

1. Inleiding: sociologie als wetenschap.

1.1. Kennis op basis van geloof of opvatting. (SUBJECTIEF / NIET-KRITISCH)

Geloven:

- iets aannemen, zonder het zelf te onderzoeken, te weten of te begrijpen.
- vertrouwen stellen in persoon die kennis overdraagt
- kennis gebonden aan autoriteit

Geloofskennis: men is afhankelijk van de autoriteit die de kennis verschaft, meestal is bron van kennis voor de gelovige onbereikbaar. Mogelijkheid tot zelftoetsen ontbreekt → gevaar voor dogmatisch denken.

Dogma: formulering van geloofswaardigheid die bindend is

Dogmatische geesteshouding: een houding waarbij mensen aantal opvattingen als onwrikbare waarheid hanteren en die daarom nooit controleert.

Gesloten maatschappij: samenleving waarin geloofskennis dominant is en waar dus toegang tot kennis is afgesloten en alleen bereikbaar is voor bevoordeelde groep. Kennis wordt gemonopoliseerd.

Deze maatschappijen zijn autoritair in structuur.

Open maatschappij: kritisch denken is toegelaten, op zoek gaan naar de waarheid (Popper)

Karl Raimund Popper: Verlichtingsfilosoof van 20^e eeuw: We moeten kritisch elke bron van kennis analyseren ≠ anti-dogmatisch.

- Falsificatie: vaststellen dat iets foutief is
- Verificatie: vaststellen dat iets correct is

1.2 Ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid. (SUBJECTIEF)

Ervaringskennis is altijd absoluut waar voor de betrokkenen: de gevoelde sensaties, emoties, gevoelens zijn onloochenbaar.

Ervaringen zijn niet veralgemeenbaar of overdraagbaar naar anderen.

Wijsheid: de door de ervaringen van het leven verworven kennis. De mens leert bij via het proces van **trial and error**.

Learning by doing: leren uit je fouten

Ervaringsdeskundige: begrijpt situatie beter omdat hij het zelf al heeft meegemaakt. Gevaar: Subjectiviteit en betrokkenheid van de ervaringsdeskundige.

1.3 Wetenschappelijke kennis.

Wetenschappelijke kennis komt tot stand op basis van wederzijdse kritiek op theorieën, en op basis van feitelijke discussie. Verklaart nooit totaliteit van realiteit, maar beperkt zich tot deelaspect van werkelijkheid.

- gebaseerd op feitelijke kennis (evidence based/empirisch)
- gradueel proces
- iedereen kan wetenschappelijke kennis in vraag stellen

- elke vorm van wetenschappelijke kennis is voorlopig (nooit absoluut)
- progressie van kennis op basis van verificatie (theorie wordt beter) en falsificatie (motor van vooruitgang) (Popper)
- mechanisering van wereldbeeld, wetenschappelijke kennis is efficiënt en gebaseerd op principe van **Occam's razor**.
- Gemeenschappelijkheid: wetenschap is openbaar
- Wetenschappelijk universalisme
- Belangeloosheid: geen persoonlijke- of groepsbelangen
- Georganiseerd sceptisme: openheid en kritiek

Het scheermes van Ockham:

Wanneer er verschillende hypotheses zijn die een verschijnsel in gelijke mate kunnen verklaren, wordt vanuit dit principe aangeraden om die hypothese te kiezen welke de minste aannames bevat en de minste entiteiten veronderstelt. Dit is de gangbare wijze waarop Ockhams scheermes wordt toegepast.

Het scheermes symboliseert het wegscheren van alle onnodige ingewikkeldheden om bij de eenvoudigste verklaring uit te komen.

Geldigheid van uitspraken: Habermas:

- **Waarheid:** objectieve feiten. *Zijn theorieën waar/fout?*
- **Juistheid:** overeenkomend met sociale context, normatief.
- **Waarachtigheid:** subjectieve uitingen, overeenkomend met innerlijke ingesteldheid van persoon. *Ben ik ermee akkoord?*

1.4. De praktijk van de sociologie als wetenschap.

Sociologen stellen vragen, zoeken antwoorden op deze vragen en gaan daarvoor op een specifieke methodische wijze te werk. Standaardmodel van wetenschappelijk onderzoek.

