

## *Prikaz knjige*

# O knjizi Kristinke Ovesni: *Andragoški aspekti organizacione klime i organizaciono učenje*

Monografija prof. dr Kristinke Ovesni *Andragoški aspekti organizacione klime i organizaciono učenje*<sup>1</sup> nastala je u okviru projekta „Modeli procenjivanja i strategije unapređenja kvaliteta obrazovanja“ i realizovana u Institutu za pedagogiju i andragogiju Filozofskog fakulteta u Beogradu. Studija autorke Ovesni je rezultat dobro osmišljenog teorijsko-empirijskog istraživanja odabranih fenomena i njihove međuzavisnosti kojom se upotpunjuju i unapređuju postojeća andragoška teorija i praksa na tom području. Pritom smo saglasni sa autorkom ove monografije da je reč o „multidimenzionalnim konstruktima“ koji, s obzirom na takvu realnost, podrazumevaju i druge perspektive, naročito psihološku, tim pre što ti „termini“, kao što s pravom zapaža K. Ovesni, nisu dovoljno ni teorijski ni empirijski istraženi u andragoškoj literaturi.

Monografija *Andragoški aspekti organizacione klime i organizaciono učenje* sadrži 199 strana osnovnog teksta, strukturiranog u nekoliko zasebnih celina. Osim predgovora i zaključnih razmatranja, monografiju čine poglavlja „Teorijski okvir istraživanja“, „Metodološki okvir istraživanja“ i „Rezultati istraživanja i diskusija“. Na kraju su dati rezime na engleskom jeziku, indeks imena i pojmova i spisak literature koji sadrži 247 korišćenih jedinica.

U teorijskom delu rada K. Ovesni s razlogom posvećuje pažnju pojmovima organizaciona klima i organizaciono učenje, ukazujući i na izvesne razlike u stručnoj literaturi u tumačenju njihove suštine i sadržaja. To se naročito odnosi na definisanje organizacione klime koju pojedini autori izjednačavaju sa organizacionom kulturom ili psihološkom klimom. U analizi tog koncepta autorka upotrebljava brojne stručne izvore, posebno profesionalnu literaturu sa engleskog govornog područja, sučeljava različita stanovišta o istraživanoj pojavi i pažljivo izvodi ocene i zaključke. Uzimajući u obzir više perspektiva u analizi organizaci-

---

<sup>1</sup> Ovesni, K. (2019). *Andragoški aspekti organizacione klime i organizaciono učenje*. Beograd: Institut za pedagogiju i andragogiju Filozofskog fakulteta Univerziteta u Beogradu.

one klime odnosno njeno oblikovanje „u različitim naučnim područjima i disciplinama“, Ovesni zaključuje da se taj pojam može razumeti „kao refleksija organizacione kulture koja egzistira nezavisno od percepcije zaposlenih“, ali i „kao relativno trajni opis organizacije koji kroz međusobnu interakciju konstruišu zaposleni“. Autorka se posebno bavi andragoškim aspektima organizacione klime, naglašavajući da od toga u velikoj meri zavisi spremnost zaposlenih da se uključe u aktivnosti obrazovanja i učenja.

U svojoj studiji autorka sveobuhvatno obrazlaže celinu pojma organizaciono učenje. Pritom navodi i tumači različite pristupe, odnosno perspektive u objašnjenjima organizacionog učenja – kognitivističku, kulturološku, interpretativnu, holističku, funkcionalnu i druge kako bi se taj fenomen što svestranije razumeo. U tom smislu, K. Ovesni zaključuje da se organizaciono učenje „odnosi na razvoj novog znanja ili sticanje novih uvida koji mogu da utiču na promenu ponašanja zaposlenih“.

