

➔ **2. OSNOVE ORGANIZACIJE I
TEORIJE ORGANIZACIJE**

- 2.1 Bitni pojmovi**
- 2.2 Konceptualni model organizacije**
- 2.3 Prikaz povijesti organizacijskih znanosti**
- 2.4 Komparacija organizacijskih pristupa**

2. OSNOVE ORGANIZACIJE I TEORIJE ORGANIZACIJE

1

➔ **2.1 Bitni pojmovi**

> **organizacija:**

grčka riječ:

ERGON - rad, djelo, čin

ORGANON - oruđe, alat, sredstvo, organ

latinski: **ORGANUM**

novolatinski: **ORGANISATIO**

francuski: **organiser, organisation**

njemački: **organisieren, Organisation**

engleski: **organize, organization**

3. OSNOVE ORGANIZACIJE I TEORIJE ORGANIZACIJE

2

> prema Hoffmannu, temeljem izučavanja engleske i njemačke literature od 1918. - 1977. postoje četiri značenja termina organizacije:

➔ **1) Univerzalni pojam organizacije (Bogdanov 1929.):**

Organizacija je jedinstvo sređenih međusobno povezanih dijelova.

2) Institucionalni pojam organizacije (Briefs, Plange, Barnard):

Organizacija je institucija, odnosno socijalni sustav usmjeren cilju.

2. OSNOVE ORGANIZACIJE I TEORIJE ORGANIZACIJE

3

3) Strukturalni pojam organizacije:

Organizacija je postupak strukturiranja u kojem se poduzeće najprije raščlanjuje na podsustave, a zatim se ti podsustavi integriraju u cjelinu koja je usmjerena cilju.

4) Funkcionalni pojam organizacije:

Organizacija je skup univerzalnih pravila za upravljanje poduzećem. U tome smislu je organizacija podsustav poduzeća koji služi za postizanje cilja.

4

> **suvremeno ili empiričko shvaćanje pojma organizacije (Buble):**

Organizacija je svjesna djelatnost čovjeka usmjerena na usklađivanje ljudskih i materijalnih činilaca proizvodnje.

5

➔ **2.2 Konceptualni model organizacije**

- Organizacija se razvija kroz međudjelovanje tehnoloških društvenih, kulturalnih te prostornih čimbenika
- Izvori inspiracije u razvoju teorije organizacije kroz vrijeme:
 - do 1900': Klasična organizacijska teorija
 - ekonomija, tehničke znanosti, sociologija
 - do 1950': Moderna organizacijska teorija
 - političke znanosti, biologija – ekologija, industrijska sociologija

6

- do 1980': Simboličko-interpretativna organizacijska teorija
 - kulturna antropologija, folklor, semiotika, lingvistika
- do danas: Postmoderna organizacijska teorija
 - postmoderna arhitektura, postmoderne teorije, teorija literature, kulturni studiji

7

➔ 2.3 Prikaz povijesti organizacijske znanosti

Klasična organizacijska teorija – do 1900'

Predstavnici:

- Adam Smith
 - politički ekonomist, Škot
 - 1776. objavio knjigu *The Wealth of Nations*
 - smatra se da je prvi teoretski obradio pojam podjele rada, koja direktno vodi do specijalizacije rada

8

- Frederick Winslow Taylor:

- utemeljitelj znanstvenog upravljanja, Amerikanac
- početkom 20. st. počinje koristiti primijenjene znanstvene metode u cilju iznalaženja najefikasnijih tehnika fizičkog rada, a ukupni pristup naziva *Scientific Management*
- snažno primjenjuje specijalizaciju rada, strogi nadzor procesa proizvodnje
- plaćanje rada prema ostvarenom učinku
- promotor racionalizacije u proizvodnji
- sljednici: Henry Gantt (1861-1919) - gantogram
Frank Gilbreth (1886-1924) – utemeljitelj studije pokreta i vremena

9

- Henry Fayol:

- Inženjer u rudarskoj industriji, CEO, teoretičar administracije, Francuz
- 1919. objavljuje knjigu *General and Administrative Management*
- razmatra pojmove:
 - raspon kontrole
 - izuzetaka
 - podjele na odjele
 - jedinstveno upravljanje
 - hijerarhije,
- otkrio pojam *esprit de corps*

2. OSNOVE ORGANIZACIJE I TEORIJE ORGANIZACIJE

10

Moderna organizacijska teorija – 1950'

Predstavnik:

- Ludwig von Bertalanffy
- biofiziolog, Austrijanac
- '50-tih prezentira opću teoriju sustava
- teoretski nastoji poopćiti fenomene vezane za prirodne i društvene znanosti, od atoma i molekule, preko stanice, organa, organizma, pa sve od nivoa individue, grupe i društva
- promatra organizaciju kao sustav

