

Sociologie

Leona Stašová

Recenzoval: PhDr. Martin Smutek, Ph.D.

Tento materiál byl vytvořen v rámci projektu
„Inovace studijních oborů na PdF UHK“ reg.č. CZ.1.07/2.2.00/28.0036.



Základní informace o předmětu

Vyučující: Mgr. Leona Stašová, Ph.D.

Kontakt: leona.stasova@uhk.cz

Hodinová dotace přímé výuky: 12 hodin

Hodinová dotace samostudia: 27 hodin

Zařazení předmětu: 1. semestr

Prerekvizity: Předmět je prerekvizitou předmětů Sociologie dětí a mládeže a Sociální patologie.

Pravidla komunikace s vyučujícím: Komunikace s vyučujícím je možná několika cestami: osobně vždy v době řízených konzultací v průběhu semestru, osobně také v době pravidelných konzultačních hodin každý týden a prostřednictvím fakultního e-mailu kdykoliv.

Úvod do studia předmětu (anotace)

Předmět seznamuje se sociologií jako multiparadigmatickou vědou a jejími hlavními pohledy na současnou společnost, její strukturu, fungování a vývoj. Základem disciplíny je pochopení složitosti sociálního světa, povahy současné společnosti a její kultury, místa jedince ve společnosti a vlivu prostředí, v němž se jedinec pohybuje a socializuje. Úkolem studenta je osvojit si základní pojmový aparát, získat schopnost jej používat, porozumět odbornému textu a uvést získané poznatky do souvislosti s tématy, kterými se zabývá studovaný obor. Student si má na základě diskutovaných témat osvojit schopnost kriticky uvažovat o současné společnosti, místu jedince ve společenské struktuře a vlivu společnosti na rozvoj osobnosti. Získané poznatky a dovednosti utvářejí základnu pro další poznávání sociálního kontextu výchovného procesu.

Cíle předmětu a inovace jeho části

Cílem předmětu je seznámit studenty se základními sociologickými pojmy, vývojem přístupů k výkladu sociálních jevů, nejvýznamnějšími osobnostmi světové i české sociologie, hlavními sociologickými tématy a jejich současným pojetím. Cílem inovované části předmětu Sociologie je studentům lépe připravit teoretickou základnu pro pochopení oblasti fungování organizací (se zaměřením na organizace v sociální oblasti, v oblasti volného času a dětí mládeže, v oblasti pomáhajících profesí). Způsoby fungování organizací ve

složité sociální struktury, postavení jedince v systému organizace spojeném s organizační pozicí, naplňování byrokratického systému řízení a prolínání s cíli organizace jsou důležitá témata pro zamyšlení nad tím, jak funguje reálný svět a s jakými úkoly se musí pomáhající pracovník vyrovnávat. V rámci předmětu jsou proto hlouběji rozpracována témata sociálních institucí (vztah ke kultuře a k organizacím), sociálních organizací (hlubší pohled na strukturu, fungování, vztahy, naplňování cílů, aj. témata) a byrokracie (byrokracie jako nástroj k naplňování cílů organizace a zároveň jako zdroj konfliktů při jejich uskutečňování). Rozpracované kapitoly mají umožnit studentům lepší propojení s dalšími sociologickými tématy (povaha současné společnosti, kultura, sociální útvary a seskupení, sociální role, jedinec ve společnosti). Zároveň tyto kapitoly mají bezprostřední vztah k pochopení klasických sociálních teorií (strukturálně-funkcionalistické hledisko, interpretativní směry, konstruktivismus). Inovované části předmětu jsou vyznačeny níže.

Osnova předmětu

1. Úvod do studia sociologie. Sociologie jako obor, předmět sociologie a různorodost jeho pojetí, sociologické poznání, sociologická imaginace. Vztah sociologie k ostatním vědám. Funkce a struktura sociologie.
2. Kořeny sociologie. Sociologie a sociální filozofie. Vývoj světové a české sociologie. Vztah sociologie k sociální pedagogice.
3. Společnost v sociologickém pojetí. Typologie společností. Charakteristiky současné společnosti - společnost postindustriální, globální, informační, postmoderní, riziková, vzdělanostní, konzumní, ...
4. Společnost a kultura. Kulturní změna, přenos kultury a její různorodost. Masová kultura. Subkultura, okrajová kultura, kontrakultura.
5. Sociální instituce, povaha a charakteristiky institucí. Institucionalizace současné společnosti.
6. Organizace jako sociální konstrukt. Systémové pojetí organizací. Organizace jako sociální útvar, znaky, struktura a fungování organizací.
7. Byrokracie jako součást organizací, problémy byrokracie v dnešní společnosti, byrokracie v systému pomáhajících profesí.
8. Sociální útvary a seskupení. Sociální skupiny, dělení a charakteristiky sociálních skupin, sociální kontrola.
9. Sociální struktura. Sociální stratifikace a diferenciacce. Sociální mobilita. Problematika legitimizace sociálních nerovností. Chudoba a nerovnost v současné společnosti.
10. Sociologické pojetí osobnosti. Socializace a výchova. Sociální jednání, ritualizace jednání.
11. Fenomén veřejného v životě společnosti. Veřejnost a veřejné mínění, fáma, reklama, móda. Studium veřejného mínění a kolektivního jednání.
12. Sociologie životního způsobu. Životní způsob a životní styl. Faktory utváření životního stylu a jeho proměny.

Literatura

ZÁKLADNÍ LITERATURA

- BAUMAN, Zygmunt - MAY, Tim. *Myslet sociologicky: netradiční uvedení do sociologie*. přeprac. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2004. 239 s. Studijní texty ; sv. 30. ISBN 80-86429-28-8.
- BERGER, Peter Ludwig. *Pozvání do sociologie: humanistická perspektiva*. 3. vyd. Brno: Barrister & Principal, 2007. 194 s. Studium. ISBN 978-80-87029-10-7.
- BURIÁNEK, Jiří. *Sociologie*. 1. vyd. Praha: Fortuna, 1996. 128 s. ISBN 80-7168-304-4.
- GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. 1. vyd. Praha: Argo, 1999. 595 s. ISBN 80-7203-124-4.
- KELLER, Jan. *Úvod do sociologie*. 5. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2004. 204 s. ISBN 978-80-7367-644-5
- KUBÁTOVÁ, Helena. *Sociologie životního způsobu*. Vyd. 1., Praha: Grada, 2010. 272 s., ISBN 978-80247-2456-0
- MONTOUSSÉ, Marc, RENOUARD, Gilles. *Přehled sociologie*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2005. 335 s. ISBN 80-7178-976-3
- MUCHA, Ivan. *Sociologie: základní texty*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. 248 s. ISBN 978-80-7380-227-1
- NOVOTNÁ, Eliška. *Základy sociologie*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008. 191 s. ISBN 978-80-247-2396-9
- NOVOTNÁ, Eliška. *Sociologie organizace*. 1. Vyd. Praha: Grada, 2008. 112 s. ISBN 978-80-247-2428-7
- PETRUSEK, Miloslav. *Základy sociologie*. Praha: Akademie veřejné správy, 2009. 189 s. ISBN 978-80-87207-02-4

DOPORUČENÁ LITERATURA

- BAUMAN, Zygmunt. *Úvahy o postmoderní době*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 165 s. ISBN 80-86429-11-3.
- BAUMAN, Zygmunt. *Umění života*. Vyd. 1. Praha: Academia, 2010. 149 s. ISBN 978-80-200-1869-4
- BAUMAN, Zygmunt. *Tekuté časy: život ve věku nejistoty*. Vyd. 1. Praha: Academia, 2008. 109 s. XXI. století ; sv. 3. ISBN 978-80-200-1656-0
- BAUMAN, Zygmunt. *Globalizace: důsledky pro člověka*. 1. vyd. Praha: Mladá fronta, 1999. 157 s. ISBN 80-204-0817-7
- BECK, Ulrich. *Riziková společnost: na cestě k jiné moderně*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2004. 431 s. ISBN 80-86429-32-6.
- BERGER, Peter Ludwig, LUCKMANN, Thomas. *Sociální konstrukce reality: pojednání o sociologii vědění*. 1. vyd. Brno : Centrum pro studium demokracie a kultury, 1999. 214 s. ISBN 80-85959-46-1.
- BOURDIEU, Pierre. *Teorie jednání*. 1. vyd. Praha : Karolinum, 1998. 179 s. ISBN 80-7184-518-3.
- BRUCE, Steve. *Sociologie: průvodce pro každého*. 1. vyd. Praha: Dokořán, 2008. 124 s. ISBN 978-80-7363-158-1

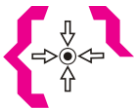
- *České veřejné mínění: výzkum a teoretické souvislosti*. Vyd. 1. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2006. 226 s. ISBN 80-7330-081-8
- DAHRENDORF, Ralf. *Moderný sociální konflikt: esej o politice slobody*. Bratislava : Archa, 1991. 320s. ISBN 80-7115-024-X
- HARRINGTON, Austin. *Moderní sociální teorie: základní témata a myšlenkové proudy*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2006. 495 s. ISBN 80-7367-093-3.
- HAVLÍK, Radomír. *Úvod do sociologie*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1997. 114 s. ISBN 80-7184-139-0
- JANDOUREK, Jan. *Úvod do sociologie*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009. 231 s. ISBN 80-7178-749-3
- JANDOUREK, Jan. *Čítanka sociologických klasiků*. vyd. 1. Praha : Grada, 2010. 197 s. ISBN 978-80-247-2934-3
- KELLER, Jan. *Dvanáct omylů sociologie*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995. 168 s. ISBN 80-85850-09-5
- KELLER, Jan. *Sociologie byrokracie a organizace*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2007. 182 s. ISBN 978-80-86429-74-8.
- KELLER, Jan. *Nedomyšlená společnost*. Brno: Doplněk, 1992. 125 s. ISBN 80-901102-0-7
- KELLER, Jan, NOVOTNÝ, Petr. *Úvod do filozofie, sociologie a psychologie*. 1. vyd. Liberec: Dialog, 2008. 220 s. ISBN 978-80-86761-81-7
- MCCOMBS, Maxwell E. *Agenda setting: nastolování agendy - masová média a veřejné mínění*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009. 251 s. ISBN 978-80-7367-591-2
- MILLS, Charles Wright, GITLIN, Todd. *Sociologická imaginace*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 310 s. ISBN 80-86429-04-0.
- MOŽNÝ, Ivo. *Česká společnost: nejdůležitější fakta o kvalitě našeho života*. Vyd. 1. Praha : Portál, 2002. 207 s. ISBN 80-7178-624-1
- MOŽNÝ, Ivo. *Proč tak snadno*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1996. 82 s. ISBN 80-901059-0-4
- NOVOTNÁ, Eliška. *Sociologie sociálních skupin*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2010. 120 s. ISBN 978-80-247-2957-2
- RIESMAN, David, DENNEY, Reuel, GLAZER, Nathan. *Osamělý dav: studie o změnách amerického charakteru*. 2. vyd. Praha: Kalich, 2007. 345 s. ISBN 978-80-7017-062-5
- *Sociologické školy, směry, paradigmata*. Vyd. 2., dopl. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000. 258 s. ISBN 80-85850-81-8
- ŠANDEROVÁ, Jadwiga, ŠMÍDOVÁ, Olga. *Sociální konstrukce nerovností pod kvalitativní lupou*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2009. 269 s. ISBN 978-80-7419-015-5
- ŠUBRT, Jiří. *Kapitoly ze sociologie veřejného mínění: teorie a výzkum*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2000. ISBN 80-7184-522-1
- *Velký sociologický slovník*. 1. A-O. Praha: Karolinum, 1996. 747 s. ISBN 80-7184-311-3
- *Velký sociologický slovník*. 2. P-Z. Praha: Karolinum, 1996. s. 749-1627. ISBN 80-7184-311-3