Methodisch en analytisch handelen om tot sociologische kennis te komen. Wetenschappelijke criteria.

1.4.1. Sociologische vraagstelling en methode.

Een normatief, richtinggevend stappenmodel:

- Omschrijving van onderzoeksprobleem
- Bronnenonderzoek
- Vraagstelling van het onderzoek
- Vastleggen van het onderzoeksconcept
- Concrete uitwerking van het onderzoek
- Uitvoering, gegevensverwerking en rapportage
- Conclusies

Onderzoeksstrategieën:

- **Experiment** (hypothese toetsend) *Vooraf in (sociale) psychologie, moeilijk voor sociologie*
- **Kwantitatieve methoden** (vaak hypothese toetsend) werkelijkheid wordt weergegeven in cijfers:

- Schriftelijke enquête of **survey** (beschrijvend of hypothese toetsend onderzoek) ○
Persoonlijke enquêtes
- Gestructureerd interview (tussen interview en gesloten vragenlijst)
- **Kwalitatieve methoden** (vaak exploratief) werkelijkheid wordt weergegeven in woorden:
 - **Casestudy** ○
Inhoudsanalyse ○ Secundaire
data-analyse ○
Participerende observatie

1.4.2. Criteria van wetenschappelijk onderzoek.

Representativiteit – Validiteit – Betrouwbaarheid – Objectiviteit.

1.4.2.1. Representativiteit.

Conclusies die geldig zijn voor deelgroep van populatie kunnen gegeneraliseerd worden naar onderzoekspopulatie.

Bekendste toepassing van steekproeftrekking: exit polls bij verkiezingen. (pg. 9)

1.4.2.2. Validiteit.

Onderzoeksresultaten moeten weerspiegeling vormen van wat onderzoeker met onderzoek beweert te onderzoeken. Algemene open vragen zijn niet aangewezen met oog op validiteit. Men moet ook rekeninghouden met validiteit bij het kiezen van bevragingstechniek (*weinig mensen zullen openlijk over overspel praten met onderzoeker, betere manier: schriftelijke anonieme bevraging*)

- ✓ temperatuur meten met thermometer
- ✗ temperatuur meten met barometer

1.4.2.3. Betrouwbaarheid.

Onderzoek is pas betrouwbaar als andere onderzoeker, in zelfde situatie en met zelfde onderzoekinstrument, dezelfde resultaten zou verkrijgen. Controle element met oog op herhaling. Maatregelen om betrouwbaarheid te vergroten bij grootschalige survey-onderzoeken:

- enquêteurs opleiden
- duidelijke instructies geven op enquêteformulier
- meerdere vragen stellen die bepaald item in kaart brengen

1.4.2.4. Objectiviteit.

Wetenschappers moeten zich houden aan de feiten. Onderzoek moet onafhankelijk gebeuren van onderzoeken d.w.z. persoonlijke ideeën mogen geen rol spelen in afloop van onderzoek.

Hawthorne Effect. (Western Electric Company)

Onderzoek: *Hoe kan men productiviteit van werknemers verhogen.*

- Experimentele groep en controlegroep (beide wisten over aanwezigheid van onderzoekers).
- Bij experimentele groep werden omstandigheden verslechterd, maar toch bleef productiviteit verhogen, ook bij controlegroep waar niets veranderde steeg productiviteit.
- Effect van positieve aandacht: mensen weten dat ze onderzocht worden en weten dat ze nu aandacht hebben van management
- Er was effect van het onderzoek op de resultaten van het onderzoek zelf
- Onderzoeker is altijd onderdeel van onderzoek zelf, probleem van betrokkenheid.

