

Organizacja, system, przedsiębiorstwo

Chodzi o potraktowanie organizacji jako szeroko rozumianego systemu społecznego, systemu stosunków wewnętrznych i zewnętrznych, funkcjonującego w realnych warunkach i ograniczeniach materialnych i społecznych.

G. Morgan

Organizacja:

- 1) **wielością części,**
- 2) z których każda dąży do osiągnięcia szczegółowego **celu** (celów), i
- 3) które utrzymują się dzięki **wzajemnym powiązaniom,**
- 4) jednocześnie **przystosowując się do środowiska** zewnętrznego i
- 5) przez to utrzymując stan wzajemnego **powiązania części** [Ch. Argyris].

A. Etzioni stwierdza:

Organizacje są **jednostkami społecznymi** (lub grupami ludzi), rozmyślnie tworzonymi i przekształcanymi dla realizacji określonych celów. Obejmują one: przedsiębiorstwa, armie, szkoły, szpitale, kościoły, więzienia itd. Nie obejmują: plemion, klas, grup etnicznych, grup przyjacielskich lub rodzin.

Organizacje charakteryzują się:

- 1) **podziałem pracy**, władzy i przepływu informacji, który nie jest przypadkowy ani tradycyjny, lecz rozmyślnie zaplanowany, aby służył realizacji określonych celów;
- 2) obecnością jednego lub więcej **ośrodków władzy**, który(e) kontroluje(ą) zgodne wysiłki organizacji i skieruje(ą) je na ich cele;
- 3) **substytucyjnością personelu**, tzn. osoby niezadowolające mogą być usunięte, a ich zadania powierzone innym. [M. Bielski].

Typologie organizacji: podział ze względu na typ relacji między ludźmi a organizacją w procesie pracy – A. Etzioni:

- 1) **przymusowe** - władza oparta na przymusie, niekiedy nawet fizycznym, a uczestnicy nie utożsamiają się z organizacją, np. obóz pracy, więzienie);
- 2) **użytkowe** - władza pochodzi z prawa dysponowania środkami motywowania (płace, premie) a relacja podporządkowania ma charakter kalkulacji, np. co mam z tego, że pracuję dłużej np. 10 lub 12 godzin zamiast 8 godzin;
- 3) **normatywne** - władza opiera się na przekonaniach ludzi (moralność), np. kościoły partie polityczne itd. [A. Bednarski].

WŁADZA	ZAANGAŻOWANIE		
	antagonistyczne	kalkulacyjne	motywacyjne
przymusowa	1	2	3
ekonomiczna	4	5	6
moralna	7	8	9

Do warunków niezbędnych dla istnienia „**cech organizacyjności**” należą:

- 1) **cel**
- 2) **łączność** pomiędzy poszczególnymi podmiotami działania
- 3) **współdziałanie** poszczególnych części (członków organizacji) do powodzenia całości zorganizowanej
- 4) **granicę** wyodrębniania organizacji od innych w otoczeniu
- 5) **powtarzalność** działań służących realizacji celów [A. Bednarski].

Termin „**organizacja**” w prakseologii (w nauce o działaniu sprawnym i skutecznym) możemy interpretować w potrójnym znaczeniu¹:

- 1) **rzeczowym** – mającej realny byt w przestrzeni i czasie. Organizacja (rzecz zorganizowana) – twór społeczny (instytucja), w której skład wchodzi ludzie i ich aparatura [J. Zieleniewski];
- 2) **atrybutowym** – cechy złożonych całości (cechy rzeczy). Organizacja to pewien szczególny rodzaj stosunków części do siebie i do złożonej z nich całości; stosunek ten polega na tym, że części współprzyczyniają się do powodzenia całości [T. Kotarbiński].
- 3) **czynnościowym** - odnosi się do czynności organizowania. W tym ujęciu organizacja to tworzenie lub przekształcanie zorganizowanych całości.

