

Sociologie pro SPSP

téma 10

Formální organizace, byrokracie a totální insituce

SPP 701



FSS MU Brno, 2006

Povinná literatura

**KELLER, J. Sociologie byrokracie a organizace,
Praha, SLON, 1996, s.93 – 113.**

**WINKLER, J. Ekonomika s společností. Brno, ESF
MU, 2000, kapitola 10 Formální organizace a
byrokracie.**

Obsah setkání

- 1. Neformální organizace a existující pojetí sociální regulace organizačního chování**
- 2. Byrokracie, byrokratizace a jejich důsledky (včetně kritiky Weberova konceptu)**
- 3. Totální instituce a základní vztahy uvnitř nich**

1. Dva směry vývoje sociologie organizace (Keller 1995)

- **technický směr** (manažerismus)
- **teoretický směr** (struktura mocenských vztahů a jednání členů organizace)

Sedm fází vývoje zkoumání (formálních) organizací (Keller 1995)

1. **klasické období (WEBER, FAYOL, TAYLOR)**
2. **studium human relations (MAYO, ROETHLISBERGER, DICKSON)**
3. **organizační psychologie (ARGYRIS, LIKERT)**
4. **paradigma omezené racionality (MARCH, SIMON, MERTON)**
5. **ekonomické paradigma (TULLOCK, DOWNS)**
6. **paradigma strukturálně funkcionální (PARSONS, SELZNICK)**
7. **kontingenční přístup (CROZIÉR)**

Základní pojmy k neformálním organizacím

- 1. Formální vztahy**
- 2. Neformální vztahy**
- 3. Formální skupiny**

3. Charakteristiky formálních organizací

- **Oficialita a předepsanost způsobů chování (tradice či racionalita?)**
- **Racionalizace formálních vztahů v podrobování kalkulaci**
- **Cíle a způsoby jejich dosažení kritérii permanentní racionální kalkulace a hodnocení**
- **Sledování kalkulace a hodnocení vybranými členy organizace**
- **Velké množství lidí s odlišnými a konfliktními zájmy a cíli a velikost organizací**
- **Spolupráce členů, jejich koordinace a kontrola řídicími pracovníky**

Struktura neformálních vztahů, na jejichž základě se vytváří primární nebo sekundární vazby mezi členy, tvoří neoficiální, sociální kontrolní a regulační aparát chování jedince v organizaci

Neformální vztahy v organizaci

- 1. přirozené reakce pracovníků na oficiální příkazy manažerů, jejich podpora nebo odmítání**
- 2. neformální vztahy mezi jednotlivými odděleními**
- 3. strategie budování kariéry jednotlivých pracovníků**
- 4. existenci a působení neformálních skupin v organizaci (kliky a kabaly)**
- 5. činnost odborů v organizaci atd.**

Formální a neformální vztahy
v organizaci se vzájemně doplňují,
ovlivňují a spoluurčují dosažené cíle
a výsledky a společně tak tvoří
celkovou organizační strukturu

Funkce neformálních struktur

- **"podpůrná komunikace" vedoucí k**
- **osobní integraci jednotlivých členů (zvýšení organizační soudržnosti a pracovního výkonu), a tím**
- **ke sdílení formálně stanovených cílů, hodnot a norem organizačního chování všemi členy**

Čtyři pojetí sociální regulace chování v organizaci

- 1. Vědecké teorie managementu**
- 2. Teorie sociálních systémů**
- 3. Marxistický pohled na rozložení moci a
konfliktů v organizaci**
- 4. Teorie moci a konfliktu organizačních rolí
(*profesionálové, manažeré a linioví zaměstnanci*)**

2. Byrokracie, byrokratizace a jejich důsledky

„Byrokracie“ z hlediska funkčnosti a dysfunkčnosti (dle Fibicha, 1967)

funkcionální hledisko	dysfunkcionální hledisko
<p>= úřednictvo, tj. <i>společenská vrstva či skupina lidí</i>, která se profesionálně zabývá odborně výkonnými stránkami řízení činnosti různých organizací</p> <p>= je nezbytná, společensky prospěšná</p>	<p>= <i>vrstva, která se odtrhuje od vyšších řídicích orgánů</i> a od mas, odcizuje se zájmům a vymyká kontrole</p>
<p>= <i>zvláštní forma organizačních vztahů</i>, jež se vyznačují racionalizací řízení na základě odosobňující hierarchie a kontroly, podřízenosti a nadřízenosti kompetence a specializace, pevné mzdy a stálého postavení, zvláštního profesionálního smýšlení a chování</p> <p>(<i>F.M.Marx</i>)</p>	<p>= <i>způsob řízení organizace či společnosti</i>, při němž se z výkonných orgánů stávají rozhodující orgány a ze služebníků společnosti její páni</p> <p>(<i>L. von Mises</i>)</p>

