organizační teorie a tedy částečně i sociologie, zakončím slovy Czarniawské:

„Možná právě nyní, když se antropologové vrátili z exotických krajů a organizační teoretikové získali větší jistotu v používání nástrojů antropologů, uzrál čas pro plodnou výměnu. Společně můžeme nalézt nejlepší způsob studia toho, co lidé v moderní společnosti dělají, když (se) organizují...“ (Czarniawska 2012: 135)

...a přitom nasazují a používají informační technologie, dodávám já.

ZDROJE PODPORY

Tento příspěvek byl zpracován jako jeden z výstupů projektu financovaného Interní grantovou agenturou Vysoké školy ekonomické v Praze číslo IG406013.

POUŽITÁ LITERATURA

AVISON, D. a S. ELLIOT. 2006. „Scoping the discipline of information systems.“ in *Information Systems: The State of the Field*. Chichester: Wiley. s. 3–18.

AVISON, D. a M. D. MYERS. 1995. „Information systems and anthropology: An anthropological perspective on IT and organizational culture.“ *Information Technology & People* 8(3): 43–56.

BATE, S. P. 1997. „Whatever Happened to Organizational Anthropology? A Review of the Field of Organizational Ethnography and Anthropological Studies.“ *Human Relations* 50(9): 1147–75.

BĚLOHLÁVEK, F. 1996. *Organizační chování*. Olomouc: Rubico.

BENNIS, W. G. a J. O'TOOLE. 2005. „How business schools lost their way.“ *Harvard business review* 83(5): 96–104.

BUHL, H. S., G. FRIDGEN, G. MÜLLER a M. RÖGLINGER. 2012. „On Dinosaurs, Measurement Ideologists, Separatists, and Happy Souls: Proposing and Justifying a Way to Make the Global IS/BISE Community Happy.“ *Business & Information Systems Engineering* 4(6): 307–15.

CRANE, A. 1999. „Are You Ethical? Please Tick Yes Or No – On Researching Ethics in Business Organizations.“ *Journal of Business Ethics* 20(3): 237–48.

CZARNIAWSKA, B. 2012. „Organization theory meets anthropology: a story of an encounter.“ *Journal of Business Anthropology* 1(1): 118–40. Přístupné na: <<http://ej.lib.cbs.dk/index.php/jba/article/view/3549>>, stáhnuto: 30. 7. 2013.

DAVISON, R. M. a M. G. MARTINSONS. 2011. „Methodological practice and policy for organisationally and socially relevant IS research: an inclusive–exclusive perspective.“ *Journal of Information Technology* 26(4): 288–93.

EBERLE, T. S. a CH. MAEDER. 2011. „Organizational ethnography.“ in *Qualitative research: issues of theory, method and practice*, Ed. SILVERMAN D. Los Angeles, CA: Sage. s. 53–74.

GALLUPE, R. B. 2007. „The tyranny of methodologies in information systems research 1.“ *ACM SIGMIS Database* 38(3): 20–28.

HIRT, T. 2012. *Vybrané kapitoly z aplikované sociální antropologie*. ZČU v Plzni.

HREŠANOVÁ, E. 2008. *Porod z perspektivy sociálních věd: etnografie dvou českých podniků se zaměřením na jejich (organizační) kultury*. Doktorská disertační práce FSS MUNI.

CHAPMAN, M. 2001. „Social Anthropology and Business Studies: Some Considerations of Method.“ in *Inside Organizations: Anthropologist at Work*. Oxford: Berg.

JAKOUBEK, M. a Z. NEŠPOR. 2006. „Co je a není kulturní/sociální antropologie po dvou letech. Závěr diskuse.“ *Český Lid* 93(1):71–85.

- JIRKOVÁ, K. 1969. „K současnému stavu lékařské sociologie v ČSSR a NSR.“ *Sociologický časopis* 5(5): 564–68.
- JORDAN, A. T. 1994. „Organizational culture: The anthropological approach.“ *Practicing anthropology in corporate America: consulting on organizational culture* 14 (1): 3–16.
- JUNGLAS, I. et al. 2011. „The inflation of academic intellectual capital: the case for design science research in Europe.“ *European Journal of Information Systems* 20(1): 1–6.
- LUTHANS, F., I. MILOSEVIC, B.A.BECKY, E.H. SCHEIN, a J. VAN MAANEN. 2013. „Reclaiming ‘Anthropology: the forgotten behavioral science in management history’ – commentaries.“ *Journal of Organizational Ethnography* 2(1): 92–116.
- MARREWIK, A. VAN. 2010. „European Developments in Business Anthropology.“ *International Journal of Business Anthropology* 1(1): 26–44.
- MOLNÁR, Z., S. MILDEOVÁ, H. ŘEZANKOVÁ, R. BRXÍ, a J. KALINA. 2012. *Pokročilé metody vědecké práce*. Praha: Profes Consulting.
- NEŠPOR, Z. And M. JAKOUBEK. 2004. „Co je a co není kulturní/sociální antropologie?“ *Český Lid* 91(1):53–79.
- ÖSTERLE, H. et al. 2011. „Memorandum on design-oriented information systems research.“ *European Journal of Information Systems* 20(1): 7–10.
- PAVLICA, K. 2000. *Sociální výzkum, podnik a management: průvodce manažera v oblasti výzkumu hospodářských organizací*. Praha: Ekopress.
- ROBBINS, S. P. 2003. *Essentials of Organizational Behavior*. 7th ed. Pearson Education LTD.
- SCHWARZ, G. M., S. CLEGG, T. C. CUMMINGS, L. DONALDSON a J. B. MINER. 2007. „We See Dead People?: The State of Organization Science.“ *Journal of Management Inquiry* 16(4): 300–317.
- SKALNÍK, P. 2005. „Lze z národopisu udělat antropologii? O jedné zdánlivě marné snaze v Čechách.“ *AntropoWebzin* 1(3): 11–16.
- SOUKUP, V. 2009. *Základy kulturní antropologie*. Praha: Akademie veřejné správy.
- TAYLOR, H., S. DILLON a M. VAN WINGEN. 2010. „Focus and diversity in information systems research: Meeting the dual demands of a healthy applied discipline.“ *MIS Quarterly* 34(4): 647–67.
- VODÁČEK, L. AND A. ROSICKÝ. 1997. *Informační management. Pojetí, poslání a aplikace*. Praha: Management Press.
- VORÍŠEK, J. 2008. *Principy a modely řízení podnikové informatiky*. Praha: Oeconomica. 20(1): 7–10.