

Abstrakt

mgr Anna Molter

tytuł rozprawy: Kultura organizacyjna a rozwój zawodowy pracowników muzeów publicznych

Celem rozprawy było wyjaśnienie wpływu kultury organizacyjnej na rozwój zawodowy pracowników muzeów publicznych. Podjęte zagadnienie jest relatywnie nieodkrytym obszarem wiedzy. Wyraźny był niedostatek badań i teorii potrzebnych do konceptualizacji kluczowych kategorii analitycznych, w szczególności: rozwoju zawodowego muzealników, kultury zawodowej oraz kultury organizacyjnej i klimatu organizacyjnego oraz opracowania niezbędnego instrumentarium badawczego. Głównym pytaniem, na które poszukiwano odpowiedzi było, Jaka jest specyfika społecznego środowiska pracy w muzeum i jakie czynniki stymulują rozwój zawodowy pracowników muzeów publicznych? Położenie akcentu na zmienne kulturowe wynikało z dostrzeżonej zależności między dążeniem pracowników do profesjonalnego rozwoju a wartościami zawodowymi jako motywami rozwoju zawodów z misją społeczną. Kultura organizacyjna nie była dotychczas eksplorowana w kontekście muzeów publicznych. Dostrzeżono potrzebę uzupełnienia teorii w zakresie kategorii identyfikacji zawodowej, rekonstrukcji elementów kultury zawodowej muzealników oraz określenia jej specyfiki poprzez wiążącą kategorię profesjonalizmu. Realizacji celów pracy posłużył model konceptualny zmiennych kształtujących rozwój zawodowy pracowników muzeów publicznych, który stanowi prezentację teoretycznych implikacji ustaleń. Z uwagi na złożoność i trudność pomiaru zmiennych kulturowych, które nie są dostępne bezpośredniej obserwacji, definicje pojęć analitycznych wymagały dalszej operacjonalizacji oraz doprecyzowania łączących je relacji i zależności. Wnioski oraz cząstkowe modele konceptualne posłużyły opracowaniu modelu badawczego zmiennych kształtujących rozwój zawodowy pracowników muzeów publicznych, który prezentuje zależność wyrażoną w hipotezie głównej Hg: Istnieje związek pomiędzy kulturą organizacyjną a rozwojem zawodowym pracowników muzeów publicznych. Ustalenia teoretyczne zdecydowały o przyjęciu pięciu hipotez pomocniczych. Przyjęta perspektywa teoretyczna oraz złożoność i wieloaspektowość problemu badawczego zdecydowały o wyborze jakościowej strategii badawczej w oparciu o metodykę studium przypadku. Projekt badań opierał się na łączeniu metod ilościowych i jakościowych jako wzajemnie się uzupełniających w ramach mieszanej procedury badawczej. Przyjęto sekwencyjny układ zadań badawczych. Analiza materiału empirycznego z sondażu przeprowadzona została metodami statystycznymi i opisowymi. Integralną częścią badań była obserwacja uczestnicząca, pogłębiona wywiadami oraz analizą dyskursu organizacyjnego. Na podstawie wniosków z badań oraz testowania hipotez pomocniczych potwierdzono zależność wyrażoną w hipotezie głównej. Wyjaśnienie zależności służyło również opracowaniu propozycji rozwiązań wzmacniających proaktywnie autokreatywne działania pracowników muzeów publicznych. Pogłębiono także analizę społecznego środowiska pracy o aspekty związane z procesami uczenia się i rozwoju pracowników, także w oparciu o uczestnictwo we wspólnotach praktyków.