

# Stručný vývoj názorů na formální organizaci

Dagmar Svobodová

# Stručný vývoj názorů na formální organizaci

1. Studium formálních organizací
2. Klasické období sociologie organizace
3. Reakce na klasické období sociologie organizace
4. Totální instituce a organizace

# Vymezení pojmu „organizace“

Z francouzského **organisation** = uspořádání a z řeckého **organon** = nástroj.

## Pojem organizace označuje:

- chování aktérů, bezprostředně nezávislou strukturní vlastnost (organizovanost)
- záměrnou činnost k nezávislé strukturní vlastnosti vedoucí (organizování), tj. proces určování struktury řídicích činností
- výsledek řídicí činnosti

# Sociální organizace

- Vyjadřuje vědomě vytvořený a na specifický cíl zaměřený sociální systém, který přijímá a zpracovává informace, aby ovládl objektivní systémové procesy probíhající podle zdánlivě samostatných zákonitostí.

## **Sociální organizace je definována:**

- dělbou moci
- existencí jednoho nebo více mocenských center, která kontrolují chod organizace
- možností substituce členů organizace bez změny organizace jako celku

# Formální organizace

- Formální organizace představují **umělý prostředek koordinace aktivit** většího počtu lidí za určitým účelem.
- Výhody, které plynou z formálně ustavené koordinace lidských činností, však způsobují, že stále větší oblast lidských aktivit je provozována organizovaně.
- Struktura dnešních organizací je konglomerátem prvků, které byly vyvinuty nezávisle na sobě při koordinaci lidských aktivit.

# Organizace a byrokracie

- Určité dysfunkční vlivy na organizaci označujeme termínem **byrokratizace**.
- Rozvoj byrokracie s jejími negativními rysy je stálým doprovodným jevem lidského úsilí o stále účinnější koordinaci společné činnosti ve velkém měřítku.
- Byrokracie brzdí jak **tvořivou**, tak **destruktivní** energii lidí.

# Vývoj sociologie organizace

- **Mechanistický přístup** (70. léta 19. století – 20. léta 20. století)
- 20. léta, protože po 1. světové válce hospodářství nemělo zdroje, poptávka větší než nabídka, intenzifikace výroby (pásová výroba),
- **Škola lidských vztahů** (20. až 30. léta 20. století) **Elton Mayo**
- člověk ve výrobě je zajímavý element, sociální jistoty, Chicagský experiment
- **Humanistický přístup** (40. – 50. léta 20. století) **Maslow, McGregor**
- lidská individualita
- **Moderní přístupy** (60. – 70. léta 20. století)
- vysvětlení univerzální podstaty fungování organizace, důraz je kladen na vztah k organizaci a prostředí, teorie kontingence (Burns, Stalker, Woodwardová)
- **Postmoderní názory** (80. – 90. léta 20. století)
- postmoderní filozofové, snaha hledat dílčí (konkrétní) problémy, snaží se vyhybat zjednodušení

# Klasické období sociologie organizace

- počátek soustavného studia formální organizace probíhal první dvě desetiletí 20. století
- technická linie: taylorismus
- teoretický směr: Max Weber
- principy řízení: Henry Fayol



# Sociologie organizace podle Maxe Webera

- Výchozím přesvědčením je, že každý způsob organizace lidí je založen na nerovném postavení sdružených jednotlivců.
- Typologie panství – zkoumání vztahů nadvlády a podřízení v různých historických a kulturních souvislostech
- Formy legitimního panství - **legální, tradiční a charismatické**

# Byrokraticky řízená organizace

Byrokracie v podmínkách legálního panství

- Legální panství odvozuje svou legitimitu z obecných právních předpisů, které jsou formálně platné a závazné pro všechny příslušné organizace.
- Z Weberova modelu neplyne **administrativní účinnost**, protože některé prvky chodu organizací blokují, účelově racionální jednání byrokratických forem organizace může vést k jiným než jen k sledovaným cílům

# Znaky moderní byrokracie podle Webera

- Byrokratická správa je nepřetržité vyřizování záležitostí na základě více či méně pevných a vyčerpávajících **pravidel abstraktního charakteru**.
- Existuje **princip úřední hierarchie**, který umožňuje kontrolu a dohled vyšších úřadů nad nižšími a právo odvolání nebo stížnosti nižších úřadů vůči vyšším.
- Členové byrokratického aparátu **mají pevně stanovené kompetence**, jasně ohraničené oblasti úředních pravomocí a úředních povinností, které vymezují obsah jejich kvalifikace.

