

Pohledy na povahu organizací

Dagmar Svobodová

Kritika byrokracie

Autoři hledají alternativy k fungování byrokratických institucí

Od 70. let 20 století vzniká řada pokusů o provozování alternativních léčeben, škol i podniků

Výsledky inovací byrokracie shrnula americká socioložka J. Rotschild-Whittová

Alternativní organizace je nástroj k dosahování organizačních cílů (označených jako komunitní ideály)

Alternativní organizace

Nevýznamné rysy: moc, formální struktura, materiální odměny

Významné rysy: důvěra, neformálnost, stálost, dobrovolnost, vztahy, komunikace, seberealizace aktérů

Významnější než odbornost je důvěra a loajalita

Alternativní organizace vnášejí do světa organizací hodnoty **společenství**

Rozdílné rysy

Charakter moci

- Důraz je kladen na schopnost lidí chovat se disciplinovaně bez formálního donucení a spolupracovat s ostatními dobrovolně
- Pravidla jsou přijímána obecným souhlasem a všichni se podílejí na formulaci cílů

Povaha pravidel

- Důraz je kladen na individuální posouzení jednotlivých případů, na kterém se podílí větší množství lidí

Sociální kontrola

- Sociální kontrola je zajišťována povahou osobních vztahů mezi jejími členy, důraz je kladen na morální normy

Sociální vztahy

- Vztahy mezi lidmi mají celostní charakter, bývají efektivně zabarveny a nemají instrumentální podobu

Původ členů a jejich kritéria

- Důraz je kladen na význam osobních vztahů a osobní zainteresovanost zájemců

Způsob motivace

- Nemateriální, morální uspokojení (lidé pracující v alternativních organizacích morální uspokojení oceňují více než odměnu jiného charakteru)

Sociální rozvrstvení

- Sociální rozdíly mezi členy nebývají velké, existující rozdíly bývají snižovány spoluúčastí na rozhodování, malými rozdíly ve mzdě, důrazem na neformální vztahy)

Rizika a nevýhody alternativních organizací

- Časová náročnost
- Intenzita emocí
- Tlaky prostředí
- Individuální rozdíly mezi členy

