

Organizacije in birokracija

MAX WEBER - BIROKRACIJA IN RACIONALIZACIJA

Birokratske organizacije so prevladujoče institucije industrijske družbe.

Birokracija je organizacija, v kateri obstaja hierarhija plačanih uslužbencev s polnim delovnim časom, ki tvorijo verigo ukazovanja.

BIROKRACIJA IN RACIONALNO DELOVANJE

Definira različne tipe delovanja: afektivno ali emotivno delovanje, ki izhaja iz čustvenega stanja posameznika v določenem trenutku, tradicionalno delovanje, ki temelji na uveljavljenem običaju in racionalno delovanje, ki pomeni sistematično ocenjevanje različnih sredstev za doseganje cilja in izbiro najprimernejšega sredstva.

Proces racionalizacije: vse večje prevladovanje racionalnega delovanja.

BIROKRACIJA IN NADZOR

Birokracija je sistem nadzora. Pomeni hierarhično organizacijo, v kateri strogo nadzirajo in disciplinirajo delovanje podrejenih.

Weber razlikuje tri oblike legitimnosti:

karizmatična oblast: fluidne strukture, težko opredeljive. Tisti, ki zavzemajo vladajoče položaje, lahko bodisi delijo karizmo vodje bodisi imajo sami karizmo. Ker je nadzor pri karizmatični oblasti odvisen od osebnosti vodje, je obstoj oblasti nujno kratkotrajen. Po njegovi smrti se mora gibanje, če želi preživeti, rutinizirati v smislu tradicionalne ali racionalno-legalne oblasti.

tradicionalna oblast: gospodinjstvo z osebnim spremstvom in sistem vazalov, kot so fevdalni gospodarji. Dolžnost vodij gospodinjstva in vezalov opredeljujejo običaji, vendar se lahko spreminjajo glede na naklonjenost posameznih vladarjev.

racionalno-legalna oblast: birokracija. Weber je oblikoval idealni tip birokracije (vsak uslužbenec ima točno določeno področje za katerega je odgovoren; veriga ukazovanja in odgovornosti (hierarhija); dosleden sistem abstraktnih predpisov; duh formalistične brezosebности (dejanja so racionalna, po predpisih); izvajanje nadzora na podlagi znanja (strokovno znanje in kvalifikacije); delitev med zasebnim in službenim dohodkom).

Birokracije se v moderni industrijski družbi neomajno razvijajo v smeri te čiste oblike.

POLEMIKA Z WEBROM

ROBERT K. MERTON - DISFUNKCIJE BIROKRACIJE

Posamezni vidiki birokratskega postopka so lahko za organizacijo disfunkcionalni. Predvsem lahko vzpodbujajo vedenje, ki onemogoča doseganje ciljev organizacije.

birokrati se strogo držijo pravil, zato so nefleksibilni in bojzljivi, ne znajo improvizirati ali predlagati inovacij,

...

zaradi nagnjenosti h konformnosti z uradnimi predpisi postanejo ti na koncu sami sebi namen, ne pa sredstvo za doseganje nekega cilja; lahko izgubi pregled nad cilji organizacije

brezosebnost v birokratskih postopkih lahko vodi v trenje med uslužbenci in javnostjo

PETER BLAU - FORMALNA IN NEFORMALNA STRUKTURA

Neuradna ravnanja prispevajo k povečanju učinkovitosti uslužbencev. Sodelovanje in svetovanje spremeni uslužbenca iz skupine posameznikov v povezano, delovna skupino.

ALVIN W. GOULDNER - STOPNJE BIROKRATIZACIJE

Birokracija je posebno primerna za izvajanje rutinskih nalog.

Primer: Rudnik in tovarna sta se med seboj značilno razlikovala v stopnji birokratizacije. V rudniku je bila hierarhija manj razvita, delitev dela in področja pristojnosti so bila manj razvita: manj je bilo poudarka na predpisih in postopkih... V primerjavi s tem je bila tovarna precej bolj birokratska. Hierarhija oblasti, delitev dela, predpisi in postopki ter neosebnost v odnosih so bili mnogo bolj razširjeni in razviti.

Sklepi: birokratska organizacija nekaterim nalogam bolj ustreza kot drugim. Predvsem ni primerna za nerutinske, nepredvidljive operacije. Napredek birokracije ni neizbežen.

TOM BURNS IN G. M. STALKER - MEHANIČNI IN ORGANSKI SISTEMI

Mehanistična organizacija: specializirana delitev dela, točno določene pravice in dolžnosti, vertikalni tok komunikacij,... (stabilni pogoji)

Organska organizacija: posameznikova naloga je, da svoje znanje podredi doseganju ciljev organizacije. Komunikacije temeljijo na posvetovanju. (spreminjajoči se pogoji)

Iz raziskave Burnsa in Stalkerja izhaja nekaj pomembnih točk:

Idealna oblika organizacije, ki bi v vsaki situaciji maksimizirala učinkovitost, ne obstaja.

