

Claudiu George BOCEAN

Claudiu George BOCEAN

TEORIA ORGANIZAȚIEI



**Editura Universitaria
Craiova, 2017**



**Presa Universitară Clujeană
Cluj-Napoca, 2017**

Referenți științifici:

Prof.univ.dr. Cătălina Soriana Sitnikov

Prof.univ.dr. Daniela Popescu

Copyright © 2017 Editura Universitaria

Toate drepturile sunt rezervate Editurii Universitaria

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României

BOCEAN, CLAUDIU

Teoria organizației / Claudiu George Bocean. - Craiova : Universitaria ; Cluj-Napoca : Presa Universitară Clujeană, 2017

Conține bibliografie

ISBN 978-606-14-1231-0

ISBN 978-606-37-0162-7

CAPITOLUL 1

DELIMITĂRI CONCEPTUALE PRIVIND TEORIA ORGANIZAȚIEI

1.1 Problemele cu care se confruntă organizațiile contemporane

Teoria organizației își propune să explice evenimentele care s-au petrecut în trecut, precum și evenimentele care se pot petrece în viitor, astfel încât să poată fi mai ușor de gestionat și mai eficient organizațiile.

Problemele pe care le vizează teoria organizației sunt următoarele (Hatch & Cunliffe, 2013):

- cum se poate adapta la mediu organizația și controla de elemente externe precum competitorii, clienții, administrațiile publice centrale și locale și creditorii într-un mediu tot mai turbulent și aflat într-o continuă și rapidă schimbare;
- ce schimbări strategice și structurale sunt necesare pentru a face ca organizația să fie eficace și eficientă;
- cum pot face față managerii problemelor generate de creșterea rapidă a organizației și de birocrăția prea accentuată;
- ce fel de cultură organizațională este adecvată;
- cum se exercită în mod adecvat puterea în cadrul organizației;
- cum ar trebui să fie gestionate conflictele interne și realizată coordonarea între componentele organizaționale;
- cum se pot evita problemele etice care ar putea amenința funcționarea organizației;
- care sunt aspectele ce trebuie schimbate și cum se poate stimula inovarea în cadrul organizației;

Conceptele expuse de teoria organizației se aplică tuturor tipurilor de organizații din toate sectoarelor economice, atât organizațiilor private, cât și organizațiilor publice sau nonguvernamentale (Lægaard & Bindslev, 2006).

Domeniul de analiză al teoriei organizației tinde să devină foarte extensiv. Acesta tinde să includă ca obiect de studiu nu numai organizația în sine, dar și relațiile acesteia cu societatea și influența pe care o are organizația asupra altor organizații. În urma cercetărilor am constatat că o organizație poate fi privită din unghiuri diferite.

Pentru a limita analiza organizațională Scott recomandă trei niveluri de analiză ca punct de plecare (Scott, 1998):

- nivelul social-psihologic (care se concentrează asupra individului și a relațiilor interpersonale),
- nivelul structural (care se concentrează asupra organizării, în general, și subdiviziunilor entităților organizaționale),
- nivelul macro (care se concentrează asupra organizației ca un jucător în raport cu alte organizații și societatea în ansamblul său).

Diversitatea teoriilor izolate din cadrul teoriei organizaționale pot fi legate de aceste niveluri de analiză.

De-a lungul timpului în cadrul teoriei organizației au fost emise teorii care au presupus cercetarea organizației din diferite perspective. Provocările cu care se confruntă organizațiile din prezent sunt diferite de cele din trecut, și, astfel, teoria organizației a evoluat de-a lungul timpului încorporând noi concepte. Lumea se schimbă din ce în ce mai rapid, iar managerii organizaționali sunt responsabili pentru adaptarea organizațiilor în care își desfășoară activitatea la noile cerințe. Cele mai evidente și general întâlnite provocări cu care se confruntă organizațiile în prezent sunt următoarele (Daft, 2015): globalizarea, concurența intensă, controlul etic riguros și cerința pentru sustenabilitate, schimbări rapide și nevoia de reacție rapidă, adaptarea la o economia informațională puternic digitalizată, tendința spre diversitate (figura 1.1).