- ZITA, Josef , STAŠOVÁ, Leona. *Sociologie pro sociální pracovníky: texty k sociální práci*. 1. vyd. Hradec Králové : Gaudeamus, 1999. 133 s. ISBN 80-7041-519-3

Požadavky na ukončení předmětu

Úkolem studenta je prostudovat témata nastíněná v rámci řízených konzultací hlouběji prostřednictvím povinné a doporučené literatury. Kromě plnění úkolů zde zadaných je student povinen v průběhu semestru přečíst jednu sociologickou publikaci dle vlastního výběru. Musí se jednat o knihu mimo okruh povinné literatury. Výběr knihy probíhá na základě seznamu doporučených titulů, event. po konzultaci s vyučující. Seznam doporučených titulů je uveden v závěru studijní opory. Na základě přečteného student zpracuje písemnou reflexi nad knihou v rozsahu min. 2 stran textu. Podmínkou zakončení předmětu je kromě odevzdání této reflexe také úspěšné absolvování písemného testu mapujícího orientaci v základních sociologických pojmech.

Význam ikon v textu



Cíle

Na začátku každé kapitoly je uveden seznam cílů



Pojmy k zapamatování

Seznam důležitých pojmů a hlavních bodů, které by student při studiu tématu neměl opomenout.



Poznámka

V poznámce jsou různé méně důležité nebo upřesňující informace.



Kontrolní otázky

Prověřují, do jaké míry student text a problematiku pochopil, zapamatoval si podstatné a důležité informace.



Souhrn

Shrnutí tématu.



Literatura

Použitá ve studijním materiálu, pro doplnění a rozšíření poznatků.

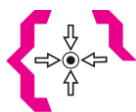
Obsah

1. Charakteristiky inovace předmětu	9
2. Společnost v sociologickém pojetí. Typologie společností. Charakteristiky současné společnosti - společnost postindustriální, globální, informační, postmoderní, riziková, vzdělanostní, konzumní, ...	9
2. 1 Společnost v sociologickém pojetí	10
2. 2 Typologie společností	11
2. 3 Moderní společnost	12
2. 4 Industriální společnost	12
2. 5 Postindustriální společnost	13
2. 6 Postmoderní společnost	13
2. 7 Další typy společností	14
3. Sociální instituce, povaha a charakteristiky institucí. Institucionalizace současné společnosti a ritualizované způsoby chování	17
3. 1 Co jsou to vlastně instituce?	17
3. 2 Funkcionální přístup k pojetí institucí	18
3.3 Antropologický přístup k pojetí institucí	18
3. 4 Charakteristika institucí	18
4. Organizace jako sociální konstrukt. Systémové pojetí organizací. Organizace jako sociální útvar, znaky, struktura a fungování organizací	20
4. 1 Instituce versus organizace.	21
4. 2 Organizace jako sociální systém, možnosti aplikace teorie systémů.	21
4. 3 Weberovo pojetí organizací jako systému	23
4. 4 Parsonsovo pojetí sociálního systému	23
4. 5 Systémové pojetí dle Luhmanna – autopoetické systémy	24
4. 6 Struktura organizací	25
4. 7 Fungování organizací	27
5. Byrokracie jako součást organizací, problémy byrokracie v dnešní společnosti, byrokracie v systému pomáhajících profesí	28
5. 1 Byrokracie jako sociologický pojem	
5. 2 Pojetí byrokracie dle M. Webera	29
5. 3 Byrokracie jako součást fungování organizací	30
5. 4 Kritika byrokracie	30
5. 5 Neformální vztahy v byrokracii a nové přístupy k řízení organizací	31

1. Charakteristiky inovace předmětu

Cílem inovované části předmětu Sociologie je studentům lépe připravit teoretickou základnu pro pochopení oblasti fungování organizací (se zaměřením na organizace v sociální oblasti, v oblasti volného času a dětí mládeže, v oblasti pomáhajících profesí). Způsoby fungování organizací ve složité sociální struktuře, postavení jedince v systému organizace spojeném s organizační pozicí, naplňování byrokratického systému řízení a prolínání s cíli organizace jsou důležitá témata pro zamyšlení nad tím, jak funguje reálný svět a s jakými úkoly se musí pomáhající pracovník vyrovnávat. V rámci předmětu jsou proto hlouběji rozpracována témata sociálních institucí (vztah ke kultuře a k organizacím), sociálních organizací (hlubší pohled na strukturu, fungování, vztahy, naplňování cílů, aj. témata) a byrokracie (byrokracie jako nástroj k naplňování cílů organizace a zároveň jako zdroj konfliktů při jejich uskutečňování). Rozpracované kapitoly mají umožnit studentům lepší propojení s dalšími sociologickými tématy (povaha současné společnosti, kultura, sociální útvary a seskupení, sociální role, jedinec ve společnosti). Zároveň tyto kapitoly mají bezprostřední vztah k pochopení klasických sociálních teorií (strukturálně-funkcionalistické hledisko, interpretativní směry, konstruktivismus).

2. Společnost v sociologickém pojetí. Typologie společností. Charakteristiky současné společnosti - společnost postindustriální, globální, informační, postmoderní, riziková, vzdělanostní, konzumní, ..



Cíle

Cílem tématu je poukázat na složitost pojetí společnosti, na možné přístupy a pohledy k jejímu pochopení a na slovní spojení, jimiž je společnost (především současná) popisována. V rámci tohoto bloku výuky se mají studenti zamyslet nad charakteristikami současné společnosti a nad jejími hlavními problémy. Důraz je kladen na základní rysy moderních, industriálních, postindustriálních a postmoderních společností. Student se též seznámí s pojmy konzumní, riziková a globální společnost. Celá kapitola slouží k teoretickému zarámování dalších témat a vytvoření předpokladů pro pochopení dílčích oblastí života společnosti, jimiž se další témata předmětu zabývají.



Pojmy k zapamatování

- Společnost jako velká sociální skupina
- Podmínky života společnosti
- Společnost a kultura
- Typy společností
- Archaická, tradiční, moderní a postmoderní společnost
- Industriální společnost
- Postindustriální společnost
- Postmoderní společnost
- Globální společnost
- Informační společnost
- Riziková společnost U. Becka
- Konzumní společnost

2. 1 Společnost v sociologickém pojetí

Společnost je jedním z nejširších a nejobecnějších termínů v sociologii. Označuje jak relativně malé skupiny, tak i celé lidstvo. Společností se označuje větší lidská jednotka, která je teritoriálně organizovaná a obnovovaná reprodukcí svých členů. Přesahuje svým trváním život jednotlivých členů a socializuje nové členy ve svých institucích. **Multiparadigmatičnost náhledů** na samotný pojem společnost je součástí sociologického přístupu.

Společnost bývá chápána jako **velká sociální skupina, jako systém, jako různě strukturovaný celek** vytvářející rámec pro sociální jednání. Obecně může být definována jako celek organizovaný na základě strukturovaných vztahů, které jedince vážou k sobě nebo je naopak staví do konfliktu. Tím, co jedince ve společnosti spojuje, je **sdílená kultura** (materiální i duchovní – v níž specifickou úlohu hraje především systém hodnot, norem a symbolů).

Tradiční sociologie většinou sdílela představu, že společnost tvoří **jednotný celek**. Je sice rozmanitě vnitřně členěna, ale v zásadě však „drží pohromadě“. Je výsledkem nevysloveného souhlasu, tzv. „tiché dohody“ nebo „společenské smlouvy“. Tuto představu naboural svou teorií třídního konfliktu K. Marx již v 19. stol. Funkcionalisté vnímají společnost jako samostatně existující entitu, nezávislou na prvcích, z nichž je složena. Předpokládají, že existuje spojitost mezi strukturálními a kulturními prvky. Předpokládají, že ekonomická a sociální struktura, technologie, kultura, politika, náboženství, atd. tvoří jeden homogenní celek. Společnost jako celek pak musí být řízena určitou logikou. E. Durkheim, který byl stoupencem pojetí společnosti jako celku, trval na tom, že jedinci jsou jejími výtvoři.

M. Weber naopak odmítá myšlenku společnosti jako celku, protože neexistuje hodnotový systém, který by mohl sloužit jako její pojítka. Každá společenská skupina si vytváří vlastní systém hodnot, a skupiny mezi sebou soupeří o to, kdo dokáže prosadit své hodnoty na úkor ostatních společností. P. Bourdieu přirovnává společnost k obrovskému „poli“ (sociálnímu prostoru), které je rozloženo na další, relativně samostatná pole vzdělání, kultury, ekonomiky, obrany, náboženství. Na těchto polích jedinec „bojuje“ o své postavení, záleží na tom, s jakým kapitálem do boje o toto pole vstupuje.

