



TEORIE ORGANIZAČNÍHO CHOVÁNÍ

Dagmar Svobodová

Organizační chování



- organizační chování je věda, která se zabývá chováním lidí v organizacích
- pochopení chování souvisí s úspěšností pracovníků
- vznikla v 70. letech 20. století v anglosaských zemích a stala se základní disciplínou manažerské výchovy

Manažeři, obchodníci, politici a lidé, kteří žijí v organizacích chtějí vědět:

- proč se lidé v organizaci chovají určitým způsobem
- proč jsou někteří úspěšní a jiní nikoliv
- proč někteří kolegové tvrdě pracují a jiní práci odbývají
- proč došlo ke konfliktu a zda k němu muselo dojít

Na základě poznání se chtějí naučit
praktickým návodům:

- jak využívat lidského potenciálu
- jak lidi motivovat
- jak zvládat krizové stavy na pracovišti
- jak úspěšně vést pracovníky
- jak organizovat svou práci

Čím se zabývá organizační chování

- individuálními rozdíly mezi lidmi v organizaci
- dosahováním organizačních cílů prostřednictvím lidí
- vztahem lidí a organizační struktury
- konflikty
- vedením lidí
- rozvojem organizace

Vztah organizačního chování k jiným vědám



Rozvoj poznání v organizačním chování

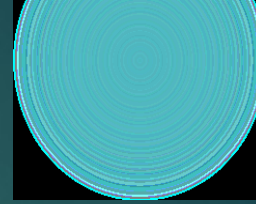
Poznatky mohou být získány metodami:

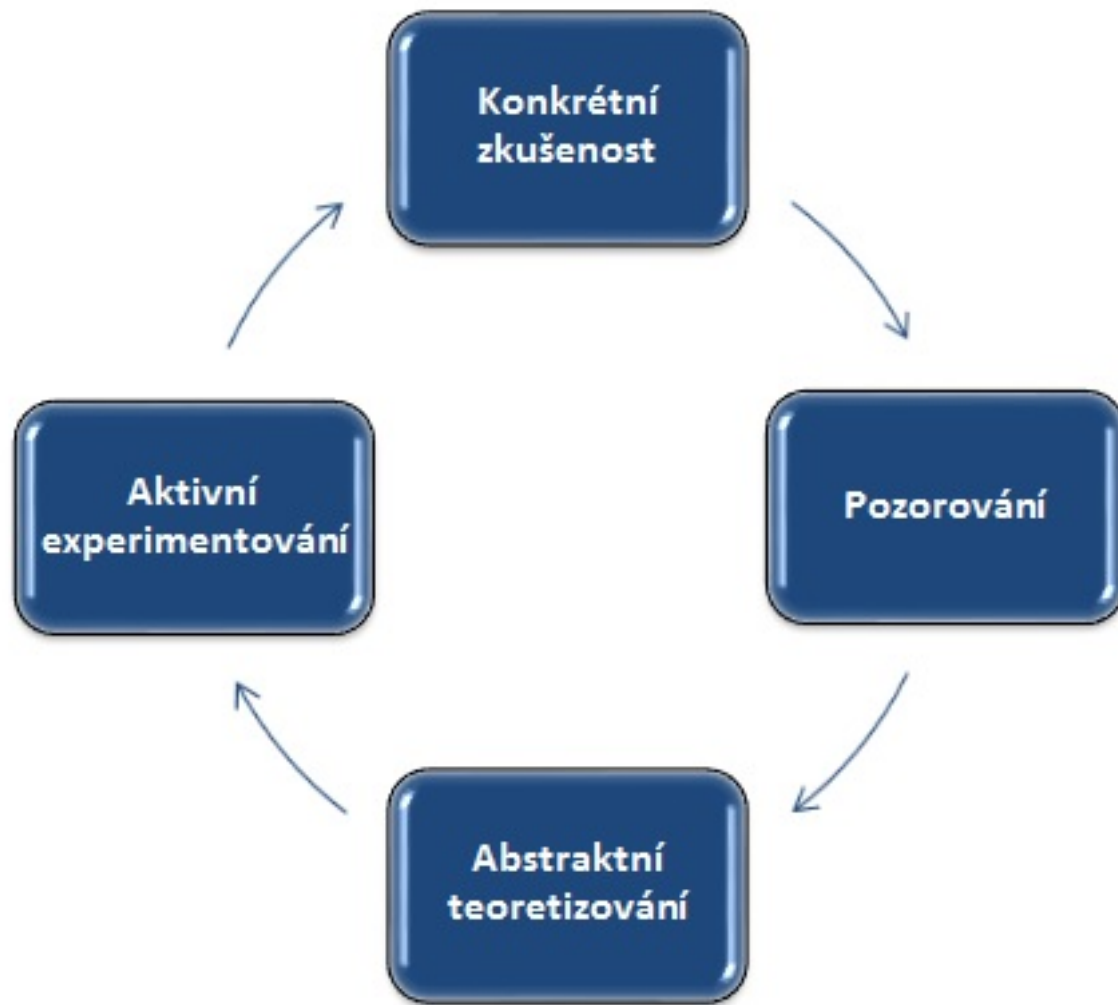
- vědeckého výzkumu - kvantitativní výzkum
- kvalitativní výzkum - verbální údaje
- empirické poznatky