V določenih primerih lahko organizacija služi individualnim in skupinskim interesom, ne pa svojim postavljenim ciljem.

Oblika, v katero se razvijejo organizacije, je odvisna tudi od notranje oblike organizacije, zasebnih ciljev in parcialnih interesov.

5.1. ZATON BIROKRACIJE

HENRY MINTZBERG - OD BIROKRACIJE K ADHOKRACIJI

Različne strukture se prilagajajo različnim nivojem okolščin.

Pet delov organizacije: operativno jedro (delavci, ki dejansko proizvajajo dobrine), strateški vrh (vsesplošno odgovoren za nadzor nad organizacijo, usklajevanje njenih aktivnosti in razvoj strategije - menedžerji na visokih položajih in njihovi namestniki), srednja raven (vezni člen med strateškim vrhom in operativnim jedrom - srednji menedžerji in nadzorniki), tehnostrukture (oblikuje in načrtuje delo ter izdelke ali izobražuje delavce), podporno osebje (raznolika skupina sestavljena iz specialističnih enot, ki podpirajo delo organizacije zunaj njenega operativnega delovnega toka).

Pet tipov organizacije:

- enostavna struktura (malo ali nič tehnostrukture in malopodpornega osebja, najpomembnejši del je strateški vrh, ta struktura je tipična za nove in majhne organizacije - samostojni podjetnik, ki deluje na specializiranem trgu),
- mehanična birokracija (upravljanje rutinskih in standardiziranih nalog, hierarhija, najpomembnejša je tehnostrukture, velike organizacije, ki delujejo v stabilnem in enostavnem okolju - pošta, velike avtomobilske tovarne, zapori, letalske družbe),
- profesionalna birokracija (standardizirane in ponavljajoče se naloge, odločilno vlogo ima operativno jedro, izobraževanje strokovnih delavcev - učitelji, zdravniki, računovodje, socialni delavci)
- oddelčna oblika (velike organizacije, ki delujejo na različnih trgih, najpomembnejši je menedžment srednje ravni, multinacionalne korporacije)
- adhokracija temelji na timih, ki pogosto spreminjajo svojo obliko, osebje in odnose med njimi. Namen je razvijanje inovacij, novih idej,... Primerna je za avtomatizirana področja proizvodnje, kjer ni potrebe po pazljivem opazovanju delovanja delavcev. Pri izvrševanju navadnih in rutinskih nalog ni učinkovita.

STEWART R. CLEGG - MODERNE IN POSTMODERNE ORGANIZACIJE

Organizacije se oddaljujejo od birokratskega modela.

Podsocijaliziran pogled na organizacije: vrednote, prepričanja in življenjski stili tistih, ki delajo v organizacijah imajo malo vpliva.

Nadsocijaliziran pogled na organizacije: organizacije so v celoti proizvod vrednot, prepričanj in življenjskih slogov ljudi, ki proizvajajo in delajo v njih.

Razlikuje moderno in postmoderno organizacijo v naslednjih lastnostih:

- moderna podjetja so se pogosto razvila kot konglomerati različnih delov organizacije, ki se ukvarjajo z različnimi vidiki dej. podjetja
- zaposleni delujejo v timih (uporabljajo tudi krožke za dvig kvalitete),
- spodbujanje lojalnosti do podjetja
- poudarjajo dolgoročno planiranje
- ocenjevanje uspešnosti temelji na uspešnosti tima in ne posameznika.

Clegg sklepa, da se je lahko že začel nov niz postmodernih teženj k preoblikovanju organizacij - najpomembnejša dediferenciacija.

Dediferenciacija vključuje nasprotno interese: opravila so spet združena, tako da postaja človekovo delo in vloga znotraj organizacije bolj raznolika in manj specializirana. Stalno povečevanje delitve dela se obrne v nasprotno smer.

5.2. BIROKRACIJA IN DEMOKRACIJA

MARKSISTIČNI POGLEDI

Državna birokracija predstavlja interese vladajočega razreda. Državni birokratski aparat je posebna stvaritev kapitalistične družbe.

ROBERT MICHELS - BIROKRACIJA IN DEMOKRACIJA

Demokracija je nepredstavljiva brez organizacije. Organizacije neizbežno ustvarjajo oligarhijo (vladavina majhne skupine, elite). To je železni zakon oligarhije.