Tendențele generate de globalizare se referă la externalizarea producției în alte țări, delocalizarea unor funcțiuni ale organizației către alte organizații din alte țări (funcțiunea financiar-contabilă, de exemplu), parteneriatul strategic cu organizații externe pentru a obține un avantaj la nivel global. Achizițiile transfrontaliere și dezvoltarea unor relații de afaceri eficiente în alte țări sunt activități vitale pentru succesul multor organizații. Organizațiile multinaționale caută în mod activ manageri cu experiență internațională puternică și cu capacitate de a glisa în mod facil între culturi (Robbins & Judge, 2013).

Interdependența globală în creștere creează noi avantaje, dar, de asemenea, înseamnă generează și o competitivitate mult crescută față de nivelurile anterioare exploziei globalizării. În economia contemporană se poate observa o tendință din ce în ce mai presantă în direcția reducerii costurilor pentru a putea menține prețurile scăzute și în acest fel cota de piață, dar în același timp, o sporire a presiunii pentru investiții în cercetare și dezvoltare pentru a nu rămâne în urmă în ceea ce privește procesul de inovare (Shafritz și alții, 2015).



Figura 1.1
Provocările cu care se confruntă organizațiile contemporane

Managerii din prezent se confruntă cu o presiune extraordinară din partea autorităților centrale și locale, dar mai ales a publicului de a implementa standarde etice și profesionale la nivelul organizațiilor și coduri de conduită etică la nivelul angajaților. Ca urmare a pierderii încrederii publicului și scandalurilor financiare și ecologice ce au caracterizat economia contemporană, organizațiile sunt supuse unui control mai strict ca niciodată înainte. În plus față de cererile de standarde etice mai înalte, oamenii cer un angajament mai puternic al organizațiilor către responsabilitatea socială, în special atunci când este vorba de protejarea mediului natural (Hatch & Cunliffe, 2013). Politicile ecologiste au devenit un obiectiv strategic al tuturor organizațiilor de mari dimensiuni mai ales dacă activează la nivel multinațional, ca urmare a schimbării atitudinilor sociale, noilor politici guvernamentale, accentuării schimbărilor climatice, precum și vitezei de răspândire a informației și puterii de penetrare a tehnologiei informației, care se răsfrânge în mod negativ asupra organizațiilor în cazul scandalurilor financiare și ecologice. Multe companii îmbrățișează filozofia sustenabilității, care se referă la dezvoltarea economică care generează bogăție și satisface nevoile generației actuale în timp ce manifestă o atenție deosebită pentru protejarea mediului înconjurător și utilizarea cu măsură a resurselor astfel încât generațiile viitoare să își poată satisface nevoile la rândul lor (Epstein & Roy, 2003).

O a patra provocare importantă pentru organizații este generată de nevoia de a răspunde rapid și decisiv la schimbările de mediu, crizele organizaționale sau schimbarea așteptărilor clienților (Lægaard & Bindslev, 2006). În prima parte a secolului al XX-lea, organizațiile au acționat într-un mediu relativ stabil, astfel încât managerii s-au concentrat pe proiectarea structurilor și sistemelor care au fost menținute pentru o perioadă mare de timp fără probleme și generând eficiență. Cu excepția crizelor economice și financiare care caracterizează economia contemporană, în prima parte a secolului al XX-lea organizațiile nu au fost nevoite să caute noi modalități de a face față concurenței sporite (fiind într-o expansiune continuă), schimbărilor de mediu volatile (care nu se manifestau încă în plenitudinea lor), sau schimbării cerințelor clienților (descoperind mereu noi piețe care acceptau produsele organizației în forma lor fără a fi nevoie de procese de inovare) (Pfeffer,

1997). Astăzi, globalizarea și tehnologia au accelerat ritmul în care organizațiile din toate sectoarele economice trebuie să implementeze noi produse și servicii pentru a rămâne competitive. Clienții contemporani sunt într-un proces continuu de emancipare și conștientizare și solicită produse și servicii adaptate nevoilor lor exacte. Organizațiile din domeniul producției industriale care în trecut se bazau pe tehnici de producție și de distribuție în masă trebuie să fie pregătite și să implementeze noi sisteme de producție asistate de calculator, care pot genera variații ale produselor conform nevoilor și cerințelor clienților și noi sisteme de distribuție, care livrează produsele direct de la producător la consumator, fără costuri prea mari (Handy, 1993). În ceea ce privește organizațiile din domeniul prestării de servicii firme și acestea sunt, de asemenea, în căutarea de noi modalități de a crea valoare prin serviciile pe care le oferă, fiind nevoite mereu să se afle în proces de diversificare a serviciilor (Mullins, 2005).

