

Organisatsiooni võim oma liikmete üle: organisatsioonipatoloogiad
[Vt ka SPK7004 jaotusmaterjali – võim]

Mis on võõrandumine?

Organisatsiooniteoorias kasutatakse terminit 'võõrandumine' koondnimetusena destruktiivse toime kohta, mida organisatsioon oma liikmetele avaldab (*Richard Scott*)

Majanduslik võõrandumine

Karl Marx

- Töötaja võõrandub oma *töö produktist*, tootest või teenusest, mida ta toodab. Töö annab tootele väärtuse, kuid samas kaotab töötaja kontrolli oma toote üle. Töö tulemus ei kuulu töötajale, see omandab iseseisva eksistentsi, muutub töötajale võõraks, vastandub talle kui iseseisev jõud.
- Kui töötaja võõrandub oma töö tulemustest, siis võõrandub ta ka *töö protsessist*. Töö on tema suhtes midagi välist, võõrast, see ei ole osa tema loomusest. Sellest tulenevalt ei teosta inimene end oma töös, vaid pigem eitab ennast, ta tunneb viletsust, mitte heaolu, ta ei arenda vabalt oma vaimseid ja füüsilisi võimeid, vaid on füüsiliselt kurnatud ja vaimselt alandatud. Töö ei ole vabatahtlik, vaid pealesunnitud tegevus, see on sunnitöö.
- Kõige selle tulemusena võõrandub töötaja ka *teistest inimestest*. See, kellele töö ja tooted kuuluvad, kelle rõõmustamiseks lähevad töö saadused, saab olla ainult inimene ise. Kui tooted ei kuulu töötajale, vaid vastanduvad talle kui võõras jõud, siis selle põhjuseks saab olla vaid see, et need kuuluvad ühele teisele inimesele, kuuluvad võõrale, mitte töötajale endale.

Võõrandumise vormid

Melvin Seeman

- *Võimu puudumine*, võimetus – tunne, et sündmuste üle puudub kontroll
- *Tähenduse puudumine*, mõttetus – tunne, et nii isiklikud kui ühiskondlikud asjad jäävad arusaamatuks, ei saa aru seostest, toimuva mõttest
- *Normide puudumine*, deviansus – sotsiaalselt mitteaktsepteeritavate vahendite kasutamine oma eesmärkide saavutamiseks
- *Võõrandumine kultuurist*, kultuuritus – üldiselt heakskiidetud väärtuste eitamine
- *Enesevõõrandamine* – tegelemine asjadega, mis ei paku sisemist rahuldust
- *Sotsiaalne isolatsioon* – tõrjutuse või ilmajaetuse, väljaarvatuse tunne

Ameti- või töökohal on kõige tuntavamad võimu puudumine ja enesevõõrandamine.

Teenindus kui enesevõõrandamise vorm

Richard Scott

Klienditeenindaja peab simuleerima tundeid, mida ta tegelikult ei tunne. Müüjad, ettekandjad, stjuardessid peavad endas esile kutsuma või alla suruma tundeid, säilitamaks sobivat ilmet, mis tekitaks neis, keda nad teenindavad, nõ 'õige' hingeseisundi. Emotsioonidega manipuleerimine jätab oma jälje, alates emotsionaalsest läbipõlemisest kuni ebasiiruse, ebaaususe tundeni, inimene tunneb ennast võltsilt.