Podle Kellera je společnost souhrn individuí jednajících s ohledem na jednání druhých a to v určitém historickém, prostorovém, kulturním a sociálním kontextu, jehož parametry mohou svým jednáním ovlivňovat jen částečně. Termín „společnost“ je jen fiktivní zkratkou pro vyjádření těchto skutečností.

Přes rozdílné pohledy na povahu společnosti, vyjadřované v rámci sociologického **nominalismu** (*společnost je tvořena jedinci, nemá samostatnou existenci*) nebo **realismu** (*společnost je samostatným celkem, existuje nezávisle na jedincích, je nadindividuální*), je možné za společnost označit skupinu lidí, kteří žijí na určitém území, podléhají témuž systému politické autority a moci a uvědomují si, že mají jinou identitu než ostatní skupiny žijící v jejich sousedství. Základními znaky, kterými se tedy společnost vyznačuje, je **společný prostor, společná historie, společný sociální život a identita**. Historii, sociální život a identitu lze také nahradit pojmem kultura. Velký komplex lidí a lidských vztahů také směřuje k označení, které se týká systému interakce. Antropologové poukazují na fakt, že ve všech společnostech lze nalézt určité podobnosti, některé společné znaky chování (např. strukturovaný jazyk, formy rodiny, normy hodnoty spojené s výchovou dětí, náboženské rituály, majetková práva, umění, hry, dary, atd.), tj. určité **kulturní univerzálie**. Jejich povaha se však liší a tím se odlišují od sebe také jednotlivé společnosti. Sociologové věnovali a věnují značnou pozornost analýze různých typů společností a berou přitom v úvahu evoluční hledisko. Popisují tak často vývoj společnosti od nižších forem k vyšším formám sociálního života (např. Spencer, Tönnies). Nižší formy života společnosti jsou spjaté s menší složitostí, komplexností a diferenciací zájmů, potřeb, funkcí a struktur společnosti. Vyšší formy charakterizuje jejich větší komplexnost a diferenciaci.

2. 2 Typologie společností

Většina autorů využívá dělení společností na dva základní, zřetelně rozdílné typy. I když se využívá různých pojmů, bývají obvykle nazývány společnostmi **tradičními a moderními** (viz např. Keller, 1992, Reichel, 2004, Giddens, 2004, aj.) Někteří autoři pak k těmto typům přidávají ještě typ archaických společností či postmoderních společností (budou vysvětleny dále).

Archaickou společností je myšlena společnost segmentační, společnost s velmi podobným způsobem života. Jedná se především o společnosti sběračů, lovců, zemědělců a pastevců. Mezi těmito formami života nebylo žádné užší spojení, ale byly si ve své archaické formě velmi podobné. Rozdíly ve společenském postavení byly dány hlavně věkem a pohlavím, vyšší status měli muži a starší příslušníci společnosti.

Tradiční společnosti, založené na rozvoji měst, jsou z hlediska sociální diferenciaci již společnostmi početně velkými, složitě strukturovanými a hierarchickými. Vyznačují se výraznými nerovnostmi z hlediska bohatství i moci a jsou spojeny s vládou králů nebo císařů. Znalý písmo a vzkvétaly v nich vědy a umění. Bývají také nazývány **civilizacemi**. Komplikovanější systém dělby práce umožnil vznik specializovaných povolání, rozvoj třídního systému, v němž má významné postavení tradice. Princip sociálních struktur tradičních společností je obvykle kastovní či stavovský. Příslušnost ke kastě, stavu se přednáší rodově na všechny příslušníky rodiny nebo domácnosti a určuje jejich sociální postavení (viz např. Reichel, s. 44). Základním způsobem obživy v tradiční společnosti je zemědělství. V rámci výroby jsou využívány především přírodní zdroje, jednoduché nástroje, stroje a technologie. Dělbá práce je menší, stejně jako produktivita práce. Výroba, směna i spotřeba je realizována v rámci celých rodin či domácností. Jedinec je plně závislý na sociální skupině, k níž přísluší (rodina, domácnost, obec, ...). Trh není rozhodujícím ekonomickým faktorem. Sociální status jedince je dán především jeho složkou askripční, tj. tím, k jakému rodu, rodině či stavu přísluší.

2. 3 Moderní společnost

Moderní společnost, která bývá nazývána také **průmyslovou nebo industriální**, je charakteristická změnou většinového způsobu obživy. Její vznik je umožněn průmyslovou revolucí a industrializací (vynálezy nových strojů, využití zdrojů energie, využití vědy). Velká většina obyvatelstva již nepracuje v zemědělství, ale v továrnách či úřadech. S tím souvisí proces urbanizace a osídlování měst, jejich rozvoj a růst velkoměst. Instrukce trhu se mění na komplexní seberegulující tržní systém, v němž vzniká nabídka a poptávka pro pracovní síle a po půdě. S proměnou vnějších podmínek života společnosti se mění také její vnitřní charakteristiky, tj. sociální struktury, mocenské vztahy, způsob života, hodnoty, pohled na svět, kultura. Jak uvádí Reichel, při proměnách ve společnosti moderní „dochází k centralizaci mocenských struktur, na jejichž základě se vytváří nový, moderní stát. Vládcé za přispění profesionálního byrokratického aparátu a vojska omezuje dosud relativně autonomní síly, jako jsou měst, stavy, církevní organizace, aj. „ (Reichel, s. 45). Zanikají stavovské struktury a objevují se **struktury třídní**. Pro postavení jedince ve společnosti není důležitá příslušnost k určité skupině lidí, ale výkon a úspěch.

2. 4. Industriální společnost

Důsledky průmyslové revoluce a industrializace dávají v sociologické typologii společností předpoklad pro diskusi o industriální společnosti. Podle R. Arona jde o společnost, kde převládá **průmyslová velkovýroba** a jejímž zásadním znakem je moderní průmyslový velkopodnik. Takový podnik je plně oddělen od rodinných svazků, vede k novému typu dělby práce a předpokládá akumulaci kapitálu. Dochází ke koncentraci pracovní síly a pracovního místa. V industriální společnosti jsou odrazem změn ve struktuře společnosti i nové typy vztahů. Industriální společnost označují někteří autoři za společnost blahobytu, společnost středního stavu, společnost volného času, aj. (např. Mucha, s. 94, Společenský život se stává méně osobním a více anonymnějším. Tradiční

komunity, domácnosti a rodiny ztrácejí svoje zásadní postavení a jejich funkce přebírají formální organizace, které se podílejí na chodu celé společnosti. Výrazné postavení v takovém typu společnosti má **věda**, která svými vysvětleními nahrazuje některé náboženské představy. Součástí růstu významu vědy, dělby práce a vzniku speciálních funkcí a profesí je zvyšující se potřeba specializace vzdělání a prodloužení její délky.

2. 5 Postindustriální společnost

Posun důrazu industriální společnosti, který spočíval na výrobě zboží a koordinaci strojů a lidí, směrem k novému **ekonomickému růstu řízenému na základě informací** dal podnět pro vznik nového označení společnosti. D. Riesmann ji tak označil jako společnost postindustriální. Dalšími zastánci tohoto pojmu v sociologii se stali D. Bell a A. Touraine. V postindustriální společnosti dochází k přechodu od hospodářské výroby k ekonomice služeb. Prioritou se stává vlastnictví teoretických znalostí, které jsou základem směny na trhu. Plánování technologického růstu je spojeno s vytvořením intelektuální technologie. Nepostradatelnou společenskou skupinou se stávají vědci, odborníci a technici (viz též Mucha, s. 95). Bell zdůrazňuje, že postindustriální společnost je společností vědění, v níž je věda a technologie úzce propojena a v níž demokratizace vysokoškolského vzdělání dosahuje neobvyklé úrovně. Vytváří se nová vládnoucí vrstva, kterou tvoří lidé s vysokou úrovní vědomostí, s mimořádnými schopnostmi, nadáním a inteligencí a s velkou mírou kompetence. Takové rysy společnosti lze spatřovat i v konceptech tzv. **vzdělanostní či informační společnosti**.

2. 6 Postmoderní společnost

Sociologické využití pojmu postmoderní navazuje na jeho filozofické základy a samotný pojem postmoderní společnost použil nejprve A. Etzioni v roce 1968. Konec moderní doby datuje ke konci druhé světové války a na ni navazuje postmoderna. Postmoderní společnost je založená na vyspělé technologii a neobvyklém šíření informací, jež zprostředkovávají média. Virtuální mediální obrazy, simulace a zprostředkovaná skutečnost se stávají stejně důležitými jako realita sama. V mnoha případech jde dokonce o realitu reálnější než je skutečnost samotná (např. Mucha, s. 96). V postmoderní společnosti skončilo spoléhání na tradici, osvědčené principy a životní projekty. Diferenciace a pluralita patří mezi základní rysy života společnosti. Giddens hovoří o tzv. *tekuté modernitě*, která naznačuje neustálou proměnlivost reality a nemožnost spoléhat na jakékoliv pevné body v životě jedince i společnosti. Základem společnosti je jedinec, pro něhož je v postmoderní společnosti větší prostor k uplatnění relativní nezávislosti na většinovém trendu vývoje. K důrazu na **pluralitu a heterogenitu** patří i kritika ideologie, uniformity a všech nástrojů fungující sociální kontroly. Reichel uvádí, že jde o důsledek zklamání z dopadů vědy a z výsledků aplikací vědeckého poznání (s. 49). Postmoderní společnost je tou, která také řeší naléhavé problémy ekologické povahy, ekonomické oddalování bohatého severu a chudého jihu, globální otázky terorismu a vzrůstajícího násilí, aj. Tyto momenty jsou též součástí úvah o tzv. **globální společnosti či společnosti rizikové** (U. Beck).

2. 7 Další typy společností

Konzumní společnost je definována především ekonomicky. Je společností, v níž má přístup ke spotřebě co největší počet obyvatel. Všeobecně uznávanou hodnotou není práce, ale štěstí. Spotřeba je součástí procesu hledání štěstí. Hodnotami štěstí jsou například majetek, konzumace zážitků, apod. Spotřeba je nástrojem budování sociální identity. Skupiny a sociální vrstvy se od sebe mj. odlišují tím, jakým způsobem a co konzumují.

