

lizace a decentralizace hospodárskych rozhodnutí a mechanizmem cen, nebude ani tato časť bez užitku, i když nelze souhlasit se závěry citovaných autorů, jako je Smith, Barone, Hayek, Devons.

Pokud jde o otázky inovace, je třeba upozornit na skutečnost, že teorie racionálního výběru nerozlišuje rozvíjení existujícího programu a změnu programu.

Přirozeným podnětem k zavedení změny je fakt, že dosavadní program nedosáhl požadované úrovně kritérií. Změna programu má však za následek určité náklady a potíže, které vedou k tomu, že se projevuje tendence zachovat dosavadní program. Podle jedné hypotézy jsou změny především důsledkem nutnosti a teprve pak příležitosti. Druhá hypotéza zdůrazňuje, že inovace jsou rychlejší, když tlak na organizaci není ani příliš velký, ani příliš malý.

Vypracováním nového programu je výhodné pověřit samostatnou organizační jednotku, neboť jestliže všechny prostředky jsou angažovány v plnění dosavadního programu, pak nové programy se zavádějí jen pomalu a s váháním. Kromě toho jsou lidé, jejichž význam spočívá především v podněcování nových myšlenek, a jiní, kteří se uplatňují nejlépe tak, že návrhy realizují.

Polský překlad této publikace je zakončen přehledem bibliografie, přehledem funkčních závislostí označujících symbolicky vztahy mezi činiteli a věcným rejstříkem.

Recenzovaná publikace hutným a sevřeným způsobem podává přehled některých teoretických pohledů na organizaci. Kniha obsahuje četné podnětné myšlenky, jejichž analytický rozbor by značně překročil rozsah recenze, jejímž účelem je seznámit čtenáře s řešenou organizační problematikou.

Teoretický i praktický význam komplexního přístupu k otázkám organizace a důležité místo, které v této sféře zaujímá sociologie, je nepochybné.

Jak z recenze vyplývá, existuje v literatuře týkající se organizace značný počet hypotéz, z nichž mnohé bude třeba ještě podrobit verifikaci. Jedním z vhodných prostředků takové verifikace může být zejména sociologický průzkum v podmínkách našich průmyslových závodů, který má i značný praktický význam pro zlepšení řízení a organizace.

Miloslav Máša

Pokus o zhrnutí sociologických poznatků o organizaci

Mayntz Renate: Soziologie der Organisation, Rowohlt Deutsche Enzyklopädie, Reinbek bei Hamburg, 1963, 154 strán.¹

R. Mayntzová vychází vo svojej práci zo sociologickej koncepcie organizácie, ktorá je v západnej sociológii, predovšetkým v americkej, ponímaná ako účelové usporiadaný útvar (včítane „neformálnych“ aspektov).²

¹ R. Mayntzová se narodila v Berlíně roku 1929, studovala na vysoké škole v USA a v Berlíně, kde ako žiacka O. Stammera obhájila roku 1953 doktorskú prácu zo sociológie. Pôsobila potom vo vedeckých ústavoch a na vysokých školách v Kolíne nad Rýnom a v západnom Berlíne, prednášala na Columbia University v New Yorku a r. 1960 sa habilitovala ako docentka na univerzite v západnom Berlíne. Vydala tieto práce: *Das Dorf im Spannungsfeld industrieller Entwicklung*, Stuttgart 1964 (spolu s G. Wurzbacherom); *Die moderne Familie*, Stuttgart 1955; *Die soziale Organisation des Industriebetriebes*, Stuttgart 1958; *Soziale Schichtung und sozialer Wandel in einer Industriegemeinde*, Stuttgart 1958; *Parteigruppen in der Grossstadt*, Schriften des Instituts für politische Wissenschaft, Bd. 16, Köln u. Opladen 1958. Okrem toho publikovala rad článkov o problematike sociologickej organizácie.