Koncepcja organizacji powstałej na gruncie **antropologii społecznej** (B.Malinowski) opiera się na następujących założeniach funkcjonalno-instytucjonalnej teorii kultury²:

- 1) Kultura jako **dzieło człowieka** i jako środek, za pomocą którego człowiek osiąga swoje cele – środki, który pozwala mu żyć, osiągnąć pewien poziom bezpieczeństwa, komfortu i szczęścia, środek który daje mu siłę i pozwala osiągnąć wyższy poziom życia niż zwierzęcy.
- 2) **Ludzie w dążeniu do osiągnięcia celu organizują się**. W każdej zbiorowości zarówno prymitywnej, jak cywilizowanej pojawiają się zorganizowane zachowania ludzi.
- 3) Podstawową jednostką działania ludzi połączonym wspólnym celem jest **instytucja**.
- 4) **Bez organizacji nie ma kultury**, każde zjawisko kulturowe jest równocześnie zjawiskiem organizacyjnym³.

¹ Źródło: M. Bielski, *Organizacja. Istota, struktury, procesy*, Łódź 2001, s.69-70.

² Przedstawione tezy potwierdzają kulturowy wymiar organizacji. Jednakże opracowanie modelu organizacji w perspektywie kulturowej w oparciu o biologiczne potrzeby człowieka może budzić zastrzeżenia u socjologów nurtu humanistycznego: F. Tönnies, M. Weber, S. Ossowski, S. Nowak, F. Zaniecki. Modele kulturowe, badanie kultury powinno odnosić się do specyficznie ludzkiej odrębności ontologicznej, jak też do specyfiki jego zachowań społecznych. W innym przypadku będziemy mogli mówić o tzw. biologizacji człowieka jako niepowtarzalnego w swoim wymiarze indywiduum i wytworzonego przez niego świata kultury.

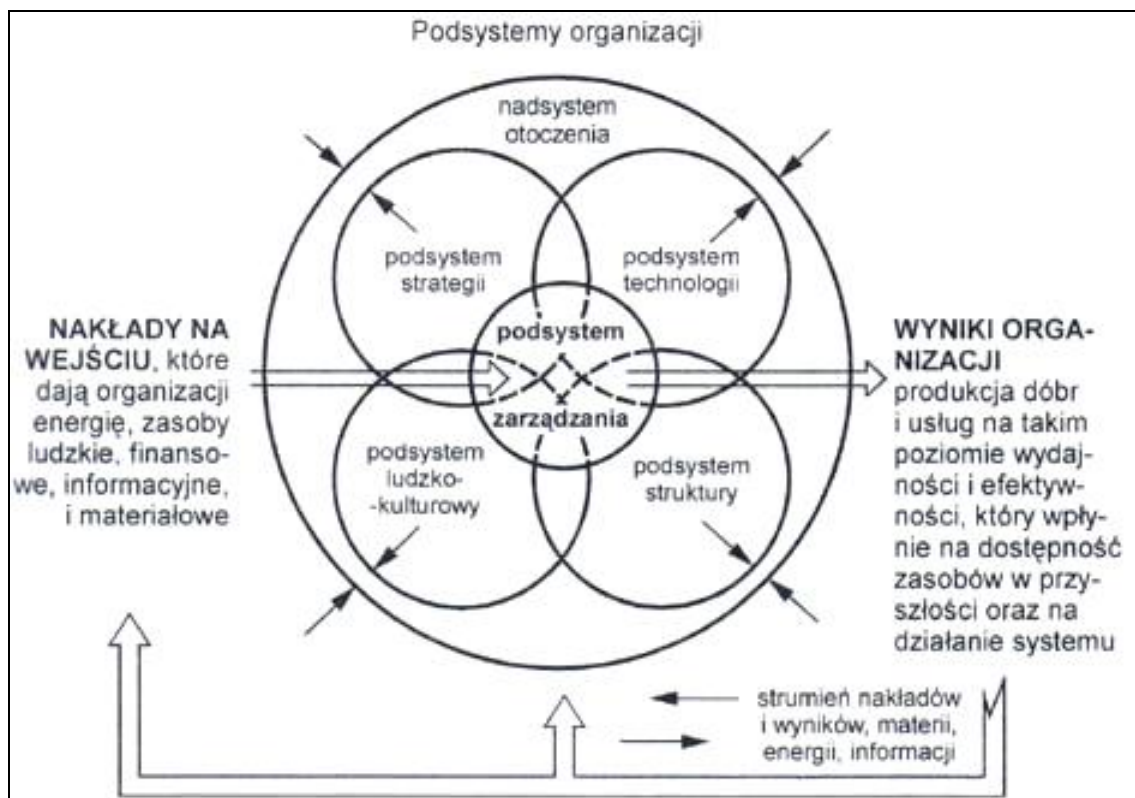
³ M. Bielski, *Op. cit.*, s. 75-77.