Hlavními charakteristikami **informační společnosti** jsou masivní budování komunikačních sítí, jejich stejně masivní využívání a obecně zásadní význam informací v sociálním životě. „*Informace má v informační společnosti funkci „globalizace sociální“. Utváří planetární vědomí a planetárního člověka*“ (Sak, 2007). Informace díky zcela novým informačním a komunikačním technologiím má kvalitativně nové funkce a charakteristiky oproti všem předchozím civilizačním etapám. Ideou je společnost, kde by komunikační kanály umožnily dokonalý oběh informací a tím by se informace stala transparentní a racionální, nad níž by měli lidé absolutní kontrolu. V souvislosti s myšlenkami o informační propojenosti větších územních celků a nakonec i celosvětové se objevuje také koncept tzv. „globální vesnice“ M. McLuhana, v níž komunikační technologie umožňují lidem sdílet informace a virtuálně se setkávat tak, jako to činili kdysi na návsi.

Riziková společnost U. Becka poukazuje na fakt, že společně s vytvářením bohatství společnosti člověk vytváří také rizika. Současná společnost je plná rizik (ekologické katastrofy, globální oteplování, terorismus a pod.) Rizika mohou být vytvářena i záměrně (pojištění). „*Riziko v sobě inherentně obsahuje pojem kontroly. Premoderní nebezpečí byla připisována přírodě, bohům a démonům. Riziko je moderní pojem. Předpokládá rozhodování. Jakmile mluvíme o otázce „rizika“, mluvíme o kalkulování nekalkulovatelného, o kolonizování budoucnosti.*“ (Beck, 2004)

Modernizace, rozvoj vědy a techniky přinášejí na jedné straně řadu pozitiv, přispívají k ulehčení a zjednodušení mnoha oblastí lidského života a mají na něj příznivý dopad, na straně druhé s sebou však nese mnoho negativních dopadů a také celou řadu rizik. Jedním z nejvýznamnějších je např. negativní dopad na životní prostředí. Kritická reflexe moderní společnosti vede až k samotnému zpochybnění přínosu moderní společnosti a jejích výtvarů. Poukazuje na nečekané důsledky nástupu modernity, vede ke skepsi vůči technice obecně a rizikovým odvětvím průmyslu. Je zřejmé, že rizika moderní společnosti skutečně existují a je třeba s nimi počítat, zároveň je třeba usilovat o zmírnění jejich dopadu a jejich eliminaci.

Koncept **vzdělanostní společnosti** či společnosti vědění je postaven na vzdělání a vědění jako výrobní síle. Společnost má zájem na tom, aby byl pro další rozvoj společnosti člověk vzdělán. Škola plní homogenizační funkci, předává jedincům hodnoty společné pro společnost a všechny její členy. Samo vědění se však v konceptu společnosti vědění oproti minulosti proměňuje i v jiném směru. Doposud vědění existovalo před jedincem, nezávisle na něm, bylo

mu vnější a úkolem společnosti a jedince bylo toto vědění si osvojit. Ve společnosti vědění se k sumě člověku vnějšího vědění, které si člověk osvojuje, rozšiřuje vědění o zkušenostní, skryté vědění a o měkké dovednosti. Vědění přestává být něco vnějšího, existujícího mimo člověka, ale stává se součástí člověka, je s ním spojené (viz Saková, 2008).

Globální společnost označuje propojení celého světa pomocí informačních technologií. Charakterizuje ji především tzv. deterritorializace (tzn. ubývání významu geografické lokality), protože společenské aktivity se odehrávají bez ohledu na to, kde jsou lokalizováni účastníci této aktivity. Může jít např. o interaktivní výuku po internetu, elektronické bankovníctví, virtuální konferenci či jinou aktivitu. Vzájemné propojení vzdálených oblastí světa se neustále zrychluje. V globální společnosti na sebe mnohem více působí různé kultury, náboženství, hodnotové systémy, aj. dílčí aspekty jednotlivých kultur. Procesy globalizace patří k nejvýznamnějším sociálním změnám, ke kterým dnes dochází. V souvislosti s rozvojem globální společnosti jsou řešena specifika jednotlivých kultur, možnosti jejich zachování a vztah společného ke specifickému a naopak.



Poznámka

Obsáhlejší vhled do problematiky charakteristik společností mohou zprostředkovat také klasické sociologické dichotomie společností (viz např. <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=teorie&shw=130&lst=114>)



Kontrolní otázky

1. Pokuste se vytvořit vlastní definici pojmu společnost na základě dostupných odborných publikací a sociologických slovníků.
2. Charakterizujte základní typy společností - viz pojmy k zapamatování.
3. Charakterizujte, v čem spočívají rizika „rizikové společnosti“ podle U. Becka.
4. Zamyslete se nad pozitivy a negativy globalizace a života v globální společnosti.
5. Popište podrobněji charakteristiky industriální, postindustriální a moderní společnosti.
6. Jak byste popsali současnou českou společnost? Vyhledejte na stránkách Centra pro výzkum veřejného mínění (<http://cvvm.soc.cas.cz/>) témata výzkumů z nedávné doby, která mohou charakterizovat některé rysy současné české společnosti. Seznamte se s výsledky šetření a shrňte stručně získané údaje do pracovního „profilu současné české společnosti“.



Souhrn

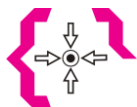
Pojem společnost je v sociologii často vnímán různou optikou a v rámci existujících paradigmat jsou také jeho charakteristiky různě interpretovány. Společnost je obvykle vnímána jako velká sociální skupina, kterou pojí především společně obývané území a společná kultura (tedy např. historie, jazyk,...). Charakteristiky současné společnosti četní autoři vtělují do slovních spojení, jimiž vyjadřují základní znaky společnosti. Proto je možné se setkat s pojetím tradiční, moderní a postmoderní společnosti, stejně jako globální společnosti, informační společnosti, konzumní společnosti či rizikové společnosti. V rámci těchto přístupů je poukazováno na základní a velmi často problematické rysy současné doby a nám blízkých společností.



Literatura

1. GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. 1. vyd. Praha: Argo, 1999. s. 61 - 84
2. MUCHA, Ivan. *Sociologie: základní texty*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. s. 79 – 99
3. KELLER, Jan, NOVOTNÝ, Petr. *Úvod do filozofie, sociologie a psychologie*. 1. vyd. Liberec: Dialog, 2008. s. 72 – 82
4. PETRUSEK, Miloslav. *Základy sociologie*. Praha: Akademie veřejné správy, 2009. s. 153 – 180

3. Sociální instituce, povaha a charakteristiky institucí. Institucionalizace současné společnosti.



Cíle

Cílem tématu je poukázat na sociální instituce jako na osu každé kultury a představit jejich definice i institucionalizované formy jednání, s nimiž se běžně setkáváme a jež jsou pro fungování společnosti nezbytné. Téma se věnuje také skupinám institucí a jejich základním charakteristikám. Instituce jsou chápány jako návod na osvědčené způsoby řešení určitých situací a součást každé kultury. V souvislosti s úvahami o postmoderní společnosti je diskutována úloha institucí v pluralitním vidění života ve společnosti.



Pojmy k zapamatování

- sociální instituce
- institucionalizované formy jednání
- funkcionální a antropologický přístup
- instituce jako základ stability sociálního systému
- instituce a organizace
- hlavní skupiny institucí – instituce rodiny, ekonomické, politické, náboženské a kulturní
- totální instituce

3. 1 Co jsou vlastně instituce?

Sociální instituce jsou vnímány jako základ společnosti a kultury, stejně jako systém, díky němuž jedinec přežívá v prostředí. Z běžného života známe množství způsobů chování, které se natolik opakuje, že je považujeme za běžné a obvyklé. Rodinný způsob života, příbuzenské vztahy a jejich upřednostňování v sociálním životě, školství a způsob získávání vzdělání ve společnosti, fungování trhu a ekonomické vztahy, jejichž nedílnou součástí jsou i úplatky a korupce, svátky, adopce dětí či nevěra, to vše patří mezi institucionalizované formy jednání. Způsobů pojetí institucí je více a také definic institucí je mnoho. V jednom se ale zcela určitě shodují, **instituce jsou osou každé kultury, vyplývají z ní a zpětně ji ovlivňují**. Obecně lze říci, že „**institucí je každý obecně praktikovaný způsob jednání sloužící naplnění určité reálné nebo fiktivní potřeby**“ (Keller, s. 59). Je to svým způsobem náhrada pudového jednání zvířat, jímž lidé nejsou vybaveni pro řadu životních

situací. Lze proto uvažovat o tom, že člověk se liší od zvířat do té míry, do níž se jeho instituce liší od zvířecích pudů. V sociologickém pojetí institucí nacházejí odezvu nejvíce dva základní přístupy – **funkcionální a antropologický**.

Funkcionální přístup chápe instituce jako funkční pro určitý sociální systém, antropologický akcentuje instituce jako cestu k nahrazení pudové výbavy člověka systémem obvyklého a očekávaného jednání v určitých životních situacích. Konkrétním odrazem institucionálního zakotvení způsobů chování jsou pak sociální organizace. Většina autorů rozlišuje hlavní skupiny institucí, které obsahují očekávání a sociálně korigované jednání v hlavních oblastech lidského života. Jsou jimi instituce rodiny (včetně systému příbuzenství), instituce ekonomické, politické, náboženské a kulturní.

3. 2 Funkcionální přístup k pojetí institucí

Instituce lze považovat za mechanismy funkční z hlediska upokojujání určitých potřeb společnosti. Takovým způsobem chápali instituce sociologové jako např. H. Spencer, Ch. H. Cooley, aj. Takový přístup je vhodný pro popis institucí typu manželství, příbuzenství nebo školství, ale neumožňuje vysvětlit instituce typu nevěry či úplatkářství. Instituce jsou tak chápány jako nezbytná k udržení života společnosti. Instituce jsou tak omezeny na schválené a sankcionované chování a jsou tak vlastně komplexem normativně schvalovaného způsobu jednání.

3. 3 Antropologický přístup k pojetí institucí

Antropologický přístup je spojen především s německým sociologem a antropologem A. Gehlenem. Ten se věnuje institucím v souvislosti se svou koncepcí odlehčení. Každý člověk jako příslušník určité kultury má k dispozici jisté kulturou předávané vzorce jednání, které ho zbavují nutnosti stále znovu hledat a vymýšlet optimální formy jednání pro uspokojení každé potřeby. V tomto přístupu je tedy institucí jakékoliv široce praktikované jednání bez ohledu na to, zda je také oficiálně schvalováno. Jedinec využívá institucí k uspokojování především svých potřeb, nikoliv společenských. Riziko takového pojetí spočívá v tom, že instituce se stávají synonymem jednání obecně. Jak poukazuje Keller (s. 59), jemnější verzí funkcionální pojetí institucí je pojetí B. Malinowského, který instituce chápe jako organizované systémy lidského chování, které tvoří relativně nezávislé a trvalé základní prvky každé kultury. Jejich obsahem je kooperativní činnost, která uspokojuje určitou potřebu.