# Sociální důsledky byrokracie

- Rozvoj byrokraticky řízených organizací je spjat s relativní demokratizací společnosti, především s demokratizací přístupu k správním funkcím.
- Byrokracie organizace má zaručit rovnost práv ovládaných, včetně jejich přístupu k úřadům na základě požadované kvalifikace.
- Mentalita byrokracie je podobná mentalitě protestantsky orientované rané buržoazie.

# Principy řízení podle Henry Fayola

Dělba práce	Podřízení zájmům celku	Korektnost
Autorita	Odměňování	Stabilita zaměstnanců
Disciplína	Centralizace	Iniciativnost
Jednota instrukcí	Řetězec vztahů	Kolegialita
Jednota vedení	Řád a pořádek	

Hledání univerzálních principů vědeckého řízení však nemohlo být úspěšné, neboť principy vycházely z klasických postulátů teorie organizace, které byly od počátku 30. let 20. století postupně opouštěny.

# Reakce na klasické období

- Od 30. let 20. století byly postupně zpochybňovány představy klasické fáze vývoje formálních organizací
- 30. léta 20. století přinášejí rozvoj kulturní antropologie a sociální psychologie, zkoumání vlivu interakce na rozvoj lidské osobnosti, zájem o neformální aspekty lidského soužití
- Studie zkoumají, jakým způsobem dochází ve společnostech, která nebyla ustavena formálně, k postupnému formování pevnějších sociálních struktur

# Elton Mayo

- Stál v čele kolektivu, který od roku 1925 prováděl experimenty v Hawthornském závodě nedaleko Chicaga.
- Během pokusů docházelo uvnitř experimentálních skupin k vytváření neformálních vztahů
- Podle Mayoova pojetí základem pro orientaci jednání jsou spontánně rozvíjené vztahy, na které jsou jejich členové citově vázáni
- Rozpory Mayoových požadavků, spolupráce v komplexní společnosti, jednotu cílů v situaci různosti parciálních zájmů

# Homasova systematizace teorie mezilidských vztahů

- Vnější a vnitřní skupiny – prvky vnějšího systému bývají vytvářeny formálně se záměrem učinit skupinu funkční vzhledem k jejímu prostředí
- Teorie sociální směny – lidé vysvětlují své chování podle toho, co jim přináší ve srovnání s tím, co je stojí interakce s druhými, která může být odměnou sama o sobě
- Opomíjení faktoru moci, který strukturuje vztahy mezi nadřízenými a podřízenými členy organizací



# Hlavní body kritiky „human relations“

- Stoupenci školy mezilidských vztahů vypracovávají návody, jak ovlivňovat zaměstnance organizací v zájmu dosahování cílů, které zaměstnanci nemají možnost spoluurčovat
- Manipulování se zaměstnanci v cizím zájmu nezmenšuje jejich pocit odcizení. Techniky „human relations“ nevedou vždy k většímu výkonu zaměstnanců ani k jejich většímu uspokojení z práce
- Priority zaměstnanců se nemusejí krýt s prioritami organizace. Vysoká pracovní morálka není vždy spojena s vysokou produktivitou práce

# Totální instituce a organizace

- Pojem zavedený americkým sociologem kanadského původu Ervingem Goffmanem (1922–1982).
- Organizace, které vytvářejí pro své členy prostředí lišící se v zásadním ohledu od životního světa běžných občanů moderní společnosti.

Typy totálních institucí:

**nápravná zařízení** – krajní podoba totální instituce

**vojenské instituce** – zosobnění státního monopolu na násilí vyznačující se specifickým stylem velení a proměnlivostí vlivů na okolí

**léčebné instituce** – ústavy pro mentálně postižené

Pět skupin totalitních institucí:

- 1) péče o lidi, kteří se sami o sebe nepostarají – staří lidé, sirotci, osoby tělesně, mentálně postižené
- 2) péče o lidi, kteří mohou být pro společnost riziková – lidé trpící nakažlivými chorobami
- 3) instituce zřízené na ochranu společnosti – vězeňské ústavy, ústavy pro převýchovu nezletilých, agresivních šílenců
- 4) zařízení pro realizaci technických záležitostí souvisejících s provozem – kasárny, internátní školy
- 5) zařízení, které mají zvláštní chráněné prostředí – kláštery, azyly nejrůznějších druhů