Otoczenie organizacyjne

W podejściu sytuacyjnym istotną rolę odgrywa środowisko zewnętrzne organizacji (otoczenie organizacji) - tworzą je elementy, które nie wchodzą w jej skład, ale są z nią w wieloraki sposób powiązane. Wyróżniamy:

- 1) Otoczenie wewnętrzne - zarząd, pracownicy, kultura organizacyjna (wartości);
- 2) Otoczenie zewnętrzne:
 - **bliższe** (celowe) - klienci, dostawcy, konkurenci, instytucje,
 - **dalsze** (ogólne) - otoczenie makroekonomiczne, technologiczne, socjokulturowe, prawno-polityczne i międzynarodowe.

W procesie organizowania trzeba wiele razy dokonywać wyboru, i obydwie są zgodne co do tego, że to, czy organizacja jest efektywna, zależy od osiągnięcia równowagi, czy zgodności, między strategią, strukturą, technologią, zaangażowaniem i potrzebami ludzi oraz OTOCZENIEM.



Rysunek. Organizacja jako zbiór niezależnych podsystemów (F.E. Kast, J.E. Rosenzweig).

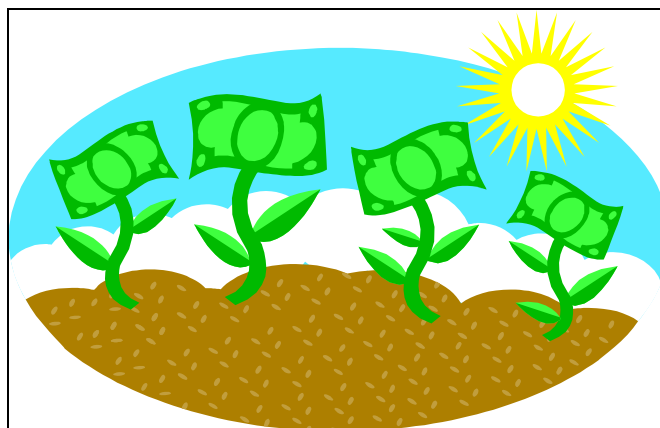
Źródło: G. Morgan, *Obrazy organizacji*, Warszawa 1997, s. 51.

OBRAZY organizacji wg G. Morgan'a:

1) **organizacje jako maszyny** - (biurokracje) mówimy o organizacjach tak, jakby były maszynami, i wobec tego jesteśmy skłonni oczekiwać od nich, że będą działać jak maszyny: w sposób zrutynizowany, wydajny, niezawodny i przewidywalny.



2) **organizacje jako organizmy** - teoria organizacji zbudowana wokół koncepcji, według której jednostki i grupy, podobnie jak organizmy biologiczne, najefektywniej działają wtedy, kiedy są zaspokojone ich potrzeby (teorie motywacji - Maslow) jak też na bazie ogólnej teorii systemów (L. von Bertalanffy) - organizacje tak jak organizmy, są „otwarte” na swoje otoczenie i jeśli mają przetrwać, to muszą się znajdować w odpowiedniej relacji z tym otoczeniem. Organizację jako system składa się z podsystemów, tak jak żywe organizmy z częściami, komórek i organów.



3) **organizacje jako mózgi** - koncepcja według której możliwe jest takie projektowanie organizacji, aby mogły się uczyć i samoorganizować podobnie jak w pełni funkcjonujący mózg. Uczenie się i samoorganizowanie na ogół wymaga przekształcenia postaw:

- położenia nacisku na aktywność w przeciwieństwie do bierności,
- na autonomię w przeciwieństwie do zależności,
- na współpracę w przeciwieństwie do rywalizacji,
- na otwartość w przeciwieństwie do zamykania się,
- na demokratyczne dociekania w przeciwieństwie do autorytarnych wierzeń.