Drugo poglavlje u ovoj studiji – „Metodološki okvir istraživanja“ sadrži više bitnih odrednica: predmet istraživanja, cilj istraživanja, istraživačka pitanja, opšte hipoteze istraživanja, širok spektar neophodnih i opširno obrazloženih varijabli istraživanja, metod i tehnike istraživanja, kao i organizaciju i tok istraživanja. Napominjemo da struktura istraživanja koje je usmereno na proučavanje andragoških aspekata organizacione klime i organizacionog učenja podrazumeva i kvantitativnu i kvalitativnu komponentu. U kvantitativnoj komponenti istraživanja koje je obuhvatilo 687 zaposlenih u organizacijama u Srbiji ispitivan je njihov odnos, kao i „odnos organizacije prema učenju zaposlenih“, primenom instrumenta sa 22 ajtema. Druga – kvalitativna komponenta istraživanja odnosi se na analizu prikupljenih podataka pomoću polustrukturisanog intervjua sa 85 zaposlenih u različitim organizacijama u Republici Srbiji. Na taj način autorka je celovito osmislila pristup istraživanom problemu, utoliko pre što u stručnoj literaturi preovladava stanovište da svako istraživanje u organizacijama (kulture organizacije, organizacione klime i dr.) pretpostavlja dobro utemeljeno empirijsko istraživanje (videti, na primer, Jary, D., & Jary, J. [1991]. *Dictionary of Sociology*, London: Harper Colins Publishers i dr.).

U trećoj i najobimnijoj strukturalnoj celini svoje monografije Ovesni obrazlaže rezultate empirijskog istraživanja koje je, kao što smo već konstatovali, imalo kvantitativnu i kvalitativnu komponentu. Tako kvantitativna komponenta istraživanja objašnjava odnos organizacije prema učenju zaposlenih, njihovo mišljenje i stavove prema organizacionom učenju. Bitan podatak u ovom istraživanju je da 68,7% ispitanika ocenjuje da ih organizacija podstiče da uče od kolega i da im omogućava da učestvuju u obuci na radnom mestu (52,7%). Znatan broj zaposlenih (36,5%) potvrđuje da im organizacija obezbeđuje čitanje stručne

literature i učešće na stručnim skupovima (36,5%). Ne bi valjalo potceniti ni podatak dobijen u istraživanju da 43,1% ispitanika iznosi mišljenje „da im organizacija u kojoj su zaposleni ne obezbeđuje posebne prilike za učenje“ (str. 98). To, isto tako, znači da organizacionu klimu valja posmatrati i iz aspekta individue i iz konteksta organizacije u kojoj su ti pojedinci zaposleni. Empirijski nalazi takođe pokazuju da aktivnosti učenja i obrazovanja zaposlenih u organizacionom okviru pretpostavljaju uzimanje „u obzir i individualne (biosocijalne, radne) i karakteristike organizacije u kojima su subjekti zaposleni“.

Rezultate dobijene u kvantitativnoj komponenti istraživanja, autorka dopunjuje i produbljuje veoma ilustrativnom kvalitativnom komponentom istraživanja. U tom kontekstu indikativno je kritičko preispitivanje mesta i uloge službe za ljudske resurse u organizaciji u odnosu na razvoj zaposlenih, naročito u poduzorku ispitivanih žena. Značajno je i saznanje koje proističe iz kvalitativne komponente istraživanja da u organizacijama postoje tri oblika organizovanja neformalnih aktivnosti učenja i obrazovanja: a) aktivnosti učenja koje organizuje menadžment ili grupa zaposlenih, iako im to nije osnovna nadležnost, b) aktivnosti učenja i obrazovanja koje organizuje postojeća služba za menadžment ili razvoj ljudskih resursa i c) aktivnosti učenja i obrazovanja „koje organizuju sami zaposleni“.

U celini posmatrano, teorijsko-empirijska studija dr Kristinke Ovesni *Andragoški aspekti organizacione klime i organizaciono učenje* označava bitan iskorak u naučnom i profesionalnom promišljanju međuzavisnosti tih složenih pojava, odnosno andragoških aspekata obrazovanja i učenja odraslih u specifičnijem, ali važnom kontekstu. Tome je svakako doprinela izvanredna upoznatost autorke sa našom i literaturom na engleskom jeziku sa tog i srodnih područja, ali i njena zavidna profesionalna kompetentnost na temelju kojih su iskristalisana nova andragoška saznanja, značajna i za teoriju i za praksu obrazovanja i učenja odraslih u celini. Stoga preporučujem ovu monografiju prof. dr Kristinke Ovesni kako bi se stručna javnost, ali i širi krug čitalaca upoznali sa njenim sadržajem i temeljnim andragoškim porukama autorke.

Prof. dr Radivoje Kulić, profesor u penziji,  
Univerzitet u Prištini sa privremenim sedištem u Kosovskoj Mitrovici  
Učiteljski fakultet u Prizrenu – Leposavić