² Na str. 7. autorka uvádza: „Solche Gebilde sind die bürokratisierten Institutionen auf den wichtigsten Lebensgebieten, also Betriebe, Krankenhäuser, Gefängnisse, Schulen, Universitäten, Verwaltungsbehörden, Militärverbände und Kirchen. Weiter gehören zu diesen Gebilden die Vereinigungen, selten das Parteien, Gewerkschaften, Berufs-, Wirtschafts-, Kriegsopter- oder Heimatvertriebenenverbände. Alle diese zweckorientierten sozialen Gebilde sollen hier als Organisationen bezeichnet werden. Diese Verwendung des Wortes Organisation ist in Deutschland zwar noch nicht sehr geläufig, hat sich aber im englischen Sprachbereich als soziologischer Fachterminus bereits fest eingebürgert. Dieser Terminus wird hier übernommen, weil er auf wichtige Gemeinsamkeiten jener sozialen Gebilde hinweist. Unter der Bezeichnung Organisation soll eine für die moderne Gesellschaft höchst bedeutsame Kategorie struktureller Einheiten aus allen sozialen Erscheinungsformen ausgesondert und soziologisch analysiert werden.“ – a ďalej: „—, dass ein kontinuierliches Zusammenwirken zahlreicher Menschen zu einem spezifischen Zweck der Organisation bedarf. In der rational geformten Organisation bleibt die kontinuierliche Durchführung der Aufgaben auch bei einem Wechsel von Mitgliedern gewährleistet, weil die Inhaber der ein-

zelnen Positionen bis zu einem gewissen Grade auswechselbar sind.

Die Organisation ist jedoch nicht nur eine Ordnungsform, sondern auch ein wichtiges Element gesellschaftlicher Dynamik.“ (op. cit. str. 7.).

Pre orientáciu uvádzam aj dva citáty encyklopedického hesla *Organisationsanalyse*, ktoré je pripojené v závere práce. „Das Wort Organisation wird in mehreren verschiedenen Bedeutungen gebraucht. In der Umgangssprache dient es oft zur Bezeichnung von Verbänden bzw. allgemeiner von freiwilligen Vereinigungen. Geläufig ist auch die Gleichsetzung von Organisation mit Organisieren, d. h. einer zweckvollen und planmässigen Regelung von Vorgängen. Auch das Ergebnis einer solchen Tätigkeit, die zweckbewusst und planmässig gestaltete Ordnung, sei es eines Betriebes, sei es der Wirtschaft oder des Verkehrs, wird oft als Organisation bezeichnet. Diese drei verschiedenen Bedeutungen des Wortes Organisationen wurden lange Zeit auch in der Soziologie nebeneinander benutzt. Dabei wurde der organisierte Aspekt sozialer Gebilde unter der Bezeichnung „formelle Organisation“ häufig von dem nicht organisierten Aspekt der gleichen Gebilde, den „informellen“ Phänomenen, unterschieden. Seit einiger Zeit setzt sich dagegen ein neuer Begriffsinhalt des Wortes Organisation als soziologischer Fachterminus durch. Man versteht darunter zweckvoll gestaltete soziale Gebilde einschliesslich deren „informeller“ Aspekte. Gleichzeitig wird der Begriff so ausgedehnt, dass er nunmehr neben den freiwilligen Vereinigungen auch alle grösseren, zweckvoll und oft bürokratisch strukturierten Institutionen vom Betrieb bis zum Krankenhaus und Militär umfasst. In diesem Sinne, als soziale Gebilde, die auf einem bestimmten Zweck orientiert und planmässig gestaltet sind, versteht die Soziologie der Organisation ihren Gegenstand.“ (Op. cit. str. 147).

„Die soziologische Behandlung der Organisation beansprucht nicht den Rang einer speziellen Soziologie, so wie es die Gemeinde- oder Familiensoziologie ist. Sie teilt ihren Gegenstand mit zahlreichen speziellen Soziologien wie u. a. der Betriebs-, Parteien- oder Verwaltungssoziologie. Diese speziellen Soziologien sollen weder ersetzt noch in

V siedmich kapitolách práce³ snaží sa autorka objasniť úlohu organizácie v modernej spoločnosti z rôznych hľadísk, pričom prvé tri kapitoly sa letmo dotýkajú tiež niektorých otázok historického vývoja jednotlivých typov organizácií. Úvodom autorka načrtáva *obraz súčasnej spoločnosti*, ktorej charakteristickým rysom pri zrovnaní s predchádzajúcimi vývojovými etapami je práve intenzívne presiaknutie organizačnými vzťahmi rôznych typov organizácií.⁴ Pritom sa autorka dotýka hierarchie záujmov a funkcií, tedy otázok, ktoré sa dostávajú najmä v poslednej dobe do popredia vedeckého výskumu.⁵ Na škodu vecí však programovo upúšťa od komplexného historického objasnenia vzniku, úlohy a dynamiky organizácií rôznych typov a rôzneho zamerania s odôvodnením, že táto otázka je nedostatočne spracovaná, a spokojuje sa len letnými zmienkami o historických podmienkach vzniku organizácií a ich konkrétnych historických transformácií. Napríklad u podnikov odlišuje historicky patriarchálne formy od neskoršej formy s prevládajúcimi prvkami racionálneho byrokratického usporiadania podniku ako organizácie, pričom sa zmieňuje o úlohe techniky a zmenom charaktere práce, za dôležitú však považuje predovšetkým veľkosť podniku (viac ako 10 zamestnancov), ktorá podmieňuje nutnosť prechodu od patriarchálneho útvaru k organizačnému podniku.

