

SOCb2023
Sociologie organizace
Sociologické studium organizací

Tomáš Doseděl
dosedel@fss.muni.cz

Organizace pro sociology

- Zmenšenina společnosti
- Relativně uzavřený systém
- Příležitost pro ověřování sociologických teorií

Organizace pro sociology

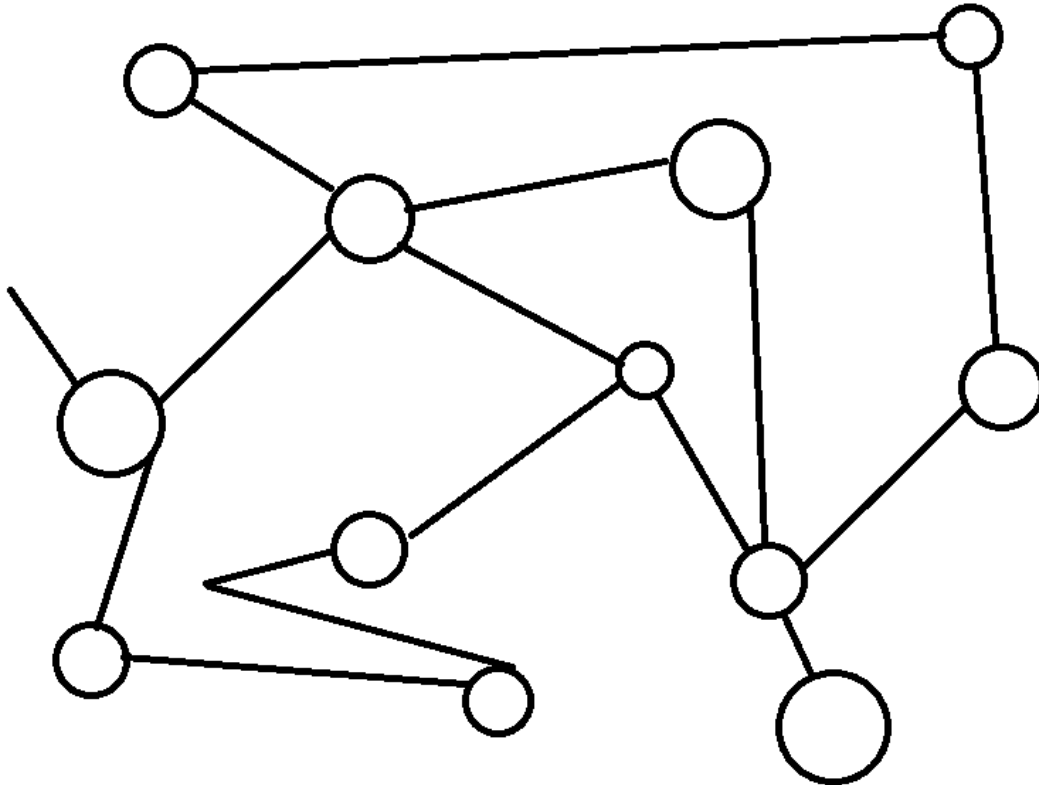
- Zmenšenina společnosti
- Relativně uzavřený systém
- Příležitost pro ověřování sociologických teorií
- Funkcionalistický vs. konfliktualistický přístup

Funkcionalismus

- Organizace plní funkci navenek do společnosti i dovnitř pro své členy / zaměstnance
- Kvalitu / efektivitu plnění těchto funkcí lze hodnotit
- Organizace je vrchol racionality, lepší způsob naplnění cílů lidstvo nevynalezlo

Funkcionalismus

- Organizace plní funkci navenek do společnosti i dovnitř pro své členy / zaměstnance



Funkcionalismus

- Kybernetické pojetí (black box, vstup, výstup)



Funkcionalismus

- Kybernetické pojetí (black box, vstup, výstup)
- Organizace přijímá jako „vstup“ potřeby jiných organizací a poskytuje jako „výstup“ jejich naplnění
- Organizace má jasně stanovený cíl a plní ve společnosti jasně stanovenou funkci

Funkcionalismus

- Kybernetické pojetí (black box, vstup, výstup)
- Organizace přijímá jako „vstup“ potřeby jiných organizací a poskytuje jako „výstup“ jejich naplnění
- Organizace má jasně stanovený cíl a plní ve společnosti jasně stanovenou funkci
- Příklad: organizace zajišťuje účetní služby (vstupy), sama potřebuje zajistit úklid a správu IT (vstup jiné organizace)

Funkcionalismus – R.K. Merton

- Sociologie jako věda o nezamýšlených důsledcích
- Manifestní a latentní funkce
- Co organizace říká, že chce dělat vs. co její činnost třeba (nezamýšleně) způsobuje

Funkcionalismus – R.K. Merton

- Sociologie jako věda o nezamýšlených důsledcích
- Manifestní a latentní funkce
- Co organizace říká, že chce dělat vs. co její činnost třeba (nezamýšleně) způsobuje
- Příklad: univerzita má vzdělávat a zkoumat (manifestní funkce). Kromě toho taky živí 5 000 lidí, umožňuje seberealizaci 50 000 studentů, pečuje o budovy, dobrovolníci... (latentní funkce)

Funkcionalismus – cíle

- Kdo formuluje cíle organizace?
- Buď je to nějaký řídicí orgán, management
- Nebo jsou to různá formální / neformální součásti uvnitř organizace

Konfliktualismus

Konflikty organizace

- Navenek: zvýhodňování členů
- Dvnitř: aréna různě silných aktérů

Konfliktualismus: Crozier

- V organizacích i mimo ně probíhá boj o moc
- Organizace i jejich členové se snaží ovládnout tzv. **zóny nejistoty**