3. 4 Charakteristika institucí

Institucí můžeme tedy rozumět určitý ustavený, stereotypizovaný, rutinní způsob jednání běžný v určité skupině, společnosti či kultuře. Svým způsobem jde o očekávané jednání v určité situaci a tak pojem institucí souvisí také s koncepcí sociálních rolí. Mucha poukazuje na to, že koncepci sociálních rolí lze považovat za sociologickou modifikaci původně antropologického konceptu kulturní instituce. (Mucha, s. 116) U institucí se však jedná o očekávané jednání vzhledem k řešení určitého typu problému (Keller). Instituce je kulturní náhražkou pudů a říká, jak se má určitý problém řešit. Nevysvětluje však již, proč. Zajímavé je, že většinu příslušníků určité kultury vysvětlení důvodů

určitého chování ve společnosti ani nezajímá. Ochota přijímat osvědčené způsoby chování k uspokojení určitých potřeb přispívá k udržování stability společnosti, ale může být překážkou jejího vývoje či flexibility potřebných změn.

Hlavními skupinami institucí jsou **instituce rodiny, ekonomické, politické, náboženské a kulturní**. Instituce rodiny zajišťují kulturní potřebu udržování rodu a kooperace v rámci primárních skupin. Ekonomické instituce regulují aktivity umožňující přežití v prostředí. Politické instituce odpovídají potřebě regulace veřejného života a jeho kontroly. Náboženské instituce regulují náboženský život společnosti a jednotlivců. Kulturní instituce chrání skupiny před fyzickým zánikem, bídou, vnější a vnitřní agresí a před ztrátou pocitu smysluplnosti.

Jednotlivé instituce dané kultury spolu nemusejí souviset, požadavky jedné instituce dokonce mohou být v rozporu s druhou. Kultura sama je však považuje za slučitelné, někdy dokonce za jediné možné způsoby jednání. Keller poukazuje na ritualismus institucí, protože každá instituce představuje recept, jenž stanoví, jak se co dělá, má-li to být uděláno správně. Lidé proto opakují určité úkony z toho důvodu, že jsou součástí institucionalizovaných způsobů jednání a jsou považovány za správné. „Instituce působí jako povrchně racionalizované zvyky a obyčeje.“ (Keller, s. 67) Lidé jednají nějak proto, že **je to obvyklé**.

Specifickým typem institucí jsou tzv. **totální instituce**. Jsou specifické tím, že po určitou dobu ovlivňují veškerý život svých obyvatel. Jejich příkladem mohou být kasárna, vězení nebo léčebny.



Poznámka

Zajímavým příkladem institucí je např. klientelismus. Více informací najdete v publikaci - Keller, s. 68 – 72 nebo na <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=teorie&shw=133&lst=103>.

Ukázku praktického zájmu sociologie o téma institucí najdete také na <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=teorie&shw=103&lst=106>.



Kontrolní otázky

1. Definujte rozdíly mezi funkcionálním a antropologickým přístupem k institucím.
2. Ke každé hlavní skupině institucí (viz pojmy k zapamatování) uveďte konkrétní příklady institucí, s nimiž se běžně setkáváte, a popište, jaké situace a potřeby řeší. Zaměřte se přitom na potřeby společnosti i jednotlivce. Začít můžete s institucí školství. Jaké potřeby jedince a celé společnosti uspokojuje?

3. Vysvětlete rozdíl mezi sociální institucí a sociální rolí. Pokuste se popsat, jaké Vaše jednání v průběhu dnešního dne bylo motivováno sociálními očekáváními z Vašeho okolí?
4. Zamyslete se nad tím, jaké jednání je v dnešní době rutinně opakováno bez znalosti důvodů či okolností takového jednání?
5. Vysvětlete, proč jsou instituce vnímány jako základ stability sociálního systému.
6. Napadá vás situace, pro niž v naší kultuře neexistuje institucionálně zakotvený návod na jednání?
7. Seznamte se podrobněji se vzdělávacím systémem ČR (např. webové stránky MŠMT). Takový systém je tvořen institucemi, které mají zajistit uspokojení potřeb společnosti i jednotlivce. Uveďte, jaké potřeby naplňují jednotlivé stupně vzdělávací soustavy a co je jejich cílem.



Souhrn

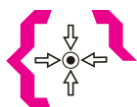
Sociální instituce jsou vnímány jako základ společnosti a kultury, stejně jako systém, díky němuž jedinec přežívá v prostředí. Funkcionální přístup chápe instituce jako funkční pro určitý sociální systém, antropologický akcentuje instituce jako cestu k nahrazení pudové výbavy člověka systémem obvyklého a očekávaného jednání v určitých životních situacích. Konkrétním odrazem institucionálního zakotvení způsobů chování jsou pak sociální organizace. Většina autorů rozlišuje hlavní skupiny institucí, které obsahují očekávání a sociálně korigované jednání v hlavních oblastech lidského života. Jsou jimi instituce rodiny (včetně systému příbuzenství), instituce ekonomické, politické, náboženské a kulturní.



Literatura

1. BURIÁNEK, Jiří. *Sociologie*. 1. vyd. Praha: Fortuna, 1996. s. 72 – 73
2. KELLER, Jan. Úvod do sociologie. 5. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2004. s. 58 – 71
3. KELLER, Jan. *Sociologie byrokracie a organizace*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2007. s. 117 - 126
4. MUCHA, Ivan. *Sociologie: základní texty*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. s. 113 – 115

4. Organizace jako sociální konstrukt. Systémové pojetí organizací. Organizace jako sociální útvar, znaky, struktura a fungování organizací.



Cíle

Cílem kapitoly o organizacích je vymežit jejich vztah k sociálním institucím, zasadit je do kontextu úvah o moderní a postmoderní společnosti a poukázat na základní principy jejich fungování. Organizace jsou chápány jako sociální systémy, které lze analyzovat prostřednictvím přístupů systémových teorií. Jejich základními prvky jsou organizační pozice spojené s konkrétními úkoly, mocí, zodpovědností, kompetencemi, které obsazují konkrétní sociální aktéři. Důležitou součástí kapitoly je porozumění vztahu formální a neformální organizační struktury, které se mohou vzájemně prolínat a naplňování cílů organizace prospívat či naopak škodit.



Pojmy k zapamatování

- vztah instituce a organizace
- organizace jako sociální systém (Weber, Parsons, Luhman, Bertalanffy)
- formální organizace
- organizační pozice
- organizační vztahy
- organizační struktura
- hierarchická struktura
- formální x neformální struktura v organizaci
- moc a řízení v organizaci

4. 1 Instituce versus organizace

Základem pro pochopení otázek organizací je jejich vymezení vůči institucím v kultuře a společnosti. Zatímco instituce je obvykle způsobem, „jak se co dělá“, organizace je tvořena lidmi, kteří něco určitým způsobem dělají. Toto jednoduché vymezení nám umožní podívat se na organizace jako na sociální útvary a zároveň jako na nástroje naplňování potřeb společnosti i jednotlivců. Organizace jsou tak jistou podmnožinou institucí, často jsou chápány jako konkrétní podoba určitého sociálního útvaru, v němž je zohledněn způsob, jakým lidé, kteří ji tvoří, koordinují svoji aktivitu, a jak nastavují vzorce uspořádání moci a pozic mezi nimi.

4. 2 Organizace jako sociální systém, možnosti aplikace teorie systémů

Organizace jsou často chápány jako systém a systémový přístup v sociologii má poměrně dlouhou tradici (viz *Spencer, Durkheim, Weber, aj.*) *Teorie systémů*, kterou lze aplikovat i při analýze organizací, je vědní obor, jež je jinak součástí teoretické kybernetiky a je založen na interdisciplinárním chápání tohoto pojmu. Využívá rozsáhlého logicko–matematického aparátu k výzkumu formálních systémů a sjednocuje aspekty chování různých druhů systémů.

Vznik této vědní disciplíny spadá do období, kdy došlo ke specifickým potížím při zkoumání složitých objektů v různých vědních oborech (matematice, biologii, fyzice, ekonomii apod.). Teorie systémů v moderním pojetí se zabývá studiem obecných, abstraktních i reálných systémů, jejich chováním, adaptabilitou, interakcemi s okolím apod.

Sociologické představy o organizacích výrazně ovlivnili *M. Weber*, *M. Foucault*, *N. Luhmann*, *T. Parsons*. Organizaci jako systém je možné vidět též z perspektivy *L. Bertalanffyho*, který vypracoval teorii systémů v letech 1949–1952, přičemž navázal na teorii otevřených systémů v biologii z třicátých let. Bertalanffy ve svých pracích především zdůrazňoval, že:

- systémy s vývojově vyššími vlastnostmi nelze redukovat na systémy jednodušší,
- na každé úrovni složitosti objektivní reality existuje autonomie systémových zákonů,
- srovnání systémů podle složitosti jejich vlastností vede k vytváření hierarchie systémů.

Mezi základní pojmy teorie systémů patří:

Systém - účelově definovaná neprázdna množina prvků a množina vazeb mezi nimi, přičemž obě množiny určují vlastnosti celku.

Subsystem - systém, který lze považovat za část nadřazeného systému, vytváří relativně uzavřený, samostatný celek uvnitř nadřazeného systému.

Prvek systému - část systému, která na dané rozlišovací úrovni tvoří nedělitelný celek.

Vazba - spojení, interakce mezi prvky systému, nebo mezi prvky systému a prvky okolí.

Struktura systému - množina prvků a vazeb systému.

Okolí systému - množina prvků, jež nejsou součástí systému, ale mají přímé vazby s jeho prvky.

Při zkoumání se teorie systémů především zaměřuje mj. na tyto aspekty, které lze poměrně dobře aplikovat při analýze sociálních systémů:

- a. nalezení formálně analogických zákonů, platných v různých systémech,
- b. formalizací přístupů při definování systémů na objektech a subsystémů v systémech,
- c. studiem podmínek existence systémů,
- d. studiem chování a ovládnutí systémů,
- e. studiem cílů systémů a metod testování systémů z hlediska těchto cílů.