Teoretické zdôvodnenie tejto koncepcie zrejme nepostačuje a jej slabiny vyplývajú predovšetkým z čiastočne jednostranne pragmatického autorkinho prístupu k riešeniu problému, ktorý je zrejme ovplyvnený prevládajúcimi smermi v americkej sociológii, z ktorej autorka predovšetkým čerpal, ale tiež súčasnými názormi v jednej vetvi západonemeckej sociológie, poplatnej v tomto smere taktike sociológii americkej. Je to vidieť i z ďalšej časti, kde rozlišuje tri základné sociologické hľadiská na organizáciu, vychádzajúce zo štúdia 1. *individua* (s prevážne sociálne psychologickým zameraním), 2. *organizácie*, 3. *spoločnosti*. Je zjavné, že vedecká analýza vyžaduje komplexné prelnutie všetkých týchto troch hľadísk a vybudovanie syntetickej teórie o interakcii individua v skupinách a organizáciách, začlenených opäť do špecificky štruktúrovanej

konkrétnej spoločnosti. Mayntzová sa však programovo obmedzuje na *štúdium organizácie z hľadiska organizácie*, čím svoje závery ochudobňuje. V stručnom historickom prehľade načrtáva orientáciu záujmu popredných sociológov na zložitej problematike sociológie organizácie — Spencerov rozbor priemyslovej a vojenskej organizácie, Durkheimovo rozlíšenie organickej a mechanickej solidarity, Tönniesovo odlíšenie spoločnosti a pospolitosti (Gesellschaft-Gemeinschaft), Simmelovu analýzu spoločenských konfliktov a sociologický rozbor Maxa Webera, venovaný byrokrácii a vláde (panstvu). Zdôrazňuje tiež plodné podnety, ktoré vyplynuli pre sociologický rozbor organizácie z poznatkov vedy o organizácii, ktorá sa rozvíjala v úzkom kontakte predovšetkým s problematikou riadenia kapitalistických podnikov. Trocha prekvapuje, že sa autorka v tejto súvislosti nedotýka problematiky vedeckej organizácie *výrobného procesu*; celkom opomenulaaylorizmus — Taylorovo meno sa ani v práci ani v registri nevyskytuje. Zaujímavé sú autorkine postrehy o doterajších výsledkoch v oblasti sociológie organizácie, dosiahnutých v Nemecku, Francii, Veľkej Británii a USA, a charakteristika špecifických oblastí vedného záujmu, odchýlnych podľa jednotlivých zemí (str. 30—33).

V tretej kapitole, nazvanej *Teoretické základy analýzy organizácie*, podáva autorka definíciu organizácie:

— „Gemeinsam ist allen Organisationen erstens, dass es sich um soziale Gebilde handelt, um gegliederte Ganze mit einem angebbaren Mitgliederkreis und interner Rollendifferenzierung. — Gemeinsam ist ihnen zweitens, dass sie bewusst auf spezifische Zwecke und Ziele orientiert sind. Gemeinsam ist ihnen drittens, dass sie im Hinblick auf die Verwirklichung dieser Zwecke oder Ziele zumindest der Intention nach rational gestaltet sind. In dem Masse, wie diese drei Definitionsmerkmale des Gebildecharakters, der spezifischen Zweckorientierung und des Organisiert-Seins erfüllt sind, kann man von einer Organisation sprechen. Diese Minimaldefinition lässt mehr offen, als sie festlegt. Sie sagt nichts darüber aus, um welche Organisationsziele es sich handelt, ob das Organisa-

einer Soziologie der Organisation als einer Mammut-Spezialsoziologie zusammengefasst werden. Vielmehr tritt die soziologische Organisationsanalyse mit einer besonderen Sichtweise und eigenen Fragestellungen neben die bisherigen Disziplinen, zu deren Gegenstand die eine oder andere Organisation gehört; sie entnimmt diesen Disziplinen vieles an bereits gesammeltem Wissen, kann sie aber andererseits zu neuen Fragestellungen anregen. Ausser auf die Hilfe anderer Spezialsoziologien ist die soziologische Organisationsanalyse auch auf die Erkenntnisse und Anregungen nichtsoziologischer Disziplinen angewiesen, wie u. a. der allgemeinen und betriebswirtschaftlichen Organisationslehre, der politischen Wissenschaft, der Verwaltungslehre, der Sozialpsychologie und einiger neuerer Gebiete wie der allgemeinen Systemtheorie, der Informationstheorie, der Kybernetik und der Entscheidungstheorie. Die soziologische Organisationsanalyse ist in diesem Sinne fast als ein interdisziplinäres Interessengebiet zu bezeichnen.“ (Op. cit. str. 148).