Základní pojmy k byrokracii

- **Byrokratismus**
- **Byrokratizace**
- **Funkcionální (Weber) vs. konfliktologické (Tullock, Downs, Niskanen) pojetí byrokracie**

Důsledky byrokratizace správní činnosti v moderní společnosti

- (1) růst osobní svobody jednotlivce**
- (2) tlak formálně racionálních, neosobních norem**
- (3) vliv na rozvoj trhu organizovaného kapitalistickým způsobem a demokratizace hospodářského i společenského života**
- (4) rozšíření a univerzalizace tržních vztahů a propojení dílčích lokálních trhů**
- (5) vliv na osobnost moderního člověka (podobnost byrokrata a podnikatele)**
- (6) omezené pozitivní důsledky byrokratické organizace**

Dvojí kritika byrokracie

1. **Dochází k rozvoji neformálních mezilidských kontaktů a vazeb** (*teorie HR: Mayo-Hawtharnské efekty, Homans-vnější a vnitřní systém skupiny*)
2. **Teorie dysfunkce** (*Merton-ritualismus a neamýšlené důsledky jednání, Selznick-nezamýšlené důsledky jednání, Gouldner-nezamýšlené důsledky neosobní kontroly*)

Negativní důsledky byrokracie

- (1) ritualismus pracovní činnosti** (*Veblen: "trénovaná neschopnost"*)
- (2) neschopnost efektivně reagovat na změny pracovních podmínek** (*neflexibilita, zkostnatělost*)
- (3) destruktivní chování pracovníka vůči formálním pravidlům** (*Selznick: "fenomén individuálního vůdcovství"*)
- (4) odosobnění činnosti byrokrata** (*Blau: absence soutěživosti a konkurence*)

(5) ekonomická závislost byrokrata na své organizaci a snaha o dosažení vyšší pracovní pozice, a tím i vyššího příjmu (*Downs: nezcizitelné ekonomické zájmy*)

(6) nepřiměřený růst byrokratické organizace (*Parkinson: "fenomén hledání si asistenta"*)

(7) vytváření nových problémů řešených zavedenými byrokratickými postupy (*Mayer: "chybný cyklus byrokracie"*)

3. Totální insittuce (Goffman;1963)

- **organizace, které vytvářejí pro své členy prostředí, jež se v zásadním ohledu liší od životního světa tak, jak je znám běžným občanům moderní společnosti**
- **místo, které slouží současně jako bydliště i pracoviště a v němž větší počet podobně situovaných jedinců odříznutých na delší dobu od vnější společnosti vede společně navenek uzavřený a formálně spravovaný způsob života**

Charakteristiky totálních institucí

- **spojují pod jednou střechou aktivity běžně provozované odděleně a na různých místech** (*spánek, práce a volný čas*)
- **činnosti provozovány pod dozorem téže autority, v témže prostoru a za přítomnosti druhých osob**
- **všechny aktivity podle přesného a předem stanoveného rozpisu k naplnění oficiálního cíle organizace** (*trest-náprava-bojeschopnost armády-léčba strádajících*)
- **právo každého příslušníka aparátu disciplinovat každého jedince**
- **sankce lze udělovat za široké spektrum projevů** (*nevhodné oblečení, stravovací způsoby*)
- **nevhodné chování v jedné oblasti může být penalizováno v jakékoliv jiné oblasti**

Cílem totální instituce je (Keller, 1996)

- **ORGANIZOVANĚ NAPLŇOVAT VELKÉ MNOŽSTVÍ ODLIŠNÝCH POTŘEB VELKÉHO POČTU LIDÍ**
- **V RÁMCI A POMOCÍ PROSTŘEDKŮ BYROKRATICKÉ ORGANIZACE**

Adaptační strategie chovanců

(1) Regrese

(2) Rebelie

(3) Kolonizace

(4) Konverze