Organizační chování

Vývoj názorů na organizaci

Vývoj názorů na organizaci

- Historický kontext
- Merchanistický přístup
- Škola lidských vztahů
- Humanistický přístup
- Moderní názory
- Postmoderní přístup

Historie

- Organizace vznikají od počátku dějin
- Starověk – Římské impérium
- Středověk
- Novověk

Mechanistický přístup

- Teorie byrokracie
- Klasické řízení
- Vědecké řízení

Teorie byrokracie (Max Weber)

- Afektivní akce – charismatická autorita
- Tradicionální akce – tradicionální autorita
- Racionální akce – racionálně legální autorita

Teorie byrokracie (Max Weber)

- Pravidelné aktivity jsou jednoznačně přiděleny
- Princip hierarchie
- Stálý systém abstraktních pravidel
- Formalistická neosobnost
- Jmenování na základě schopností a vědomostí
- Přísné oddělení soukromého a osobního příjmu

Klasické řízení (Fayol, Mooney, Urwick)

- Zásada jediného vedoucího
- Vzestupné řetězení
- Rozpětí kontroly
- Štáb a linie
- Autorita a odpovědnost
- Disciplína
- Slušnost
- Stabilita personálu

Vědecké řízení (Frederick Taylor)

- Určení jediného nejlepšího způsobu
- Vědecký výběr pracovníků
- Výcvik pracovníků
- Sledování práce dělníků
- Určení úkolové mzdy
- Přesunutí veškeré odpovědnosti

Škola lidských vztahů (Elton Mayo)

- Hrdost na svou skupinu
- Pocit sounáležitosti k pracovní skupině
- Interpersonální vztahy – nejdůležitější motivační faktor
- Chování vedoucích pracovníků k podřízeným

Humanistický přístup

- Teorie X a Y (Douglas McGregor)

- Sebeaktualizace (Abraham Maslow)

Teorie X a Y (Douglas McGregor)

- Teorie X
  - Lidé jsou líní
  - Nucení k práci pomocí odměn a trestů
  - Vyhýbání se odpovědnosti
  - Malá skupina výjimek – řídí a kontrolují ostatní
- Teorie Y
  - Práce je pro člověka přirozenou aktivitou
  - Rád přijímá odpovědnost
  - Schopnost samostatného rozhodování
  - Nevyužitý potenciál těchto lidí u současných organizací

Sebeaktualizace (Abraham Maslow)

- Je nejdůležitější lidskou potřebou
- Individuální rozvoj
- Komplexní člověk

Moderní názory

- Obecná teorie systémů (Ludwig von Bertanlanffy)
- Teorie kontingence
- Populační ekologie
- Kybernetické principy
- Teorie „Z“ (William Ouchi)

Obecná teorie systémů (Ludwig von Bertanlanffy)

- Prostředí je definováno:
  - Přímými interakcemi
  - Jako širší prostředí
- Organizace je tvořena subsystémy
- Princip homeostáze je postaven na negativní zpětné vazbě
- Otevřený systém
- Potlačování entropických tendencí
- Ekvifinalita
- Evoluce

Teorie kontingence

- Dva základní organizační typy:
  - Mechanistický- rutinní technologie, neměnnost pracovních postupů a direktivní řízení
  - Organický – flexibilní s důrazem na změny, pružnost, povzbuzování iniciativy a tvůrčího potenciálu.

Populační ekologie

- Kontingenční teorie připisuje příliš mnoho aktivity a možností organizacím.
- Prostředí určí, která organizace přežije v konkurenci.
- Omezené zdroje do značné míry určují, kdo přežije.

Kybernetické principy

- Princip učení se učení
- Princip redundance
- Nezbytná různost
- Minimální specifikace

Teorie „Z“ (William Ouchi)

	Teorie A	Teorie J	Teorie Z
Zaměstnání	Krátkodobé	Celoživotní	**Dlouhodobé**
Rozhodování	Individuální	**Konsensuální**	**Konsensuální**
Odpovědnost	**Individuální**	Kolektivní	**Individuální**
Povyšování	Rychlé	**Pomalé**	**Pomalé**
Kontrola	Vnější, formální	**Vnitřní**, neformální	**Vnitřní, neformální s formální mírou**
Kariéra	Specializovaná	Nespecializovaná	**Částečně specializovaná**
Pracovník	Jako zaměstnanec	**Jako člověk**	**Jako člověk**

Postmoderní přístup

- Chaos (Tom Peters)
- Racionalita, jazyk a moc
- Organizační metafory (Gareth Morgan)
- Postmoderní organizace (Stuart R. Clegg)

Chaos (Tom Peters)

- Odpovědnost vůči zákazníkům
- Rychlá inovace
- Přizpůsobení skrze posílení pravomoci pracovníků
- Vedení lidí
- Systém řízení

Racionalita, jazyk a moc

- Psaní získává smysl samo pro sebe
- Projevy se stávají naracími (vyprávěním)
- V organizaci rozdělené na útvary, žije každý útvar ve svém vlastním diskurzu

Organizační metafory (Gareth Morgan)

- Organizace jako stroj
- Organizace jako organismus
- Organizace jako inteligence
- Organizace jako kultura
- Organizace jako politické systémy
- Organizace jako psychické vězení
- Organizace jako změna transformace
- Organizace jako nástroj ovládání

Postmoderní organizace (Stuart R. Clegg)

Dimenze	Od moderního	K postmodernímu
Poslání, cíle,strategie	Specializace	Difuzi
Funkční	Byrokracie	Demokracii
Uspořádání	Hierarchie	Trhu
Koordinace a kontrola v organizacích	Bezmoci	Zmocnění
Koordinace a kontrola vně organizací	Volného průběhu	Průmyslové politice
Odpovědnost a role	Vnější odpovědnosti	Vnitřní odpovědnosti
Tvoření dovedností	Rigidních dovedností	Proměnlivým dovednostem
Plánování	Krátkodobého plánování	Dlouhodobému plánování
Vztah výkonu a odměny	Individuálního	Kolektivnímu
Vedení	Nedůvěry	Důvěře

Děkuji Vám za pozornost!

Zdroj

- BĚLOHLÁVEK, František. *Organizační chování*. 1.vyd. Olomouc: Rubico, 1996, 343 s. ISBN 80-858-3909-1.