³ Názvy kapitol:

- I. Organizovaná spoločnosť.
- II. Vývoj sociologického záujmu na organizácii.
- III. Teoretické základy analýzy organizácie.
- IV. Organizácia a ich ciele.
- V. Štruktúra organizácie.
- VI. Členové organizácie.
- VII. Účelnosť organizácie.

⁴ Autorka nazýva modernú spoločnosť „*organizovanou spoločnosťou*“. V tejto súvislosti treba upozorniť na to, že už v prvej polovici minulého storočia, v dobe rozmachu kapitalistickej spoločnosti, Louis Blanc zdôraznil význam organizácie *zovšeobecňujúcou charakteristikou*: L'organisation c'est tout (Organizácia je všetko) — t. j. pri posudzovaní určitých cieľov v spoločnosti záleží predovšetkým na organizácii.

⁵ Pozri napr.: Zdravomyslov A. G., *Problema interesa v sociologičeskoj teorii*, Leningrad 1964.

tionsziel sich mit den Absichten der Mitglieder deckt, ob die Mitgliedschaft und Mitwirkung freiwillig oder erzwungen sind, ob die Organisation ihre Mitglieder stärker oder schwächer beansprucht und vieles andere mehr. Organisationen können sich hinsichtlich aller Merkmale, die nicht in der Minimaldefinition festgelegt sind, unterscheiden, ohne dass man ihnen die Bezeichnung Organisation streitig machen darf.“ (Op. cit. str. 36.)

Ďalej podáva vymedzenie predmetu bádania v odbore sociologické analýzy organizácie, ohraničuje sociológiu organizácie od sociológie podniku, vymedzuje pojem organizácie na rozdiel od pojmu skupiny a v súvislosti s rozborom štruktúry a funkcie organizácie sa pokúša vysvetliť vzťah organizácie a systému. Pritom kriticky hodnotí Parsonsovú koncepciu systému a zaoberá sa problematikou jednania zameraného na určitý cieľ. Argumenty, ktoré autorka uvádza k tomu, že štát nie je organizáciou,⁶ nie sú presvedčivé a odhaľujú teoretické nejasnosti, na ktoré sme poukázali vyššie v súvislosti s autorkiným prístupom k riešeniu problematiky organizácie z hľadiska individua, organizácie a spoločnosti. Dôslednejší rozbor kategórie záujmu, docenenie úlohy spoločenských tried a sociologický rozbor organizácie v súvislosti s hybnými silami spoločnosti by autorku nutne viedol k poznaniu, že teóriu organizácie nemožno podriaďovať pragmatickej potrebe napísania prehľadu problémov alebo úvodu do problematiky, ale že je treba koncipovať ju v súlade s overenou teóriou spoločenského vývoja. Ak uznáme, že organizácia je historický fenomén a že je ju treba analyzovať ako *historický jav* (str. 53–57),⁷ potom z toho tiež vyplývajú nutne závery pre úroveň použitej metódy výskumu. V závere tejto kapitoly autorka naznačuje súvislosti sociologickej analýzy organizácie a štúdia kybernetických systémov a podáva prehľad rôznych typológií organizácií.

Ďalšia kapitola sa zaoberá organizáciou z hľadiska jej cieľa, объясňuje vzťah cieľa, účelu a funkcie organizácie a rozlišuje tri typy cieľov; charakterizuje organizácie legálne a ilegálne, organizácie s pevne stanoveným a neurčite definovateľným cieľom a ve-