Organisatsiooniteoreetilised järeldused Stanley Milgrami katsetest

Richard Scott

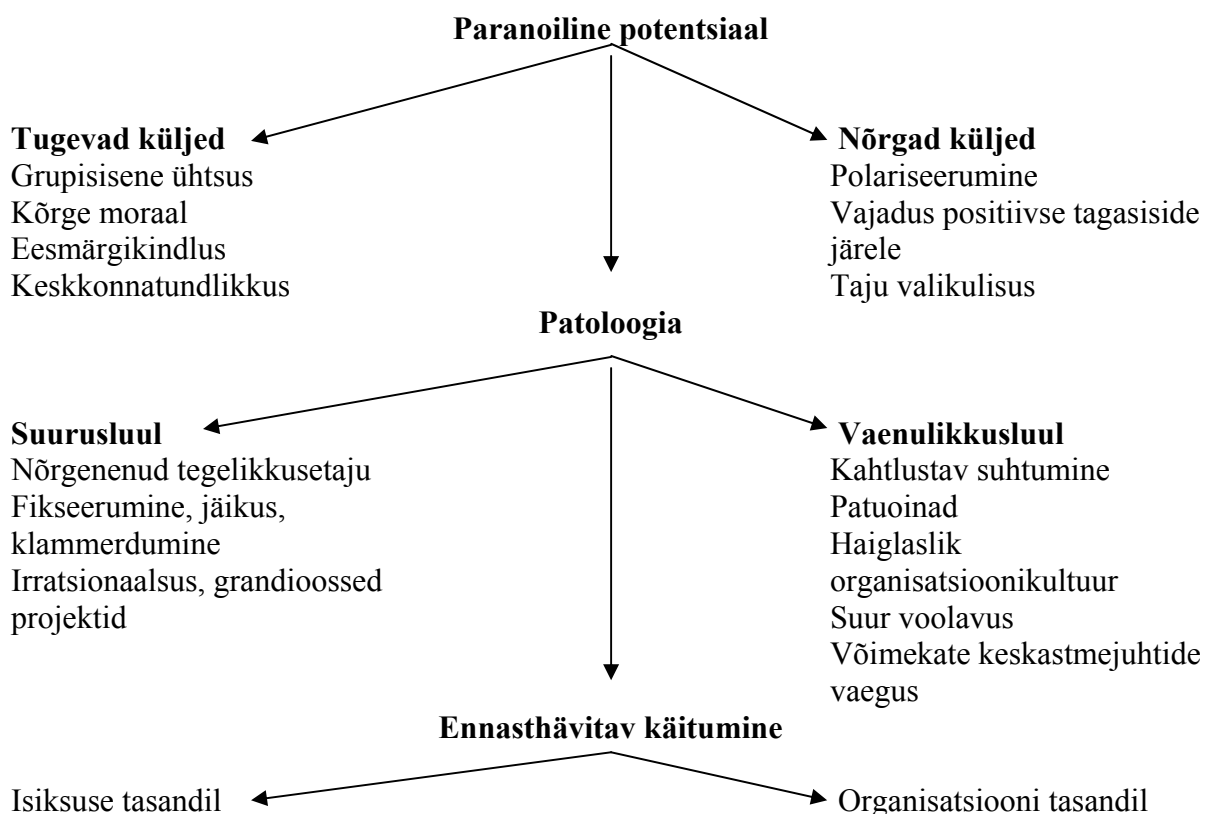
Kui organisatsioonis valitseb legitiimne, võimas hierarhia, võib selles jõuda organisatsiooni liikmete totaalse allutamise, alistumise, *ülima konformsuseni*. See on organisatsioon, kus

- on tugev unitaarne hierarhia
- puuduvad legitiimsed alternatiivid
- kehtib alluva vastuvaidlematu leping juhiga, mille kohaselt tuleb teha kõike, mida juht nõuab, teha ilma küsimusi esitamata, panemata kahtluse alla toimuva sisu ja eesmärke
- valitseb alluvate endi seas täielik konsensus, et kogu süsteem on legitiimne, selle antud esindaja (juht) on legitiimne ja ka tema nõudmised on legitiimsed.

Taolise organisatsiooni liige tunneb, et ta on vastutav selle ametiisiku, selle juhi ees, kes talle korraldusi annab. Samas ei tunne ta mingit vastutust oma tegude eest, nende tagajärgede eest, mida tema teod põhjustavad. Keskpunktis on kohustused, mis tulenevad rollisuhetest (juht, alluv), mitte vastutus oma tegude eest. Moraal ja eetika omandavad teistsuguse tähenduse, inimene tunneb häbi ja uhkust tulenevalt sellest, kui täpselt tal õnnestub kõiki korraldusi täita. Inimene teostab end 'võrratu täitjana'.

Eestvedamine ja paranoia

Manfred Kets de Vries



Viis neurootilist juhtimisstiili

Manfred Kets de Vries, Danny Miller

	Paranoiline	Kompulsiivne	Dramaatiline	Depressiivne	Skisoidne
<i>Tunnused</i>	Kahtlustamine ja inimeste umbusaldamine; ülitundlikkus ja -valvsus; valmisolek astuda vastu kõigele, mida tajutakse ohuna; mure varjatud motiivide ja peidetud tähenduste pärast; tähelepanu lai ulatus; kalkus, ratsionaalsus, emotsioonidevaegus	Perfektsionism; tegelemine triviaalsete detailidega; kategooriline nõudmine, et teised peavad tegema kõiki asju täpselt samal viisil; inimsuhteid nähakse ainult domineerimise ja allumise aspektis; spontaansus puudub; võimetus lõdvestuda; tähenärimine, dogmatism, kangekaelsus	Iseenese dramatiseerimine, emotsioonide ülepaisutatud väljendamine; väljendamine; lakkamatu püüe endale tähelepanu tõmmata; valdavalt nartsislik hoiak; vahelduvalt teiste inimeste idealiseerimine ja halvustamine; sangarlus; võimetus keskenduda või teravat tähelepanu pöörata	Süümetunne, iseenese kasutuse tunnetamine, enesesüüdistamine, ebaadekvaatsus; sündmuste meelevaldas olemise ja sellest tulenev abituse ja lootusetuse tunne; alanenud võime selgelt mõelda; huvi ja motivatsiooni puudumine; võimetus tunda rõõmu	Eristumine, mitteosalemine, tagasitõmbumine; võõrandumise tunne; entusiasmi ja erutuse puudumine; ükskõiksus kiituse ja laitude suhtes; huvi puudumine oleviku ja tuleviku vastu; külm, emotsioonivaene ilme
<i>Fantaasiad</i>	Kedagi ei saa usaldada; kusagil on ähvardav jõud, kes	Ma ei taha olla juhuste mängukann; ma pean kontrolli alla	Ma tahan kõita kõikide mulle oluliste inimeste tähelepanu,	On täiesti lootusetu püüda asjade käiku muuta; ma olen	Tõelisus ei paku mulle mingit rahuldust;

