



**Slezská univerzita v Opavě**  
Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné

# Organizace ve světle vybraných sociologických paradigmat

Dagmar Svobodová

# Obsah

1. Organizace z pohledu hlavních sociologických paradigmat
2. Organizace z hlediska teorie konfliktu
3. Organizace ve světle interpretativní sociologie

# Organizace z pohledu hlavních paradigmat sociologie

- Člověk jako tvůrce a výtvor sociální reality
- Zkoumání podle různých verzí konfliktu

# Organizace podle teorie konfliktu

- Sherman Krupp
  - kritik strukturálně funkcionálního pojetí organizace
  - problémy z hlediska lidí, kteří mají v organizaci moc
- Dalton a Scott
  - zkoumání organizace z hlediska konfliktu
- Organizace jako aréna



John Scott

- R. Collins

- vychází z koncepce tří typů panství podle Maxe Webera
  - » charismatického
  - » tradičního
  - » legálního

- Konflikty zájmů uvnitř organizace způsobují

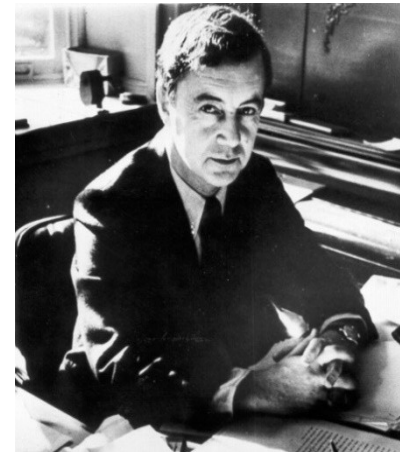
- neosobní byrokratická pravidla
- kritický pohled na *human relations*
- motivační sankce jako hrozba donucení, materiální odměna, využití loajality



*Randall Collins*

- Mocenský rozměr organizačních rituálů

- E. Goffman – zvýšení autority a moci zajišťují
- charismatičtí vůdci
- tradiční vůdci
- byrokratičtí vůdci
- konflikty s cizími skupinami



- Organizační struktura

- organizace jako síť meziosobních vztahů a vlivů
- soustředění v oblasti nejistoty

# Organizace z pohledu interpretativní sociologie

- David Silverman
  - autor prvního systematického pokusu aplikovat interpretativní sociologii na studium organizace
  - polemizuje jak s přístupem strukturálního funkcionalismu, tak s teorií konfliktu
  - ovlivněn byl P. Bergerem, T. Luckmannem a E. Goffmanem
  - interakce mezi vlastním jednáním a jednáním druhých

- Organizace jako sociální konstrukt vzniká na základě
  - jednání aktérů odráží vlivy uvnitř organizace i z vnějšího prostředí
  - vztahy mezi světem práce a ne-práce
- Vznik organizací a jejich proměny
  - Zakládány jsou konkrétními lidmi sázejícími na finanční a intelektuální potenciál lidských zdrojů
  - předpokládá se, že míra uspokojení zaměstnance není dána jen výší finanční odměny
  - zaměstnanci se liší v důsledku minulé zkušenosti (nezaměstnanost, venkovský původ), různosti sociálních statusů (ženatý, člen etnické skupiny) nebo etapou životní dráhy
  - vnější vlivy na organizační změny působí skrze zúčastněné aktéry



- Vztah členů k organizaci a strategie aktérů
  - problém identifikace členů s jejich organizací
  - vztahy lidí k organizaci se mění v důsledku zkušeností nabitých v rámci organizace
  - odlišné vnímání situace se promítá do odlišných strategií
  - Burns a Stalker – defenzivní strategie
- Zpětná racionalizace systému rozhodování
  - teorie omezené racionality lidského jednání
  - analýza zpětné racionalizace
  - řešení problému uspokojivým způsobem, nikoliv vždy optimálním