Premestitev ciljev: voditelji organizacije želijo obdržati privilegije in status, ki jih prinaša položaj, in temu podredijo dogovorjene cilje organizacije.

Množice imajo psihološko potrebo po tem, da so vodene. Najvažnejša skrb vladajoče elite je ohranitev lastne oblasti.

SINDIKALNA DEMOKRACIJA - LIPSET, TROW IN COLEMAN

Organizacije velikih razsežnosti zahtevajo birokratsko strukturo.

5.3. MENEDŽERSKA TRADICIJA

ZNANSTVENI MENEDŽMENT

Fredrick W. Taylor: Načela znanstvenega menedžmenta. Eksperimentiranje z različnimi načrti delovnih nalog bo pripeljalo do odkritja najbolj učinkovitega načina opravljanja določenega dela.

Kritike znanstvenega menedžmenta: Taylor je predpostavljal, da je človekova primarna motivacija ekonomska, kar je pretirano poenostavljeno. Taylor ni upošteval vpliva neformalnih skupin na vedenje posameznika.

MEDČLOVEŠKI ODNOSI

Mayo je s Hawthornski (tovarna) eksperimenti hotel raziskati odnos med delovnimi pogoji in produktivnostjo. Predpostavka je bila, da določajo produktivnost predvsem fizični pogoji delovnega okolja, sposobnosti delavca in finančne spodbude. Rezultati niso bili uspešni, saj ni trdne povezave med produktivnostjo in različnimi opazovalnimi dejavniki.

KORPORATIVNE KULTURE

Korporativna kultura: lasten niz vrednot in načinov obnašanja v organizaciji.

5.4. MOČ IN KONFLIKT V ORGANIZACIJI

MARKSISTIČNI POGLEDI NA MOČ IN KONFLIKT V ORGANIZACIJAH

Temeljna funkcija delovnih organizacij je nadzor odtujenega in izkoriščenega delavstva.

PROFESIONALCI IN ORGANIZACIJE

Weber: birokratsko upravljanje pomeni opravljanje nadzora na podlagi znanja. Za birokracijo je bila značilna kombinacija oblasti in znanja, zaradi česar je posebno racionalna. Obstaja zveza med položajem posameznika v hierarhiji in nivojem njegovega znanja.

Birokratska avtoriteta: temelji na zasedanju položajev v birokratski hierarhiji.

Profesionalna oz. strokovna avtoriteta: temelji na znanju oziroma strokovnosti.

Profesionalno oz. strokovno delovanje: profesionalci imajo svobodo, da se odločajo na podlagi svojega strokovnega znanja.

Administrativno oz. upravljalno delovanje: se sklada z organizacijskimi pravilniki in predpisi in je odobreno s strani predstojnika.

ORGANIZACIJE - INTERAKCIONISTIČNI POGLED

Delovanja ne določajo v celoti zunanje sile. V veliki meri ga določajo pomeni, ki jih akterji pripisujejo predmetom, dogodkom, delovanjem, sebi in drugim.

ERVING GOFFMAN - TOTALNE INSTITUCIJE

Totalne institucije so drevesnice za spreminjanje oseb.

Ponižanje jaza se dogaja v totalnih institucijah. Jih izprašajo, slečejo, okopajo, dezificirajo in jim vzamejo prstne odtise. Takšna ponižanja naj bil zlomila gojenčev prejšnji koncept jaza. Jaz se potem počasi ponovno gradi, delno s pomočjo nagrad in kazni, za katere skrbijo upravjalci institucije.

Načini prilagajanja na totalno institucijo: situacijski umik (umikajo pozornost od vsega, razen dogodkov v neposredni bližini, in minimizirajo svoje interakcije z drugimi), intrasigentna drža (drža nesprejemanja, zavračajo sodelovanje z osebjem in kažejo trajno sovraštvo do institucije - samice, elektrošok), kolonizacija (postanejo institucionalizirani, najdejo dom zunaj doma in opredelijo življenje v institucije kot bolj zaželeno, trudijo se tu ostati), konverzija (sprejema opredelitev modela gojenca, ki jo določa osebje, in izvaja svojo vlogo), playing it cool (večina gojencev ohranja mirno kri, izogibajo se problemom, prilagajajo položaju - največ možnosti, da zapustiš institucijo duševno in telesno nepoškodovan).

ODPOR PROTI TOTALNIM INSTITUCIJAM

Vrste upiranja: samozaščita, bojevanje za svoje pravice, poskus pobega, gladovna stavka, konfrontacija.

ORGANIZACIJE - DIALEKTIČNI POGLED

Dialektika: procesi, kjer spremembe izhajajo iz napetosti in konfliktov med nezdružljivimi silami.