2. OSNOVE ORGANIZACIJE I TEORIJE ORGANIZACIJE

11

- Elton Mayo:

- socijalni psiholog, Amerikanac
- smatra se utemeljiteljem pravca Međuljudskih odnosa
- u Chicagu od 1927. do 1932. provodi Hawthorne eksperimente:
 - eksperimente sa osvjetljenjem
 - promjenom radnih uvjeta (odmori, topli obrok)
 - interviewe
 - istraživanje ponašanja
- zaključuje da radnik ne djeluje kao pojedinac, nego kao član grupe, u kojoj zajedno sa drugim članovima izgrađuju stavove
- novčani stimulans je vrlo značajan, ali nije i jedini

2. OSNOVE ORGANIZACIJE I TEORIJE ORGANIZACIJE

12

Simboličko - interpretativna organizacijska teorija – 1980'

Predstavnik:

- Karl Weick
 - socijalni psiholog, Amerikanac
 - 1969. u knjizi *The Social Psychology of Organizing* uvodi pojam teorije ozakonjenja
 - teorija stavlja fokus na subjektivni izvor organizacijske stvarnosti
 - menadžeri stvaraju, inoviraju te konačno rastvaraju "objektivnu" stvarnost organizacije, kao i njenog okruženja

2. OSNOVE ORGANIZACIJE I TEORIJE ORGANIZACIJE

13

Postmodernizam u organizacijskoj teoriji

- Nemogućnost (za sada) identifikacije vodeće teorije ili tipičnog razmišljanja, nego se prije može govoriti o brojnim idejama koje se mogu grupirati u postmoderne
- značajno zastupljen relativizam
- značajno zastupljena osobna refleksija i praksa
- pitanja su dobrog i lošeg, pravo gi krivog
- termin preuzet iz teorije arhitekture
 - pojam uvodi Charles Jencks u knjizi *The language of Postmodern Architecture*, 1977.
 - kritika prethodne moderne kao sterilne, uz nastojanje da se ponovo unesu elementi simbolike i tradicije