Systémové pojetí organizací je možné nalézt v myšlenkách významných sociologů a je také možné je úspěšně aplikovat i v praxi při snaze o pochopení fungování složitějších organizačních celků, místa jedinců v nich a jejich pohybu v komplikované sociální realitě.

4. 3 Weberovo pojetí organizací jako systému

M. Weber představil první systematický přístup k organizacím a jejich vývoji. V jeho perspektivě představují organizace způsob, jak pravidelně koordinovat lidi nebo produkty jejich práce v čase a prostoru (viz též Mucha, s. 116) Weber chápal organizace jako silně hierarchická seskupení, v nichž moc se koncentruje na nejvyšších příčkách a důležitou úlohu hrají psaná pravidla a spisy, protože moc v organizaci souvisí s ovládním informací (viz též pojem *informační* či *postindustriální společnost*). Všechny rozsáhlé organizace mají podle Webera byrokratickou povahu (viz další kapitola).

4. 4 Parsonsovo pojetí sociálního systému

Východiskem Parsonsova přístupu je konstatování, že sociální systém má určité systémové potřeby, které musí být uspokojeny, má-li systém v prostředí přetrvat. Sociologie pak zkoumá sociální struktury, které tyto potřeby uspokojují. Parsons vychází z pojmů sociální jednání a sociální systém. Na společnost je třeba nahlížet jako na systém, který je určitým způsobem uspořádán a ve kterém všechny procesy a vztahy v rámci jeho struktury mají tendenci k udržení společnosti ve stavu rovnováhy, stability. Tendence ke stabilitě je přirozený sklon vyrovnávat všechny rušivé okamžiky. Překonávání krizí za účelem udržení společnosti v rovnovážném stavu je analogické principu homeostáze rozpoznávanému v chování živých organismů.

Základní funkce nezbytné k udržení stability společnosti Parsons analyzuje ve schématu základních funkcí s názvem **AGIL**:

A = adaptace

G = dosahování cílů

I = integrita

L = udržování vzorců chování

A) Adaptace: přizpůsobování společenských podmínkám prostředí z hlediska zajištění jejího udržení při životě v ekonomickém systému (či subsystému).

G) Dosahování cílů: v politickém uspořádání vztahů a plánování pospolitého života.

I) Funkce integrity: zajišťovanou v právním systému

L) Funkce skrytého legitimizujícího vzorce jednání: zpravidla zachyceného v systémech náboženství, filosofii či politické ideologii.

Centrální úlohu v každé společnosti hrají hodnoty, které jsou sdíleny jejími členy a které mají orientovat jejich jednání na uspokojení potřeb jich samotných i potřeb systému. Parsons tvrdí, že lidé se orientují dle převládajících vzorců chování, norem, institucionalizovaných vzorců očekávaného chování, které jsou základem sociální integrity, sociální interakce a komunikace.

4. 5 Systémové pojetí dle Luhmanna – autopoetické systémy

Pokud Parsons hovořil o moderní společnosti jako o otevřené, Luhmann zaujímá jiný postoj. Společnost totiž nevnímá jako otevřenou, ale uzavřenou (ve smyslu autonomní uzavřenosti, která umožňuje vznik nových sociálních struktur ze sebe sama, z prvků a sítě vztahů v ní obsažených, SEBEVYTVÁŘENÍM).

Luhmann zde hovoří o **autopoetických** (sebe-vytvářejících, samo-vznikajících) systémech. Termín autopoiesis vychází z prací biologů Maturany a Varely, kteří tento termín užívají pro vyšší systémy. Významem pojmu autopoiesis je samoregulativní, seberefrenční, sami si vystačí při vytváření své vlastní struktury a nejsou svým okolím ohroženy, čímž se liší od uzavřených systémů nižšího řádu. Luhmann uvádí, že samovývoj moderní společnosti jako autopoetického systému se odvíjí od rychlosti, věcnosti a efektivity řešení problémů v každém subsystém zvlášť. Dále předpokládá, že „Institucionalizace a technologizace společnosti vede k určitému stupni mravní lhostejnosti – člověk se musí podřizovat vnějším regulátorům, zákonům i tam, kde to odporuje jeho vnitřním přesvědčením“. Narůstající četnost vztahů a sociálních okruhů, v nichž se lidé v současné společnosti pohybují, si vynucuje potřebu rychle se adaptovat v nových situacích a potlačuje vnitřní impulsy rozvrhu možného jednání ovlivněné fantazií a imaginací.

Luhmann uvažuje o sociálních systémech jinak než Parsons. V Parsonsově pojetí sociální systémy redukuje složitost, komplexitu světa způsobem, který sociálním jedincům umožňuje jistotu prožívání a jednání za předpokladu, že budou respektovat základní vzorce jednání. Svět je podle Luhmanna komplexní, to znamená, že existuje vždy více možností prožívání a jednání, než jsou ty, které se fakticky v systému uskutečňují. V každé společnosti existuje síť sociálních mechanismů, které komplexitu převádějí na několik málo alternativ možného jednání a prožívání.

Podle Parsonse existuje v každé společnosti tendence k posilování stability řádu celé společnosti opírající se o mechanismy kontroly a regulace chování preferováním osvědčených, očekávaných forem jednání. Sociální systémy mají zabudovány mechanismy, které eliminují možnosti jiného jednání a přispívají tak ke stabilitě celého systému společnosti. Tím také stabilizují objektivně platná očekávání, podle nichž se jedinci orientují. Luhmann v této souvislosti nemluví o posilování stability řádu celé společnosti, ale o strategiích systémů zaměřených k udržení identity diferencujících se systémů. Zdůrazňuje myšlenku, že vytváření systémů je náhodné (kontingentní). Je nepředvídatelné, stejně tak jako vytváření vzorců chování.

Čím jsou systémy dokonalejší, tím reagují na nové podněty tak, že je zpracovávají jako informace způsobem, který je efektivní pro každý z nich zvlášť. Samovývoj vyspělých systémů závisí na způsobu, jakým dokážou řešit problémy. Vyspělejší systémy řeší své problémy tak, že na ně reagují diferencovaně. Subsystémy moderní společnosti jsou funkcionálně diferencované tak, že každý z nich řeší své problémy podle možností daných jejich vlastními elementy. Jsou to relativně uzavřené systémy, které si samy

definují své problémy a řeší je prostředky jim vlastními – tedy právo právními, ekonomika ekonomickými, politika politickými.

Efektivita systému celé společnosti je zajišťována schopností jeho subsystémů diferencovaně přesně reagovat na požadavky jednotlivých částí, tedy orientovat se podle konkrétních problémů v každém z nich a odpovídajícím způsobem je řešit. Luhmann se domnívá, že moderní společnost nemůže být uspořádána podle nějakého modelu či vzoru ideální společnosti na základě ušlechtilých idejí prosazovaných osvícenou elitou. Není možné předem direktivně stanovit a určit optimální stav, plánovat vývoj a podobně. Spíše, než k ideálnímu stanovení norem, se systémy zaměřují k rozpoznání a co nejpřesnější artikulaci reálných problémů a k hledání jejich řešení. O úspěšnosti řešení i o jeho efektivitě rozhoduje způsob vzájemné součinnosti sociálních systémů při komplexním řešení problému.

Každou organizaci je možné při aplikaci systémového přístupu chápat jako ucelený systém s vymezením jeho prvků, vazeb, struktury a subsystémů. Zároveň je třeba mít na zřeteli fakt, že každý jedinec, který zaujímá určitou pozici v systému, je součástí dalších systémů ve společnosti jako celku (rodina, sociální a zájmové skupiny, aj.). Při sociální analýze organizace jako systému se zajímáme o to, jaké zákony platí v různých systémech, jak je systém (organizace) definován a jaké subsystémy obsahuje. Další důležitou otázkou je, jaké podmínky existence jsou pro organizaci a její fungování důležité. Podstatné pro pochopení fungování organizace i lidí, kteří ji tvoří, je též studium chování a ovládání systémů (co lidé v organizaci dělají, jaké jsou jejich motivace, vzájemné vazby, spolupráce, konflikty, jak je rozdělena moc v organizaci, jak funguje autorita, jaký je styl řízení, atd.). Velmi aktuálním tématem současnosti je též oblast evaluace systémů a hodnocení dosahování cílů, které si vytyčily. Oblast vnitřního i vnějšího hodnocení organizací je naléhavým tématem i ve sféře pomáhajících profesí a organizací se zaměřením na působení v pedagogické a sociální oblasti.

4. 6 Struktura organizací

Pokusíme-li se aplikovat systémový přístup při analýze konkrétní organizace, je třeba si uvědomit, že každá organizace je tvořena lidmi, kteří se pohybují v určitých pozicích. Její součástí je tedy *struktura pozic související s řízením organizace*, k tomu patří způsob řízení a uplatňování moci, systém byrokracie v organizaci, hodnoty a klima organizace, vztahy mezi lidmi v organizaci a její sociální síť.

Pro pochopení fungování organizací je tedy nutné být dobře informován o struktuře organizace. Toto je většinou součástí výročních zpráv organizací, které předkládají informaci o tom, z jakých složek, součástí je organizace složena, kdo byl ředitelem, vedoucím určitého oddělení či úseku, atd. Z takového schématu lze také odvodit systémy nadřízenosti a podřízenosti jednotlivých zaměstnanců organizace a hierarchii rozhodování v organizaci. Pro každou organizační pozici je třeba stanovit systém kompetencí, které jsou k jejímu výkonu třeba, a nezbytné minimální požadavky na toho, kdo ji vykonává. (Seznámit se s nimi může komplexněji jedinec většinou v rámci

výběrového řízení na danou pozici.) Pro některé pozice jsou dány předpoklady zákonem (např. zákon o pedagogických pracovnících stanoví předpoklady pro výkon pedagogických profesí), pro jiné jsou formulovány samotnou organizací, jejím potřebami a možnostmi.