nuje sa otázkam postupnosti a konfliktnosti cieľov. Rozbor vzťahu cieľa a štruktúry organizácie prirádza autorku na prah ďalšej kapitoly, ktorej predmetom je *úloha štruktúry v organizácii*. Tu vychádza predovšetkým z Dahrendorfovej koncepcie spoločenských rolí,⁸ venuje pozornosť formalizácii a byrokratizácii a v súvislosti s komunikačnými procesmi v organizáciách stručne načrtáva typy komunikačných grafov, ktoré sú vhodným nástrojom pri štúdiu organizácií (str. 90–97). So štruktúrou organizácií úzko súvisí hierarchia funkcií, ktorou R. Mayntzová analyzuje v ďalšom oddiele, pojednávajúc o autorite a typoch vlády (panstva). Podivne sa tu vyníma partia o legitimité výkonu moci, rozoberajúca iba formálne právnu stránku problému. S postojom autorky v tejto časti práce nemožno súhlasiť. Úzko spojený princíp legitimity skôr autorku zavádza k jednostranným záverom a nepomáha objasniť úlohu organizácie a jej funkcií v širšom kontextu celého spoločenského vývoja.

V ďalšej kapitole sa autorka zaoberá *pomerom organizácie a členov*, a to z hľadiska získavania členov, ich výberu a postupu vo funkciách, ktoré v organizácii majú, konformnosti správania sa podľa roli, ktoré v organizácii zastávajú, súdržnosti členstva, štýlom vedenia a inými otázkami. Posledná kapitola, ktorej tématom je *účelnosť organizácie*, stručne zhrňuje základné myšlienky o efektívnosti organizácií, o účelnej štruktúre a racionálnom rozhodovaní a konečne o nepredvídaných následkoch v činnosti organizácií.

K práci je pripojené encyklopedické heslo, životopisné údaje o autorke, osobný a vecný register, a odkazy na najdôležitejšiu americkú a západonemeckú literatúru.

Problémy, ktoré sa čitateľovi vynorovali pri štúdiu tohto sväzku Rowohltovej encyklopédie, sa opätovne opakovali pri hľadaní výstižného názvu pri recenzii tejto práce. Je tu možno hovoriť o ucelenej sociologickej teórii organizácie? Máme pred sebou vnútorné skibený systém poznatkov, vedecky odôvodnený a vyložený presvedčivým spôsobom? Práca R. Mayntzovej nedosahuje tejto úrovne, spokojuje sa zhrnutím sociologických poznatkov o organizácii, pričom sa autorka

⁶ Citujem zo str. 38: „– Auch der Staat ist kaum als eine Organisation zu bezeichnen. Versteht man unter dem Staat die Zusammenfassung aller Mitglieder einer nationalen Gesellschaft in einer politischen Ordnung, dann ist das schon deshalb keine Organisation, weil eine Organisation immer nur ein Teil, ein Gebilde in einer Gesellschaft ist und somit auch nicht die ganze Bevölkerung als Mitglieder zählen kann.“ A ďalej na str. 38 uvádza: „– Gewiss ist es oft fraglich, ob man ein bestimmtes Gebilde als selbständige Organisation oder vielmehr als Teil einer größeren Organisation verstehen soll. – – – Die Fruchtbarkeit dieser Sichtweise ist jedoch, wenigstens für die Organisationsanalyse, überaus fragwürdig. Deshalb wird hier vorgezogen, den Staat nicht als eine eigene Organisation zu betrachten.“ (Op. cit. str. 38.)

⁷ Rozpačitosť autorky vidno z nasledujúcich riadkov: „– Ebenso ist auch der Gegenstand der Organisationsanalyse ein durchaus historischer und keine zeitlos abstrakte Kategorie. So, wie der Be-

griff der Organisation oben definiert und von anderen sozialen Erscheinungsformen abgegrenzt wurde, ist er bewusst und absichtlich auf eine ganz bestimmte historische Wirklichkeit zugeschnitten, auf einen Bildetypus nämlich, der besonders in der grossräumigen, stark differenzierten modernen Industriegesellschaft auftritt. Nicht jede Art von Arbeitsgruppe, Religionsgemeinschaft, Kampfgruppe oder Verein interessiert hier, sondern nur jene Gebilde, die gross, rational geprägt und spezifisch zweckorientiert sind.“

Wenn der Gegenstand der Organisationsanalyse eine historische Erscheinung ist, dann ist auch die Organisationsanalyse – Leitfaden und Ergebnis dieser Analyse – nicht zeitlos abstrakt. Wieweit fordert dann aber die Tatsache der historischen Prägung von Organisationen, dass man bei ihrer Analyse die gesellschaftliche Umwelt, die sie ja prägt, berücksichtigt?“ (Op. cit. str. 53–54.)

⁸ Ralf Dahrendorf, *Homo sociologicus*, 4. Aufl., Köln und Opladen 1964.