2. OSNOVE ORGANIZACIJE I TEORIJE ORGANIZACIJE

14

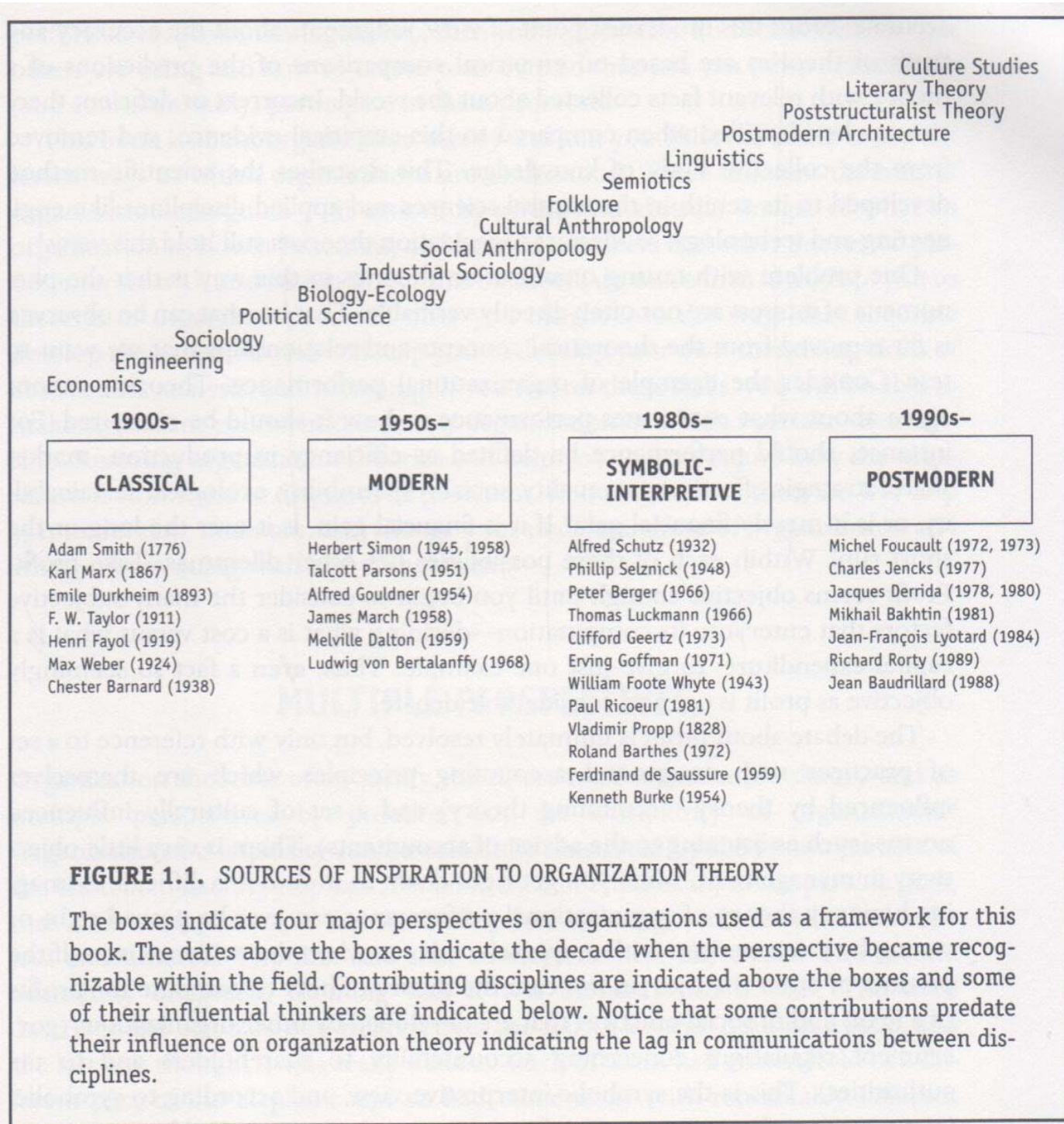


2.4 Komparacija organizacijskih pristupa

- Prilozi

2. OSNOVE ORGANIZACIJE I TEORIJE ORGANIZACIJE

15



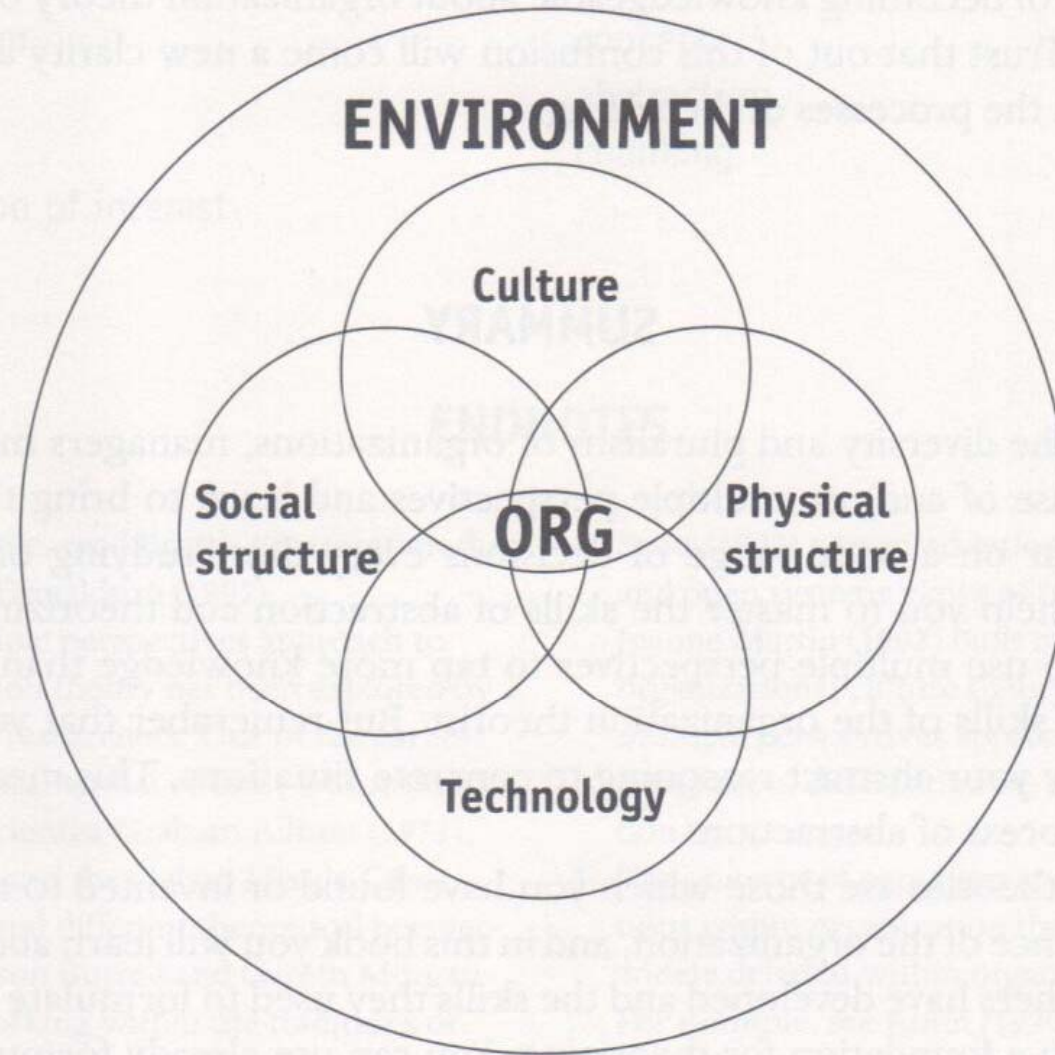


FIGURE 1.2. FIVE CIRCLES MODEL

The organization as an interplay of technology, social structure, culture, and physical structure embedded in and contributing to an environment. The four smaller circles intersect to remind you that these concepts are interrelated. They are encribed within a fifth, larger circle to indicate the important relationship between all aspects of the organization and its environment.