Konfliktualismus: Crozier

- V organizacích i mimo ně probíhá boj o moc
- Organizace i jejich členové se snaží ovládnout tzv. **zóny nejistoty**
 - **Specializace**
 - **Vztahy s okolím**
 - **Komunikační dovednosti**
 - **Pravidla**

Konfliktualismus: Crozier

- V organizacích i mimo ně probíhá boj o moc
- Organizace i jejich členové se snaží ovládnout tzv. **zóny nejistoty**
 - **Specializace**: má určité dovednost
 - **Vztahy s okolím**
 - **Komunikační dovednosti**
 - **Pravidla**

Konfliktualismus: Crozier

- V organizacích i mimo ně probíhá boj o moc
- Organizace i jejich členové se snaží ovládnout tzv. **zóny nejistoty**
 - **Specializace**
 - **Vztahy s okolím:** jednotlivci schopní je realizovat
 - **Komunikační dovednosti**
 - **Pravidla**

Konfliktualismus: Crozier

- V organizacích i mimo ně probíhá boj o moc
- Organizace i jejich členové se snaží ovládnout tzv. **zóny nejistoty**
 - **Specializace**
 - **Vztahy s okolím**
 - **Komunikační dovednosti:** kontrola komunikačních toků
 - **Pravidla**

Konfliktualismus: Crozier

- V organizacích i mimo ně probíhá boj o moc
- Organizace i jejich členové se snaží ovládnout tzv. **zóny nejistoty**
 - **Specializace**
 - **Vztahy s okolím**
 - **Komunikační dovednosti**
 - **Pravidla:** formální nastavení organizace jako tlak na zaměstnance

Konfliktualismus

- Zaměstnavatelé mají svoje ego a svobodnou vůli
- Jednají proto do značné míry samostatně
- Jsou ale omezeni strukturálními podmínkami
(sociální strukturalismus)

Konfliktualismus

- Weberovo panství:
 - Charismatické
 - Tradiční
 - Legální / byrokratické

Interpretativismus

- Sociologové interpretují organizace svými sociologickými koncepty
- Členové organizace interpretují dění kolem sebe

Interpretativismus

- Sociologové interpretují organizace svými sociologickými koncepty
- Členové organizace interpretují dění kolem sebe

Příklad: Není důležitá absolutní výše příjmu, ale jeho odlišnost (od očekávání, od příjmu kolegů...)

Konstruktivismus

- Aktéři jednají v rámci organizace
- Svým jednáním konstruují organizaci
- Organizace zpětně ovlivňuje jejich jednání
- Atd.

Kontingenční přístup

- Teorie X a Y
- Kontingenční model vůdcovství
- Typy kariérního chování

Teorie X a Y (McGregor)

- Teorie X:
 - Zaměstnanec nerad pracuje a vyhýbá se práci
 - Motivace je založena na donucovacích faktorech pomocí vnějších stimulů (tresty, odměny)
 - Práce zaměstnanců musí být kontrolována
 - Zaměstnanci se vyhýbají odpovědnosti
 - Zaměstnanci jsou raději řízeni a vedeni, aby nemuseli mít odpovědnost
 - Zaměstnanci mají nechuť ke změnám

Teorie X a Y (McGregor)

- Teorie Y:
 - práce je stejně přirozenou aktivitou jako zábava či odpočinek
 - Zaměstnanec rád přijímá samostatnost a odpovědnost a aktivně ji vyhledává
 - Zaměstnanec se plně ztotožňuje s cíli organizace a činí v souladu s nimi
 - Zaměstnanec má dostatek sebekázně a sebeřízení
 - Zaměstnanec prokazuje tvořivý a inovační přístup

Kontingenční model vůdcovství

- Tým odborníků: úkol + + + lidi + + +
- Klub známých: úkol + lidi + + +
- Organizační průměr úkol + + lidi + +
- Čistě mocenský úkol + + + lidi +
- Slabý management úkol + lidi +

Typy kariéry (Schein)

- Bezpečí
- Autonomie
- Kompetentnost
- Manažerismus
- Podnikatel
- Služby
- Soupeř
- Životní styl

Typy kariéry (Schein)

- Bezpečí: stabilita, předvídatelnost, „klid“
- Autonomie
- Kompetentnost
- Manažerismus
- Podnikatel
- Služby
- Soupeř
- Životní styl

Typy kariéry (Schein)

- Bezpečí
- Autonomie: jasné úkoly, nízká kontrola
- Kompetentnost
- Manažerismus
- Podnikatel
- Služby
- Soupeř
- Životní styl

Typy kariéry (Schein)

- Bezpečí
- Autonomie
- Kompetentnost: odborník, specialista
- Manažerismus
- Podnikatel
- Služby
- Soupeř
- Životní styl

Typy kariéry (Schein)

- Bezpečí
- Autonomie
- Kompetentnost
- Manažerismus: chce zodpovědnost, vůdce
- Podnikatel
- Služby
- Soupeř
- Životní styl

Typy kariéry (Schein)

- Bezpečí
- Autonomie
- Kompetentnost
- Manažerismus
- Podnikatel: výzvy, snaha o profit
- Služby
- Soupeř
- Životní styl

Typy kariéry (Schein)

- Bezpečí
- Autonomie
- Kompetentnost
- Manažerismus
- Podnikatel
- Služby: pomáhat druhým
- Soupeř
- Životní styl

Typy kariéry (Schein)

- Bezpečí
- Autonomie
- Kompetentnost
- Manažerismus
- Podnikatel
- Služby
- Soupeř: soutěž s druhými
- Životní styl

Typy kariéry (Schein)

- Bezpečí
- Autonomie
- Kompetentnost
- Manažerismus
- Podnikatel
- Služby
- Soupeř
- Životní styl: work-life balance

Otázky?