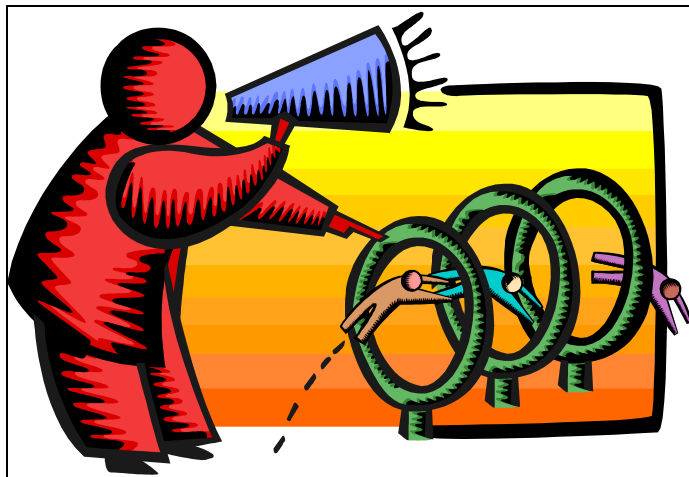


4) **organizacje jako kultury** - organizacje są minispółczeństwami, które mają własne, odrębne wzory kultury i subkultury. Tak więc jedna organizacja może się postrzegać jako ściśle powiązany zespół, czy rodzinę, i wierzy we wspólną pracę. Charakter jakiejś kultury kryje się w właściwościach jej społecznych normach i obyczajach oraz że jeśli ktoś stosuje się do tych reguł zachowania, to z powodzeniem zbuduje odpowiednią rzeczywistość społeczną.



Jednakże kultura nie jest czymś, co jest narzucane jakiemuś środowisku społecznemu, ale raczej rozwija się w trakcie interakcji. W organizacjach często istnieje wiele różnych i rywalizujących ze sobą systemów wartości, które tworzą raczej mozaikę realiów organizacji niż jednolitą kulturę.

5) **organizacje jako systemy polityczne** - interesy, konflikt i władza. Polityka powstaje w organizacji wtedy, kiedy ludzie różnie myślą i chcą różnie działać. To zróżnicowanie wytwarza napięcia, które trzeba rozładowywać za pomocą środków politycznych.



„**Interesy**” jest to złożony układ predyspozycji, obejmującym cele, wartości, pragnienia, oczekiwania oraz inne nastawienia i skłonności, które sprawiają, że dana osoba podejmuje działanie o takim a nie innym kierunku.

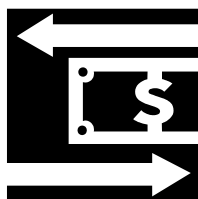
„**Konflikt**” rodzi się zawsze wtedy, kiedy następuje sprzeczność interesów.

„**Władza**” - środek przy użyciu którego są rozwiązywane konflikty interesów. Władza ostatecznie wpływa na to, kto co dostaje, kiedy i dlaczego.

6) **organizacje jako psychiczne więzienia** - (Sokrates) parabola jaskinia jako relacji między pozorami, rzeczywistością a wiedzą. Jaskinia wyobraża świat, a wyprawa na zewnątrz to zdobywanie wiedzy. Metafora „psychicznego więzienia” kieruje naszą uwagę na fakt, że ludzie mogą tworzyć społeczne światy, których wielu z nich może doświadczyć jako sprawiające problemy i ograniczające, oraz pomaga odkryć drogi wyjścia z tych pułapek, które ludzie sami tworzą.



7) **organizacja jako przepływ i transformacja** - Teoria (D. Bohm), która skłania nas do rozumienia wszechświata jako płynnej i nieprzerwanej całości. Ów proces przepływu i zmian w każdym punkcie czasu odzwierciedla jakąś bardziej podstawową rzeczywistość - porządek ukryty i ujawniony. Jeśli zatem świat organizacji jest jakąś ujawnioną empiryczną rzeczywistością, najlepiej możemy zrozumieć naturę organizacji przez rozszyfrowanie logiki transformacji oraz zmian, dzięki którym ta rzeczywistość się ujawniana.



8) **organizacje jako narzędzia dominacji** - od zarania dziejów organizację kojarzy się z procesami dominacji społecznej charakteryzującej się tym, że jakieś jednostki lub grupy znajdują sposoby narzucania swojej woli innym (wojny, podboje). Centralnym punktem analizy jest problematyka władzy, tworzenia się klas oraz systemu kontroli.



Organizacje są złożonymi i pełnymi paradoksów zjawiskami, które można rozumieć na wiele różnych sposobów. Wiele naszych, przyjmowanych za oczywiste, koncepcji dotyczących organizacji ma charakter metaforyczny, nawet gdybyśmy ich za takie nie uznawali.

[G. Morgan]

METAFORY współczesnej organizacji