TABLE 2.1. COMPARISON OF CHARACTERISTICS ASSOCIATED WITH INDUSTRIALISM AND POST-INDUSTRIALISM

	Industrial	Postindustrial
Environment	<ul style="list-style-type: none"> • nation states regulate national economies • mass marketing • standardization • the Welfare State 	<ul style="list-style-type: none"> • global competition • de-concentration of capital with respect to nation state • fragmentation of markets and international decentralization of production • rise of consumer choice, demand for customized goods • rise of social movements, single-issue politics, service class • pluralism, diversity, localism
Technology	<ul style="list-style-type: none"> • mass production along Taylorist/Fordist lines • routine • manufacturing output 	<ul style="list-style-type: none"> • flexible manufacturing, automation • use of computer for design, production, and stock control • just-in-time systems (JIT) • emphasis on speed and innovation • service/information output
Social structure	<ul style="list-style-type: none"> • bureaucratic • hierarchical with vertical communication emphasized • specialization • vertical and horizontal integration • focused on control 	<ul style="list-style-type: none"> • new organizational forms (e.g., networks, strategic alliances, virtual organization) • flatter hierarchies with horizontal communication and devolved managerial responsibility • outsourcing • informal mechanisms of influence (participation, culture, communication) • vertical and horizontal disintegration • loose boundaries between functions, units, organizations
Culture	<ul style="list-style-type: none"> • celebrates stability, tradition, custom • organizational values: growth, efficiency, standardization, control 	<ul style="list-style-type: none"> • celebrates uncertainty, paradox, fashion • organizational values: quality, customer service, diversity, innovation
Physical structure (space-time)	<ul style="list-style-type: none"> • concentration of people in industrial towns and cities • local, nationalistic orientation • time is linear 	<ul style="list-style-type: none"> • deconcentration of people • reduction in transportation time links distant spaces and encourages international, global orientation • compression of temporal dimension (e.g., shortening product lifecycles) leads to simultaneity

TABLE 2.1. Continued

	Industrial	Postindustrial
Nature of work	<ul style="list-style-type: none">• routine• deskilled labor• functional specialization of tasks	<ul style="list-style-type: none">• frenetic, complex• knowledge-based skills• cross-functional teamwork• greater emphasis on learning• more outsourcing, subcontracting, self-employment, teleworking

Based on: Clegg (1990); Harvey (1990); Heydebrand (1977); Kumar (1995); Lash and Urry (1987, 1994); Piore and Sabel (1984).

TABLE 2.1. Continued

	Industrial	Postindustrial
Nature of work	<ul style="list-style-type: none">• routine• deskilled labor• functional specialization of tasks	<ul style="list-style-type: none">• frenetic, complex• knowledge-based skills• cross-functional teamwork• greater emphasis on learning• more outsourcing, subcontracting, self-employment, teleworking

Based on: Clegg (1990); Harvey (1990); Heydebrand (1977); Kumar (1995); Lash and Urry (1987, 1994); Piore and Sabel (1984).

TABLE 2.3. DIFFERENCES IN THE MULTIPLE PERSPECTIVES OF ORGANIZATION THEORY

Perspective	Subject/Focus	Method	Result
Classical	<ul style="list-style-type: none"> • the effects of organization on society • management of the organization 	<ul style="list-style-type: none"> • observation and historical analysis • personal reflection on experience 	<ul style="list-style-type: none"> • typologies and theoretical frameworks • prescriptions for management practice
Modern	<ul style="list-style-type: none"> • the organization through "objective" measures 	<ul style="list-style-type: none"> • descriptive measures • correlation among standardized measures 	<ul style="list-style-type: none"> • comparative studies • multivariate statistical analyses
Symbolic-Interpretive	<ul style="list-style-type: none"> • the organization through "subjective" perceptions 	<ul style="list-style-type: none"> • participant observation • ethnographic interviewing 	<ul style="list-style-type: none"> • narrative texts such as case studies and organizational ethnographies
Postmodern	<ul style="list-style-type: none"> • organization theory and theorizing practices 	<ul style="list-style-type: none"> • deconstruction • critique of theorizing practices 	<ul style="list-style-type: none"> • reflexivity and reflexive accounts