Având în vedere tulburările economice și financiare și creșterea vitezei fluxurilor economice, financiare, fizice, umane inerente în lumea globalizată și competitivă contemporană, organizațiile au nevoie de manageri cu mentalitatea necesară pentru a putea face față schimbărilor neașteptate și potențialelor crize. Astfel în prezent managerii nu trebuie să facă față doar crizelor economice și financiare, dar și dezastrelor naturale devastatoare, atacurilor teroriste, slăbiciunii economiei globale, crizelor datoriiilor suverane, șomajului în creștere, slăbirii încrederii consumatorilor, scandalurilor etice pe scară largă și, în general, unui mediu care se poate schimba în mod dramatic, în orice moment (Hatch & Cunliffe, 2013).

Introducerea mijloacelor computerizate la nivelul tuturor organizațiilor din toate sectoarele de activitate (industrie, agricultura, și mai ales servicii), precum și o expansiune exponențială a internetului prin intermediul rețelelor sociale cu impact global (precum Twitter, Facebook, LinkedIn, etc.), site-urilor cu conținut video (precum YouTube, Dailymotion, etc.), blogurilor, podcasting-ului, posibilității de a le accesa de pe computere personale sau dispozitive mobile a modificat în mod radical lumea cu care erau obișnuiți majoritatea managerilor (Robbins & Judge, 2013). Revoluția digitală a schimbat totul, nu doar modul în care comunicăm unul cu altul, de a găsi informații, și de a schimba idei, dar, de asemenea, modul în care organizațiile

sunt proiectate și conduse, modul în care funcționează efectiv organizațiile (mai ales în domeniul serviciilor unde rezultatul activității este imaterial), și modul în care angajații își fac munca lor (Fahri, 2009).

Multitudinea de instrumente digitale permit multor angajați să efectueze o mare parte din munca lor computere personale sau dispozitive mobile, permit munca în echipe virtuale (conectând electronic colegii situați la mari distanțe în întreaga lume). În plus, se manifestă tendința ca organizațiile să nu mai acționeze ca entități independente aflate într-o acerbă competiție, granițele organizaționale se dezintegrează, iar organizațiile colaborează cu alte organizații și persoane fizice pentru a oferi produse și servicii inovatoare cât mai apropiate de cerințele și nevoile clienților.

Pe măsură ce organizațiile funcționează din ce în ce mai mult la nivel global, forța de muncă - precum și baza de clienți - crește tot mai mult și devine tot mai diversă. Toate organizațiile de top din prezent au o dimensiune multinațională, atât în ceea ce privește forța de muncă, cât și clienții și furnizorii (Pfeffer, 1997). De aceea, un management eficient și un climat organizațional plăcut nu pot fi obținute decât printr-o politică de încurajare și de protejare a diversității.

1.2 Elemente introductive ale teoriei organizației

Teoria organizației s-a dezvoltat pornind de la studiul sistematic al organizațiilor de către cercetători din diverse domenii ale științelor sociale (știința economică, sociologia, politologia, psihologia, etc). Conceptele sunt teoretice dar au la bază studii empirice realizate în cadrul organizațiilor care au existat la un moment dat și care există în prezent.

Teoria organizației are ca obiectiv studierea modalităților în care organizațiile publice și private sunt structurate și își desfășoară activitatea. Reprezintă un domeniu interdisciplinar al științei economice și sociale ce tratează probleme precum: comportamentul organizațional, cultura organizațională, comunicarea organizațională, structuri organizaționale, sursele de putere și control în organizație, schimbarea și dezvoltarea organizațională, organizația care învață, proiectarea și reproiectarea organizațională, comunicarea organizațională. Teoria organizației își propune