	tahab mind kätte saada; ma pean alati olema valvel	saama kõik asjad, mis mind kuidagi võivad mõjutada	ma tahan neile muljet avaldada	lihtsalt äbarik	läbikäimine teiste inimestega võib luhtuda ja teha haiget, parem ma hoian neist eemale
<i>Ohud</i>	Moonutatud tegelikkusepeegeldus, kuna domineerib püüe leida oma kahtlustele kinnitust; pideva kaitsepositsiooni tõttu kaob võime spontaanselt reageerida	Introvertsus; otsustusvõimetus ja asjade edasilükkamine; hoidumine kõigest, et mitte teha vigu; võimetus kalduda kõrvale varem tehtud plaanist; ülearune klammerdumine reeglitesse ja ettekirjutustesse; raskused terviku hoomamisega	Pealiskaudsus, mõjutatavus; risk tegutseda ebareaalses maailmas, tundmuste ja aimduste alusel; ülevõimendatud reageerimine pisisündmustele; teised võivad tunda, et neid lihtsalt kasutatakse ära	Totaalselt pessimistlik maailmapilt; raskused keskendumis- ja töövõimega; pärsitud teotahe, otsustusvõimetus	Emotsionaalne isolatsioon ja sellest tulenevalt teiste sõltuvusvajaduse tõkestatus; tulemuseks võib olla segadus ja agressiivsus

Neurootiliste juhtimisstiilide tugevad ja nõrgad küljed

Manfred Kets de Vries, Danny Miller

Stiil	Potentsiaalne tugevus	Potentsiaalne nõrkus
<i>Paranoiline</i>	Ohtude ja võimaluste hea tundmine nii organisatsiooni sees kui väljaspool seda Riskide maandamine, diversifikatsioon	Ühtse strateegia puudumine, tuumikpädevuste nappus Keskastmejuhtide ja nende alluvate ebakindlus üldise usaldamatuse õhkkonnas
<i>Kompulsiivne</i>	Tugev sisekontroll ja efektiivne funktsioneerimine Integreeritud ja fokuseeritud toote- ja turustrateegia	Traditsioonid on nii tugevad, et strateegia ja struktuur muutuvad anakronistlikuks Toimingud on nii äraprogrammeeritud, et bürokraatlik ebafunktsionaalsus, jäikus ja ebaadekvaatsed reageeringud muutuvad tavaliseks Juhtidel ei ole otsustusõigust ega mõjuvõimu, initsiatiiv on pärsitud
<i>Dramaatiline</i>	Annab tõuke organisatsiooni stardiperioodi läbimiseks Mõned head ideed väsinud firmade elustamiseks	Ebapüsivad ja riskantsed strateegiad toovad kaasa ressursside raiskamise Laiahaardelise tegevuse kontrollimine ja selle tasuvuse tagamine on problemaatiline Kiirustamise ja laienemispoliitikaga seotud ohud Keskastmejuhtide ebaadekvaatne roll

<i>Depressiivne</i>	<p>Sisemiste protsesside säästlikkus</p> <p>Fokuseeritud strateegia</p>	<p>Anakronistlikud strateegiad ja organisatsiooni stagnatsioon</p> <p>Klammerdumine surevate turgude külge</p> <p>Nõrk konkurentsieelis tänu nõrgale tootevalikule</p> <p>Apaatsed ja passiivsed mäenedžerid</p>
<i>Skisoidne</i>	<p>Keskastmejuhtide osa strateegia kujundamises</p> <p>Võimalus esitada erinevaid seisukohti</p>	<p>Ebapüsiv või ebakindel strateegia</p> <p>Asju otsustatakse poliitiliselt, tuginedes kokkulepetele, mitte faktidele</p> <p>Eestvedamine puudub</p> <p>Koostööd takistab usaldamatus ja kahtlustamine</p>

Kolme neurootilise organisatsioonikultuuri põhijooned

Manfred Kets de Vries, Danny Miller

Ühine põhifantaasia	Baasarusaam	Tegevused	Tunded
<i>Võitlev</i>	Kas sees või väljas varitseb vaenlane; tuleb end kaitsta või põgeneda	Omaenese vaenulikud tunded projitseeritakse teistele; maailm jagatakse headeks ja halbadeks	Hirm, viha, kahtlustamine
<i>Sõltuv</i>	Kirglik soov olla liidri poolt kaitstud ja hellitatud	Juhi isiku või siis juhust jäänud õpetussõnade idealiseerimine	Depressioon, kadedus, süü, austus

<i>Utopistlik</i>	Seni veel sündimata idee või isik päästab kogu grupi hädast ja viletsusest	Utopiliste ideaalidega seotud ootused ja unistused	Usk, lootus, entusiasm, pettumus
-------------------	--	--	----------------------------------