Prvky organizační struktury jsou proto formalizované činnosti, ve funkcionálně-strukturálním pojetí organizací jsou nazývány organizačními pozicemi (např. Novotná, s. 44). Ty jsou pracovním místem organizace, pro které je hledán pracovník a které hledá zájemce o práci. Organizační pozice obsahuje soubor činností určených časem, prostorem a vztahy (co, kdy, kde, jak, s kým, pro koho), které v ní bude aktér vykonávat. Takovou pracovní pozici definuje organizace obvykle tzv. *pracovní náplní*, která obsahuje soubor činností, které bude zaměstnanec vykonávat a vymezení nadřízenosti a podřízenosti vůči dalším pozicím v organizaci. Rozdělení činností je také rozdělením kompetencí a odpovědností.

Díky náplni práce tak jedinec získává také představu o tom, jak úspěšně hrát svoji roli v organizaci (viz též kapitola o sociálních rolích). Představy různých aktérů/zaměstnanců se však samozřejmě mohou více či méně shodovat či lišit s touto obecnou představou a tak při praktickém naplňování pracovní pozici dochází ke střetávání a vyjednávání mezi obecnými očekáváními organizace a představami konkrétního sociálního aktéra, zaměstnance.

Pracovní pozice někdy bývá nazývána též pracovní funkcí, protože se vztahuje vždy k organizačním cílům a činnosti v pozicích jsou pro organizaci funkční. Pokud uspořádání organizačních pozic v organizačním prostoru vytvoří podmínky pro takové vztahy mezi činnostmi, které umožňují dosahovat organizační cíle, je struktura organizace pro její cíle funkční. Organizace tak potřebuje nejen pozice, ale také (a možná zásadně) vztahy mezi organizačními pozicemi, tj. tzv. organizační vztahy.

Ke klasické organizační struktuře patří **struktura hierarchická**, v níž organizační pozice mohou být uspořádány do několika úrovní. Pozice v každé úrovni jsou si rovny a nerovnost vzniká mezi jednotlivými úrovněmi. S ohledem na to se uplatňuje mezi jednotlivými úrovněmi moc z vyšších pozic směrem k nižším. V přeneseném smyslu jde o status určitých pozic spojený s majetkem (vyšší pozice jsou obvykle lépe placeny), mocí (lidé ve vyšších pozicích mohou rozhodovat o běhu událostí a dávat příkazy lidem v nižších pozicích) a prestiží (zaujímání vyšší organizační pozice je více oceňováno, je spojeno s vyššími projevy úcty alespoň formálními – např. ředitel, nadřízený,..) S každou pozicí v organizaci je spojen sociální status této pozice (viz kapitola o sociální struktuře), podíl na rozhodování v organizaci, očekávaný způsob chování, oblékání, jazyka, atd.

V rámci **formální organizace** se odehrávají zvláště významné druhy institucionalizovaných činností. Formální organizace vytvářejí stále úplnější a všudypřítomnější umělé prostředí. Některé aktivity mohou být tak formalizovány, že mohou být snadno provozovány ve velkém, v organizacích, které vykazují nápadné podobnosti bez ohledu na to, jakou profesní aktivitu provozují. Příkladem takové pozice a aktivity je např. manažerská funkce, která může být vykonávána někdy bez ohledu na znalost konkrétní problematiky, jíž se organizace zabývá, protože má formalizovanou podobu.

4. 7 Fungování organizací

Fungování organizací je sice spojeno s jejich strukturou, ale promítá se do něj především složka vztahová, která je ovlivněna nastaveným způsobem řízení, sociálními vztahy na pracovišti, identifikací zaměstnanců s organizací, organizačním klimatem, hodnotami a kulturou organizace. Organizační vztahy jsou dány očekáváními jednotlivých pozic a jejich vzájemným uspořádáním, přičemž se nejedná o vlastní sociální vztahy aktérů v těchto organizačních pozicích. Vztahy mezi pozicemi jsou čistě formálního charakteru a jsou dány požadavky pozic vzhledem k sociálním očekáváním v rámci organizace.

Jinou rovinu vztahů jedinců v těchto pozicích mohou tvořit neformální vztahy – jde pak o osobní vztahovou rovinu organizace. Tato rovina může být v souladu s rovinou pozic (přátelé jsou kolegy na pracovišti v jednom útvaru) nebo může vytvářet napětí či nesoulad (manželé jsou na pracovišti ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, přátelé jsou v pozicích, které očekávají protikladné vztahy, atd.).

Organizační pozice vznikají, proměňují se a zanikají podle významu, který je jim v organizacích připisován, funkční pozice zůstávají, dysfunkční se mění nebo zanikají. Stejně je tomu s organizačními vztahy. Novotná poukazuje na možný zdroj napětí, který může vznikat ve vztahu mezi formálně sehrávanou organizační strukturou a legální organizační strukturou (v právní formě organizace povinnými organizačními pozicemi, které mohou být např. pro velmi malé organizace nefunkční a činnosti v nich vykonávané formálně nebo jen formálně vykazované). Toto může být v sociální oblasti a pomáhajících profesích častou situací. V řadě organizací dochází např. ke kumulaci pozic.



Kontrolní otázky

1. Charakterizujte rozdíl mezi institucí a organizací.
2. Stručně charakterizujte základní znaky formální organizace.
3. Vyberte si jakoukoliv společenskou oblast a pokuste se popsat, jaké instituce v ní působí a jaké organizace pak konkrétně naplňují způsoby jednání v rámci institucí ve vašem regionu. Např. pro oblast péče o děti ve volném čase existuje instituce – *domy dětí a mládeže* - a v regionu působí konkrétní *organizace* (např. *Dům dětí a mládeže v městě X*). Pokuste se popsat, jaké potřeby společnosti a jednotlivce uspokojí Vámi vybraná instituce. Vyberte si jednu organizaci v dané oblasti a vyhledejte, co je náplní takové vybrané instituce (zde domů dětí a mládeže) a vyberte si jednu organizaci (např. *Dům dětí a mládeže* v určitém městě). Pokuste se prostřednictvím webových stránek nebo rozhovorem s některým z pracovníků takové organizace získat přehled o organizační struktuře této organizace. Pokuste se zakreslit systém pozic a strukturu organizace do jednoduchého schématu.
4. Vyberte si jednu pozici z Vámi studované organizace a pokuste se popsat, co má takový člověk na starosti, co se od něj očekává, jaká musí dodržovat pravidla chování, oblékání, vyjadřování, atd. Pokud neznáte pozici



dostatečně, domluvte si schůzku s takovým člověkem a proveďte rozhovor na toto téma.



Souhrn

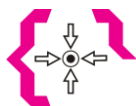
Organizace hrají v současné době daleko významnější roli v běžném životě, než tomu bylo kdy předtím. Styk s organizacemi je součástí každodennosti. První systematický výklad vývoje organizací přináší klasik sociologického myšlení Max Weber. Podle jeho pojetí představují organizace způsob, jak pravidelně koordinovat lidi nebo produkty jejich práce v čase a prostoru. Dalšími autory, kteří rozpracovali teorii systémů v rámci svého pojetí společnosti a sociálních skupin jsou T. Parsons a N. Luhmann. Využít lze přitom obecnějších přístupů teorie systémů. V rámci sociologického myšlení lze proto organizace chápat jako systém, jehož součástí jsou pozice, vazby, struktura, subsystemy a vztahy s okolím. M. Foucault např. poukázal na přímou souvislost mezi fyzickou architekturou organizace a její sociální strukturou, včetně mocenských vztahů.



Literatura

1. GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. 1. vyd. Praha: Argo, 1999. s. 288 – 305
2. KELLER, Jan. *Úvod do sociologie*. 5. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2004. s. 72 - 85
3. KELLER, Jan. *Sociologie byrokracie a organizace*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2007. 182 s. 7 – 27, 47 – 101,
4. MUCHA, Ivan. *Sociologie: základní texty*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. s. 116 – 122
5. NOVOTNÁ, Eliška. *Sociologie organizace*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008. 112 s. ISBN 978-80-247-2428-7

5 Byrokracie jako součást organizací, problémy byrokracie v dnešní společnosti, byrokracie v systému pomáhajících profesí.



Cíle

Prostudování této kapitoly vede k pochopení pojmu byrokracie v jeho složitosti a rozdílném přístupu. Soustředí se na původní pojetí pojmu M. Weberem a na jeho další analýzu v sociologii. Poukazuje na význam byrokracie v moderních organizacích, na její základní charakteristiky a způsoby fungování. Cílem kapitoly je porozumění pozitivním i negativním stránkám byrokratického řízení organizací.



Pojmy k zapamatování

- Byrokracie
- Ideální typ
- Hierarchická organizační struktura
- Kritika byrokracie – Merton, Crozier
- Ritualizace byrokracie
- Byrokratický virtuos
- Přemístění cílů

5. 1 Byrokracie jako sociologický pojem

Téma byrokracie vnesl do sociologie společně s tématem formálních organizací **Max Weber**. Pojem samotný vytvořil v roce 1745 Vincent de Courney, který je odvodil od řeckého pojmu *kratos* – vláda a francouzského *bureau*, což znamená kancelář, ale i psací stůl. Byrokracie tedy znamenala vládu úředníků. Zdá se, že v pojetí De Courneyho měla byrokracie podobně laděné chápání jako dnes, byla synonymem neefektivního přístupu, zdlouhavosti, zkosnatělosti, plýtvání, atd. De Courney hovořil o rostoucí moci úředníků jako o chorobě zvané byrománie.

5. 2 Pojetí byrokracie dle M. Webera

Weberovo pojetí nebyl vyhraněné tak jako pojetí De Courneyho. Z jeho pohledu jsou formální organizace typu armády, továrny či úřadu mocným nástrojem racionalizace chodu lidské společnosti a tedy moderní správy a omezený počet byrokratických organizací existoval vlastně i v tradičních společnostech. Weber používá pojem byrokracie v hodnotově neutrálním smyslu, byrokracie je dokonce vnímána jako ideální typ. Takový ideální typ je abstraktním popisem, jenž klade důraz na reálně existující vlastnosti, které považuje za nejtýpější. Základními charakteristikami byrokracie jsou podle něho:

- a) Existence jednoznačné hierarchie pravomocí, úkoly organizace jsou rozděleny mezi jednotlivé pracovníky v souladu s touto hierarchií, byrokracie má podobu pyramidy s jasně stanovenými vztahy nadřízenosti a podřízenosti, což jí umožňuje centralizované rozhodování a jeho koordinovanou realizaci,
- b) Jednání pracovníků na všech úrovních organizace se řídí psanými pravidly, s postavením v hierarchii roste i rozmanitost případů, s nimiž si musí pracovník poradit, a tedy i nárok na pružnou interpretaci pravidel.
- c) Úředníci pracují na plný úvazek a dostávají plat, od pracovníků se očekává úsilí o kariéru v rámci organizace, k povýšení dochází na základě prokázaných schopností, odsloužených let nebo kombinací obou těchto kritérií.
- d) Úkoly, které úředník vykonává v rámci organizace, jsou striktně odděleny od jeho soukromého života.

e) Příslušníci organizace nejsou vlastníky hmotných prostředků, s nimiž pracují. nadřazené složky zadávají úkoly podřízeným a dohlíží na ně.