Empirické poznatky

Kolbův poznávací cyklus

- konkrétní zkušenost
- pozorování
- abstraktní teoretizování
- aktivní experimentování





Opatření používané v organizaci chování

- změna strategie nebo taktiky
- změna organizační struktury
- změna organizační kultury
- personální změna
- vzdělávání a výcvik
- změna technického a administrativního charakteru

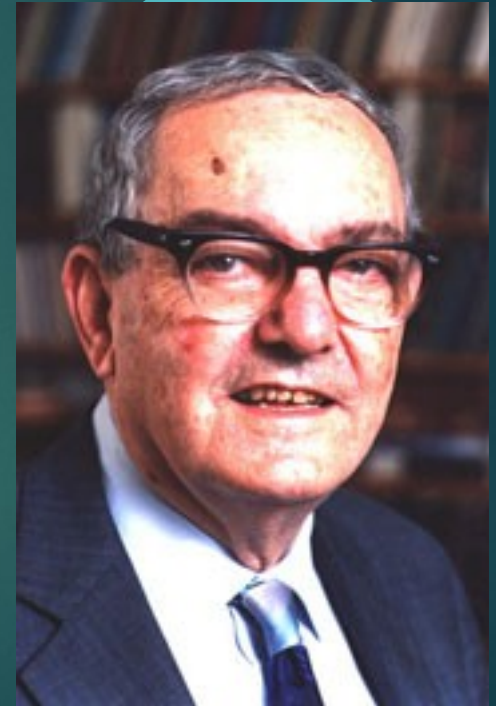
Nové teorie organizačního chování

- zpochybnění Weberova pojetí byrokracie

- Teorie omezené racionality
- Koncepce kolektivního jednání
- Placená cena za organizaci lidských aktivit

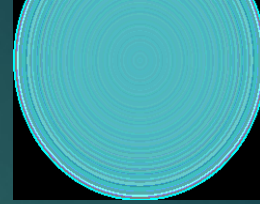
Herbert Alexander Simon

- 15. 6. 1916 – 9. 2. 2001
- americký vědec, ekonom, psycholog a odborník na umělou inteligenci
- Nobelova cena (1978) za ekonomii
- dokázal, že objektivně racionální rozhodování je nereálné



Teorie omezené racionality podle Herberta A. Simona

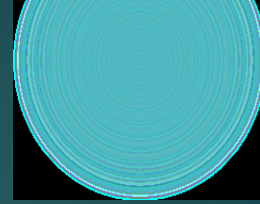
- Znalosti v procesu rozhodování determinují
- Formování očekávání budoucích důsledků
- Důsledky každého alternativního chování
- Primární proměnná ovlivňující volbu jednání