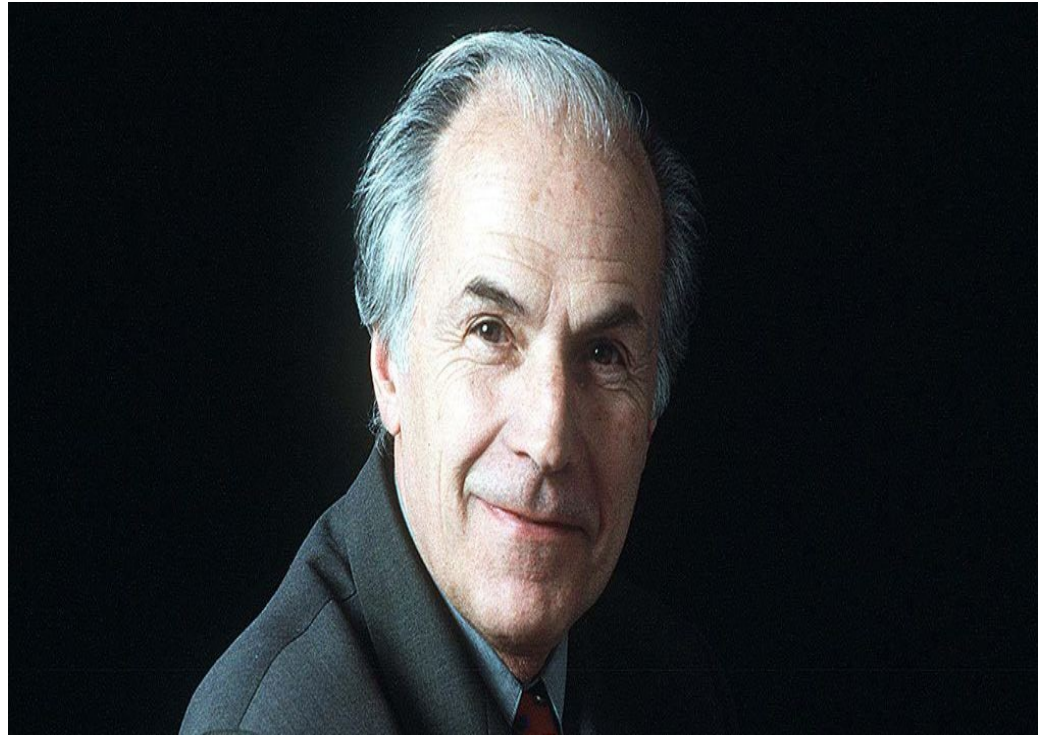
Problém změny byrokratické organizace

Byrokratický systém se orientuje na problémové změny.

Postup byrokratické organizace:

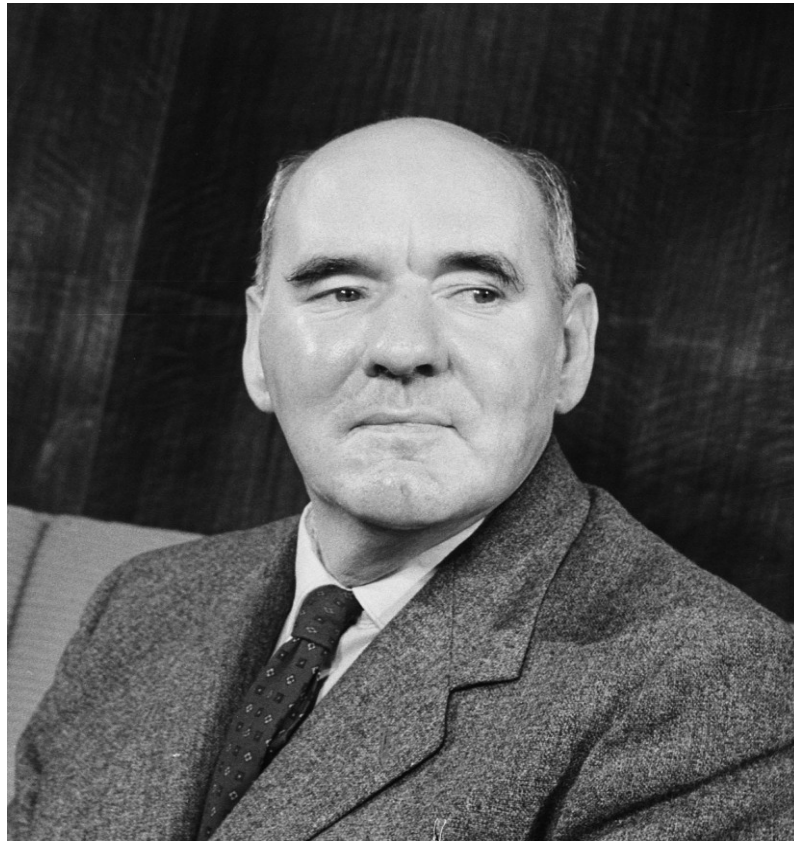
1. změna směrem shora dolů
2. přijatá opatření se týkají organizace
3. posilování centralizace

Michel Crozier



Vývoj byrokratických organizací má pravidelný rytmus.

Cyril Northcote Parkinson kritizuje nevýkonnost a samoučelnost byrokracie



Zablokovaná společnost

Crozier se zabývá v „La société bloquée“ (1970) specifickými problémy francouzské společnosti

Vyčleňuje hlavní znaky byrokratické správy:

system extrémně centralizovaný – jedná sa o distanci moci

system extrémně hierarchizovaný – průnik z jedné kategorie do druhé

Hierarchickou strukturu si lze představit v podobě tří vrstev nad sebou:

- 1. vrstvy zaměstnanců**
- 2. vrstvy podřízených**
- 3. vrstvy manažerů**

Zúčastnění preferují zablokovanost společnosti, která je zbavuje nutnosti riskovat a nést odpovědnost.

Crozier odhaduje, že struktura zablokované byrokratické organizace sterilizuje činnost nejméně dvou třetin aparátu.

Ochranná mezivrstva – zbavení odpovědnosti na obou pólech.

Funkce mezivrstvy – znemožnění kontaktu mezi řídicími a výkonnovými složkami organizace.