

SOCb2023
Sociologie organizace
Dysfunkce organizace

Tomáš Doseděl
dosedel@fss.muni.cz

Pro připomenutí

- Max Weber: (byrokratická) organizace je vrchol lidské racionality
- Je to nejlepší způsob, jak dělat věci
- Jediný problém je
dehumanizace

Pro připomenutí

- Max Weber: (byrokratická) organizace je vrchol lidské racionality
- Je to nejlepší způsob, jak dělat věci
- Jediný problém je dehumanizace



Byrokratické panství

- Pravidla
- Kompetence
- Hierarchie
- Odbornost
- Písemnost
- Oddělenost majetku

Nic není tak růžové



Nezamýšlené důsledky

- Robert King Merton
- Pravidla jsou fajn, ale nesmí se dodržovat striktně

Nezamýšlené důsledky

- Robert King Merton
- Nezamýšleným důsledkem zavedení pravidel je přílišný důraz na pravidla

Nezamýšlené důsledky

- Robert King Merton
- Nezamýšleným důsledkem zavedení pravidel je přílišný důraz na pravidla
- Úředníci trpí „trénovanou neschopností“

Neumí / odmítají dělat cokoli, co odporuje pravidlům

Nezamýšlené důsledky

- Robert King Merton
- Nezamýšleným důsledkem zavedení pravidel je přílišný důraz na pravidla
- Úředníci trpí „trénovanou neschopností“
- Organizace trpí „přemístěním cílů“

Jediným cílem je striktní dodržování pravidel,
původní cíl se vytrácí

Nezamýšlené důsledky

- Robert King Merton
- Nezamýšleným důsledkem zavedení pravidel je přílišný důraz na pravidla
- Úředníci trpí „trénovanou neschopností“
- Organizace trpí „přemístěním cílů“

Příklad: nouzový stav

původní cíl: zabránit v šíření epidemie Covid19

přenesený cíl: kontroluje se nošení roušek v lese

Nezamýšlené důsledky

- Selznick
- Každá organizace má nějaké „transakční náklady“

Nezamýšlené důsledky

- Selznick
- Každá organizace má nějaké „transakční náklady“

Příklad: založíme skupinu studentů FSS, která chce pořádat neformální setkání

Najednou se objeví: evidence členů, správa FB, distribuce přístupu, zakládání spolku, účetnictví, propagace...

Bludný kruh

- Gouldner, Crozier
- Pravidla jsou dobrá, členové organizací je poslouchají raději než přímé rozkazy
- Naučí se jim ale přizpůsobit a pracují jen „tak málo, jak musí“

Bludný kruh

- Gouldner, Crozier
- Pravidla jsou dobrá, členové organizací je poslouchají raději než přímé rozkazy
- Naučí se jim ale přizpůsobit a pracují jen „tak málo, jak musí“

Příklad: předepíšeme povinnou četbu ke kurzu.
Nikdo nečte nic jiného (?)

Více hierarchií

- Gouldner
- Jedna hierarchie administrativní
- Jedna či více hierarchií expertních

Více hierarchií

- Gouldner
- Jedna hierarchie administrativní
- Jedna či více hierarchií expertních

Příklad: IT administrátor vydává rozkazy i nejvyšším ředitelům ve věci počítačové bezpečnosti

Všichni si lžeme

- Crozier
- Top manažeři
- Střední manažeři
- Řadoví zaměstnanci

Všichni si lžeme

- Crozier
- Top manažeři
- Střední manažeři
- Řadoví zaměstnanci

Střední manažeři reportují nepřesné údaje, aby vypadali lépe

Všichni si lžeme

- Crozier
- Top manažeři
- Střední manažeři
- Řadoví zaměstnanci

Top manažeři vědí, že situace je úplně jiná a rozhodují nezávisle na informacích

Všichni si lžeme

- Crozier
- Top manažeři
- Střední manažeři
- Řadoví zaměstnanci

Jejich rozhodnutí nejvíc dopadne na řadové zaměstnance (což je samo o sobě dysfunkce organizace)

Všichni si lžeme

- Crozier
- Top manažeři
- Střední manažeři
- Řadoví zaměstnanci

Řadoví zaměstnanci jsou naštvaní, ale dosáhnou jen na střední manažery

Všichni si lžeme

- Crozier
- Top manažeři
- Střední manažeři
- Řadoví zaměstnanci

Top manažeři předpokládají, že je střední dokáží uchlácholit pomocí prostředků, které nenahlásili

Všichni si lžeme

- Crozier
- Top manažeři
- Střední manažeři
- Řadoví zaměstnanci

Organizace je informačně zablokovaná

Teaser na příště



Otázky?