- Administrativní model
- Jeden extrém – ekonom
- Druhý extrém – tendence sociální psychologie
- Rozhodnutí jedinců začleněno do podmínek



Simonova definice racionality a její limity



Objektivně racionální

• Uváženě racionální

• Subjektivně racionální

• Organizačně racionální

• Uvědoměle racionální

• Osobně racionální

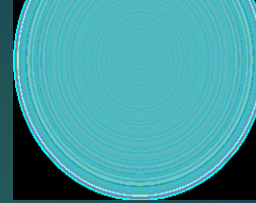


Hlavní způsoby objektivní racionality podle Simona

1. Nekompletnost znalosti

2. Potíže při anticipaci

3. Rozsah možných alternativ chování



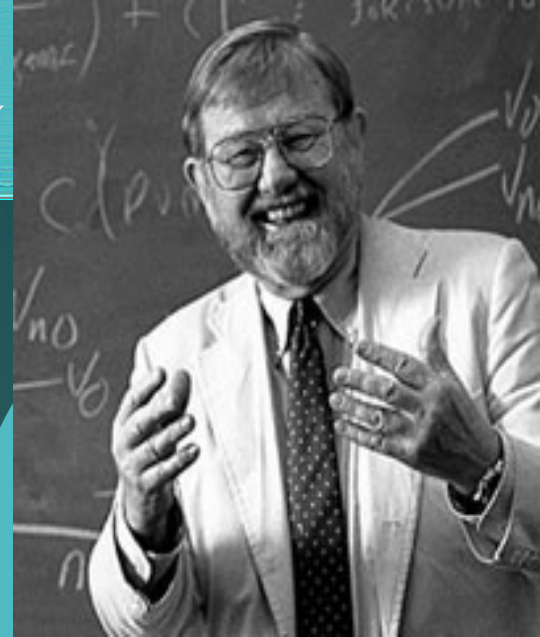
Předpoklady o rozhodování podle Simonovy teorie „omezené racionality“

- A. Lidské vědění je nekompletní a roztržštěné
- B. Člověk nemůže zvážit mnoho důsledku svých činností
- C. Člověk nemůže myslet na mnoho věcí najednou
- D. Člověk si nemůže všechno pamatovat
- E. Člověk jedná podle rutiny, zvyku a konzervatismu
- F. Člověk žije v omezujícím organizačním prostředí

Koncepce kolektivního jednání

Mancur Lloyd Olson

- ▶ Americký ekonom a sociolog
- ▶ Práce „The Logic of the Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups“ (1965)



Koncepce kolektivního jednání

- Nesouhlasí, aby celé skupiny byly vnímány jako by se jednalo o individua
- Jedinec jedná pro své zájmy
- Skupina se nesnaží jednat pro zájmy jedince
- Olsonův režim se nevztahuje na malé skupiny
- Kolektivní zájem dosažen ve velké skupině i bez vlastní účasti na kolektivním rozhodnutí

- Logický předpoklad – s růstem počtu členů, roste váha skupiny ve společnosti
- K dosažení kolektivního zájmu → členství ve velké skupině
- K dosažení individuálního zájmu → sám, či členství v malé skupině