Weber se domníval, že čím více se bude organizace blížit jeho ideálnímu typu byrokracie, tím efektivněji bude naplňovat cíle, které si vytkla. Byrokracie je tedy výrazem účinnosti, která vychází z porovnání s nebyrokratickými formami správy. Weber spatřoval základní téma organizací jako téma autority. Rozlišil tři základní typy společenské autority (ve Weberově pojetí šlo o tzv. panství – tj. legitimizovanou moc). Těmito typy byly charizmatické panství, tradiční a legální. Legální typ autority je spojen s byrokracií a organizacemi a je charakteristický pro moderní společnost.

5. 3 Byrokracie jako součást fungování organizací

Novotná poukazuje na to, že pro byrokratické organizace je typická hierarchická organizační struktura, v nichž dochází k naplňování obecných principů byrokracie (s. 46).

Těmito obecnými principy jsou:

- Odsobněná pravidla jednání, sepsaná v organizačních řádech, směrnících, vyhláškách, normách, předpisech, atd.
- Dělbá práce rozděluje kompetence
- Kvalifikace byrokratů
- Zaměstnanecké jistoty byrokratů

Další charakteristiky byrokracie lze doplnit dle Thompsona (1961). Jsou jimi:

- 1) hierarchická struktura formální autority
- 2) hierarchické formální komunikační sítě
- 3) značný systém formálních pravidel
- 4) formální struktura autority
- 5) formální a neosobní komunikační sítě
- 6) formální neosobní úkony
- 7) intenzivní osobní loyality

5. 4 Kritika byrokracie

Kritický postoj k byrokracii zastupuje v sociologii Merton, který považuje byrokracii za výraz neschopnosti, která ústí do strnulosti a sterility. „Jestliže Weber odvozuje ze schopných (a disciplinovaných) úředníků správné fungování organizace, pak Merton vysvětluje dysfunkční charakter organizace z neschopných (protože příliš disciplinovaných) úředníků“ (Keller, 2007, 132). Moderní byrokracie je uspořádána způsobem, který podporuje u jejích členů **rituální chování**. Má-li celý systém fungovat spolehlivě, je zapotřebí, aby jeho členové dodržovali vydané předpisy a nařízení. Cílem každé byrokratické organizace je proto „vycvičit“ její příslušníky v tom, aby se stali zcela konformními s platnými pravidly a dodržovali je vždy a za všech okolností. Sociologové nazývají tuto skutečnost tzv. *trénovanou neschopností*, protože se v ní zračí tendence byrokratů opakovat zcela rutinně jednou naučené úkony bez

ohledu na měnící se konkrétní situaci. Takové jednání posiluje fakt, že za plnění naučených úkonů a dodržování pravidel je jedinec vždy oceňován a chválen, může úředně postupovat, povyšovat, atd. Je tedy v jeho zájmu, aby se jimi řídil. Zájem o naprostou konformitu však může dosáhnout bodu, kdy se chování jedinců v organizaci (a tedy i celé organizace) dostává do rozporu s realizací vlastních cílů, kvůli kterým organizace oficiálně funguje.

Výsledkem takové podpory rituálního chování je tzv. **byrokratický virtuos**, který do všech podrobností ovládá pravidla příslušných procedur, postupů a vyhlášek, ale nedokáže pomoci jedinému klientovi. V terminologii Mertona jde o tzv. **přemístění cílů, kdy byrokracie se z nástroje mění na účel a výsledkem je neschopnost přizpůsobit se realitě**. Úřednické normy se tak mění v posvátné symboly. Vyšší úředníci mají snahu pevně řídit jednání svých podřízených (především proto, aby jednání bylo vždy předvídatelné a kontrolovatelné). K tomu obvykle používají několika nástrojů: Osobní vztahy jsou nahrazeny chováním pouze v intencích předepsaných sociálních (organizačních) rolí. Podrobně jsou popsána řešení situací, které se mohou vyskytnout (metodické příručky, pokyny, vyhlášky, postupy, atd.) a je usilováno o akceptování a zvnitřnění pravidel organizace jejími zaměstnanci. To pak vede ke strnulému, neohebnému chování úředníků či zaměstnanců organizace. Klienti sice mohou požadovat změnu, ale byrokraté se obvykle semknou a dál lpí na svých pravidlech. Byrokratický systém se tak často stává systémem, který ztratil schopnost korigovat své fungování na základě informací o svých omylech. Merton se domnívá, že byrokraté nejsou schopni se ubránit tlakům velkých organizací, ale Crozier v tom vidí promyšlenou taktiku aktérů, kteří tak dosahují svých vlastních cílů, protože hájí svoje pozice, moc a platy. Crozier vidí v byrokracii snahu o ochranu. Chrání totiž podřízené před nadřízenými, nadřízené před důsledky jejich rozhodování a všechny před zodpovědností.

R. Michels uvádí, že byrokracie jednoznačně vede k oligarchii nebo situaci, v níž demokratické organizace jsou ovládány malými sobě sloužícími elitami. Nazval takovou situaci pojmem železný zákon oligarchie (the iron law of oligarchy) (cit. dle Tischler, 1996)

Příkladem z praxe pro vnímání byrokracie dnes může být výsledek výzkumu Centra pro výzkum veřejného mínění z roku 2012, kde se ukázalo, že lidé hodnotí přínos členství ČR v EU jako zvýšení papírování a počtu úřadů. Nárůst byrokracie podle něj zaznamenalo 82 procent respondentů (<http://cvvm.soc.cas.cz/>).

V systému státních institucí i organizací, které poskytují služby v oblasti vzdělávání nebo pomáhajících profesí, může být byrokratický způsob řízení často vázán na existující zákony, předpisy, vyhlášky a nařízení. Nutnost řídit se stanovenými pravidly, byť jsou někdy velmi nepružná a složitá, může vytvářet v pracovnících těchto profesí nutnou tenzi. Potřeba rychlé operativní pomoci konkrétnímu klientovi, žákovi, dítěti může být v rozporu s nastavenými postupy a schvalovanými přístupy. Jedinec tak může stát dokonce i před dilematem v etické oblasti, které musí řešit a v němž musí zohlednit svůj osobní morální přístup a požadavky organizace.

5. 5 Neformální vztahy v byrokracii a nové přístupy k řízení organizací

V kapitole o organizacích byl analyzován význam neformálních vztahů mezi členy organizace. Neformální vztahy také často poskytují byrokracii pružnost, které by jinak nedosáhla. Giddens poukazuje na klasickou studii P. Blaua z roku 1963, v níž sledoval neformální vztahy ve vládním úřadě, jehož úkolem bylo vyšetřovat možné daňové úniky. Blau dospěl k názoru, že neformální postupy, které bylo možné pozorovat, dávaly větší prostor iniciativě a odpovědnosti členů skupiny, než jim umožňovala formální pravidla organizace.

Přestože v každém byrokratickém prostředí se rozvíjejí a jsou významně přítomné i neformální vztahy, Giddens ve shodě s Weberem předpokládá rostoucí byrokratizaci. Nedomnívá se však, že by měla být zachována Weberova představa hierarchických struktur s koncentrací moci a znalostí na nejvyšších stupních (s. 297). Poukazuje přitom např. na tzv. japonský model, který je charakteristický

- a) rozhodováním zdola nahoru
- b) menší specializací
- c) jistotou zaměstnání
- d) orientací na výkonnost skupin
- e) prolínáním práce a soukromého života (Giddens, s. 297 – 298)



Kontrolní otázky

- 1) Zkuste nejprve během tří minut napsat, jaké pojmy se vám vybaví při vyslovení pojmu byrokracie.
- 2) Analyzujte tyto pojmy z pohledu tří představených sociologických přístupů. Ke kterému pojetí se vaše poznámky nejvíce blíží? Pojetí M. Webera, T. Mertona nebo M. Croziera?
- 3) Vzpomeňte si na příklad situace, v níž jste kritizovali byrokracii, která obklopovala řešení nějaké situace (problému). Zkuste analyzovat situaci z perspektivy neexistence pravidel, která Vám bránila (komplikovala) dosažení nějakého cíle. Jaké by to bylo, kdyby byrokratické postupy neexistovaly?
- 4) Charakterizujte tzv. japonský model řízení a zkuste vystihnout jeho pozitivní stránky i možná rizika pro organizaci.
- 5) Přečtěte si Giddensovy příklady fungování nadnárodních firem (s. 299 – 305) a popište hlavní trendy v jejich fungování.



Souhrn

Klasické pojetí byrokracie M. Webera ji vnímalo jako moderní, racionální formu státní správy, jako ideální typ. S postupující kritikou fungování byrokracie se začalo stále více poukazovat na její slabá místa – viz. např. R. K. Merton. nebo M. Crozier. V dnešním veřejném mínění pojem byrokracie stále vyvolává dojem neefektivnosti, strnulosti, neschopnosti řešit potřebné úkoly a často také brzdu

efektivního fungování organizace. Přitom je zřejmé, že v realitě mohou být byrokratické postupy často obcházeny jinými funkčními způsoby jednání. Giddens proto poukazuje na jiné (dnes v praxi již dobře prověřené) způsoby řízení organizací, např. na japonský model, který aplikuje pravidla stojící v rozporu s klasickými charakteristikami byrokracie dle Webera.



Literatura

1. GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. 1. vyd. Praha: Argo, 1999. s. 288 – 305
2. KELLER, Jan. *Úvod do sociologie*. 5. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2004. s. 72 – 85
3. KELLER, Jan. *Sociologie byrokracie a organizace*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2007. s. 10 – 12, 127 - 152
4. MUCHA, Ivan. *Sociologie: základní texty*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. s. 116 – 122