

Téma:
Společenská organizace

12. 3. 2019

Struktura přednášky

- 1) Základní pojmy
- 2) Kontext vzniku formálních organizací
- 3) Počátky teorie organizace
- 4) Následný vývoj teorie organizace

Základní pojmy

- **Organizace** = „velké seskupení lidí, které je neosobního charakteru (řízené pomocí neosobních pravidel) a vzniká s konkrétním záměrem“. (Giddens, 2001)
Organizace vznikají v důsledku racionalizace kolektivních lidských aktivit.

X

- **Instituce** = ustanovené způsoby lidského jednání
- **Byrokracie** = typ organizace, v které je administrativa postavená na psaných pravidlech a hierarchickém uspořádání za cílem dosažení maximální efektivity
 - Poprvé toto označení použil francouzský ekonom **de Gournay** (v roce 1745).
- **Korporace, koncerny** = mocensky vlivné velké firmy i s mezinárodním působením (vlastníci \neq řídící)

Moderní byrokratická organizace

Max Weber

Weber. M. **Byrokracie**. In : Autorita, etika a společnost. Praha, 1997.

Základní rysy byrokracie (tzv. ideální typ):

- 1) Jasně vymezené kompetence.
- 2) Jednoznačná hierarchie pravomocí.
- 3) Přísně určená pravidla - neosobní charakter výkonu zaměstnání.
- 4) Psaná pravidla.
- 5) Specializované vědění, práce na plný úvazek - za ni stálý plat.
- 6) Oddělení úřadu od bydliště - příslušníci organizace nevlastní hmotné prostředky, s nimiž pracují.

Počátky studia formální organizace

Problém: Najít univerzálně platné principy 'vědeckého' řízení výrobních organizací.

Hl. motiv: efektivnost, ekonomičnost, racionalita

Zakladatel: Frederic W. TAYLOR

The Principles of Scientific Management (1911)

Výsledek: Vědecký management (taylorismus)

V sociologii M. Weber jako první popsal rysy byrokracie

Sociologická teorie od počátků (již v 19. st.)
odhaluje dehumanizující účinky placené
práce;
nejzásadnější kritiku v tomto směru
formuloval Karl Marx.

S problémy vyplývajícími z vysoce rozvinuté
dělby práce se v polovině 20. st. zabýval také
Georges Friedmann

Nová teorie – směr mezilidských vztahů

Zakladatel: George Elton MAYO

tzv. Hawthornský experiment:

mezi 1927 a 1932 realizoval Mayo se svými kolegy sérii studií v závodě firmy Western Electric v Hawthornu

Výsledek: nový směr mezilidských vztahů (*human relations*) a koncept „sociálního člověka“

Pokračovatelé směru

Fritz J. Roethlisberger, William Dickson vymezili dvě hlavní funkce průmyslové organizace:

- zajišťovat výrobu (ekonomická funkce)
- poskytovat pocit spokojenosti členům organizace (sociální funkce)

Vliv neformálních skupin na produktivitu práce

ukázka 1

- Donald Roy ve svém výzkumu prokázal tendenci neformálních skupin mařit řídicí strategie.
- Předmět: praktiky úmyslného obcházení oficiálního mzdového systému ve vybrané dílně ocelárny ve Spojených státech.
- Výsledky byly publikovány v roce 1952
- Výzkum o generaci později (v roce 1979) zopakoval Michael Burawoy a potvrdil dřívější zjištění.

Nové impulsy:

východní modely organizace

tzv. japonský model (kde neplatí Weberova charakteristika organizace)

William Ouchi

Výsledek: nová organizační pojetí

***Od 80-tých let 20.st. – kritické studium managementu, actor-network theory –
→ úplné pochopení organizací vyžaduje
interdisciplinární přístup***

Byrokratická organizace vs. organizace nové ekonomiky

TRADIČNÍ BYROKRATICKÉ ORGANIZACE	ORGANIZACE NOVÉ EKONOMIKY ("post-entrepreneurial corporation,,)
<i>Hledání jistot:</i> usiluje o zachování vlastnictví a kontroly	<i>Hledání příležitostí:</i> vyhledává příležitosti a experimentování
<i>Orientace na opakování:</i> efektivita dosahovaná standardizací	<i>Orientace na kreativitu:</i> inovace má stejnou váhu jako efektivita
<i>Orientace na pozice:</i> autorita se váže na pozici ve firemní hierarchii	<i>Orientace na jedince:</i> autorita se váže na odbornou znalost nebo vztahy
<i>Orientace na pravidla:</i> odměny za dodržování <i>předepsaných</i> postupů či pravidel	<i>Orientace na výsledek:</i> odměny na základě výsledků
<i>Formální struktura:</i> komunikační kanály jsou omezené a pevně dané	<i>Flexibilní struktura:</i> komunikační kanály jsou otevřené

Etzioniho typologie organizací

Každá organizace uplatňuje 3 druhy moci.

Dle toho pak rozlišujeme :

- Normativní organizace (zdůrazňující morální přesvědčení, prestiž organizace).
- Odměňující (utilitaristická) organizace – (ekonomická odměna).
- Donucovací organizace (hrozba užitím nátlaku, síly).

Typologie organizací (Etzioni)

- pokračování -

Způsoby reakce na uplatňovaný druh moci:

- Morální reakce
- Kalkulující reakce
- Odcizení

	morální	kalkulující	odcizující
Normativní org.	<u>1</u>	2	3
Odměňující org.	4	<u>5</u>	6
Donucovací org.	7	8	<u>9</u>

Oblasti sociologického výzkumu v podniku:

- struktura názorů a postojů k podnikatelské strategii firmy
- obsah a síla podnikové kultury
- úroveň spokojenosti pracovníků s prací a faktory, které ji ovlivňují
- stabilizace pracovníků a fluktuační tendence
- průběh a řízení inovačních procesů
- situace některých specifických skupin pracovníků v podniku (žen, pracovníků se ZPS, cizinců atd.)
- pracovní pozice a role jednotlivých skupin pracovníků
- studium sociální struktury skupiny - sociometrie

Literatura

(k tématu sociálních organizací):

- Georges Friedmann: *Rozdrobená práce*. Praha 1970.
- Weber, M.: Byrokracie. In: *Autorita, etika a společnost*. Praha 1997, str. 65-91.
- Merton, Robert K.: Byrokratická struktura a osobnost. In: *Studie ze sociologické teorie*. Sociologické nakladatelství (SLON), Praha 2000, str. 178-195.
- Etzioni, Amitai: *Morální dimenze ekonomiky*. Praha 1995.
- Reich, Robert: *Dílo národů*. Praha: Prostor, 1995.
- Peters, T. J.- Waterman, R. H.: *Hledání dokonalosti* (hl. kap. Racionální model). Praha 2001 (či vydání z r. 1993).

Učebnice, příručky:

- Bedrnová, Eva, Nový Ivan a kol.: *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management Press, 1998.
- Keller, Jan: *Sociologie byrokracie a organizace*. Praha: Slon, 1996.
- Pavlica K. a kol.: *Sociální výzkum, podnik a management*. Praha: Ekopress, 2000.