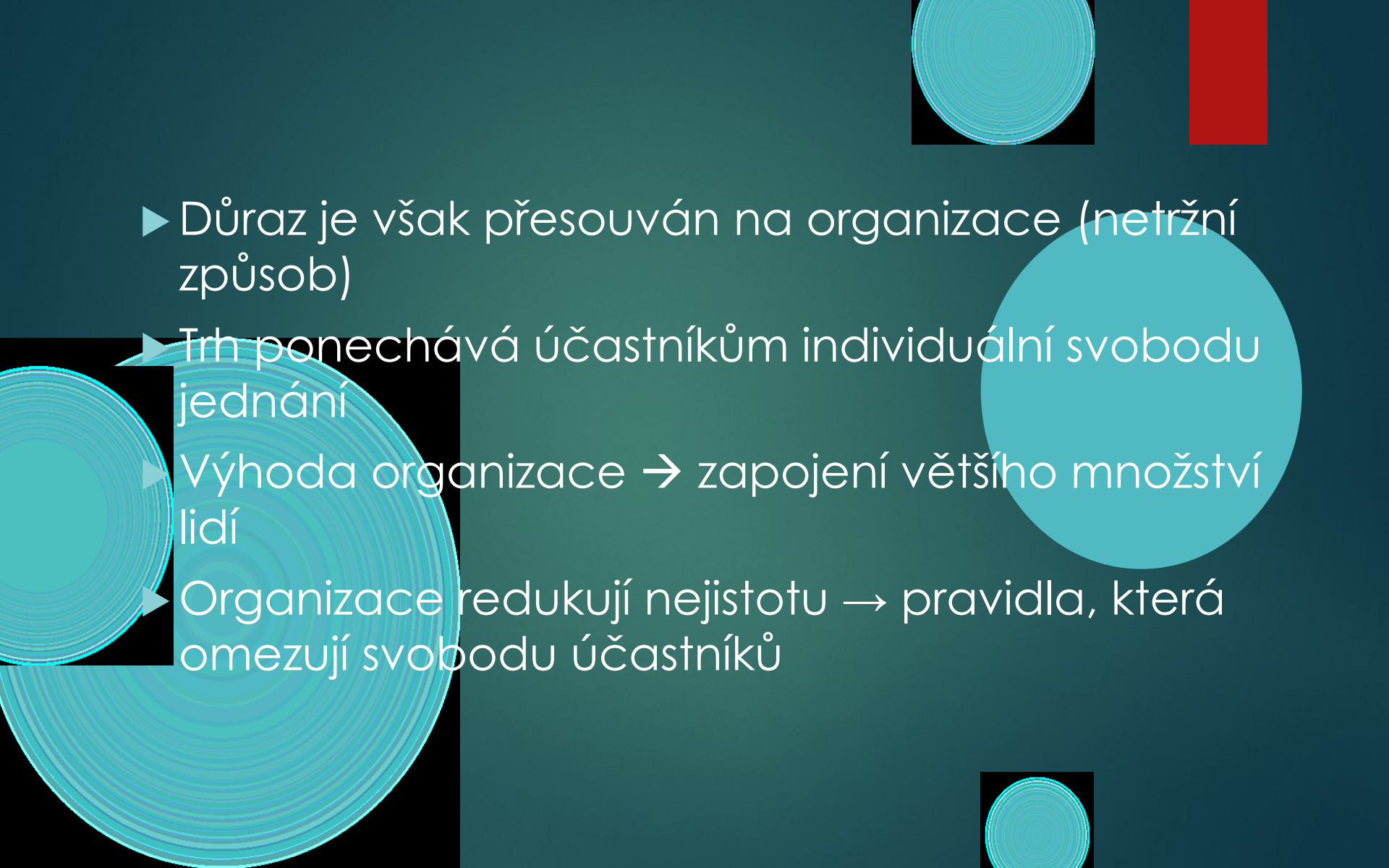
Placená cena za organizaci lidských aktivit

Kenneth Arrow

- Americký ekonom
- V roce 1972 získal cenu Švédské národní banky za rozvoj ekonomické vědy na památku Alfreda Nobela
- Zabýval se teorií endogenního růstu a informační asymetrií
- Práce „*The Limits of Organization*“



- Odišnosti tržních mechanismů a mechanismů fungování formálních organizací
- Základní zdroje jsou omezené → musí být rozděleny podle určitého klíče
- Klasický kapitalistický způsob rozdělování určuje trh

- 
- ▶ Důraz je však přesouván na organizace (netržní způsob)
 - ▶ Trh ponechává účastníkům individuální svobodu jednání
 - ▶ Výhoda organizace → zapojení většího množství lidí
 - ▶ Organizace redukují nejistotu → pravidla, která omezují svobodu účastníků