1.5. Sociologie versus natuurwetenschappen.

- Empirische werkelijkheid: natuur tegenover sociale werkelijkheid ○ **α-wetenschappen** = menswetenschappen: bestuderen menselijk gedrag
 - Cultuurwetenschappen: onderzoekt producten van menselijke creativiteit ○
- **β- wetenschappen** = natuurwetenschappen: bestuderen de natuur

= **Empirische wetenschappen**: doen uitspraken over werkelijkheid op basis van waarneming en leren ons duidelijk iets over hoe die werkelijkheid in elkaar zit.

Deductieve wetenschappen: uitspraken worden verkregen zonder gebruik te maken van ervaring. Er worden aantal denkwetten geformuleerd, waaraan geldige redeneringen moeten voldoen om tot geldige uitspraken te komen. (logica & wiskunde).

Ontstaan van **sociologie** aan einde 19^e en begin 20^e eeuw, met natuurwetenschappen als voorbeeld van succesvolle wetenschappelijke evolutie (Auguste Comte).

- **Positivistische strekking**: sociologie is sociale fysica, waarbinnen sociale verschijnselen moesten worden waargenomen, geordend en door algemene wetten verklaard.

Bij Weber staat **sociaal handelen** centraal. Maatschappelijke realiteit wordt bepaald door motieven die mensen drijven tot bepaalde handelingen, context waarbinnen handelen betekenis krijgt, is belangrijk.

- **Verstehende benadering/interpretatieve benadering**: socioloog heeft als taak die betekenis, de subjectieve bedoeling, te achterhalen. Motieven expliciteren is nodig om sociale handelen van mensen te begrijpen.
- Bij menswetenschappelijk onderzoek wil men **functionele verbanden** vinden.
 - Empirisch bewezen feit dat verschijnsel in functie staat van een ander, met bepaalde probabiteit of waarschijnlijkheid.
- **Probabiliteitsverbanden/waarschijnlijkheidsverbanden**: voorspellen met zekere graad van waarschijnlijkheid
- Statuut van wetmatigheden in sociale wetenschappen (geen historicisme)

Historicisme:??

Idee dat geschiedenis verloopt volgens intrinsieke absolute wetmatigheden, waardoor er deterministische voorspellingen in de sociale wetenschappen onmogelijk zijn.

'The Poverty of Historicism' gaat in tegen het geloof dat ijzeren wetten het verloop van de geschiedenis bepalen, waardoor deze kennis zou toelaten om perfecte voorspellingen te maken over toekomstige maatschappelijke ontwikkelingen.

2. De algemene systeemtheorie en organisaties

2.1 Systeemtheorie als integrerende denkwijze in de sociologie.

Algemene systeemtheorie (AST) is een interdisciplinaire wetenschapsrichting die steunt op een open systeembenadering en afgeleid is van de fysica, cybernetica en de systeemtheorie.

(**interdisciplinair**: verbinding met verschillende wetenschappen) →

AST van Von Bertalanffy schept een systeemtheoretisch kader.

- Beginfase: enkel interesse in de biologie (toepassingen op cellen, organismen, planten, dieren en mensen)
- Latere fase: scheppen van wetenschappelijk kader voor toepassing van AST op andere georganiseerde eenheden (zoals pc's, menselijke persoonlijkheid, sociale groep, samenleving)

Cybernetica/stuurdkunde/regelkunde: vooral nadruk op terugkoppelingen in systemen en regelsystemen.

Circulaire causaliteit als onderliggend patroon van terugkoppelingssystemen: als bepaalde factor invloed uitoefent op een systeem, zal het reageren en d.m.v. feedback een invloed uitoefenen op de beïnvloedende factor.

Niet één oorzaak heeft één gevolg, maar oorzaak heeft gevolgen en die gevolgen werken weer mee in ontstaan van gebeurtenis die aanvankelijk oorzaak leek te zijn.

Doelgericht gedrag en cybernetica = intelligente systemen. (*vb. persoon die glas van tafel oppakt*).
Computermodellen voor menselijke brein en informatieverwerking = **artificiële intelligentie**.

2.2 Sociale systemen in kader van ast

Systeemtheorie en daarbijhorende systeemdenken is benadering waarbinnen omschrijving van gebruikte concepten en begrippen een belangrijke voorwaarde is om inzicht te verwerven in deze wetenschappelijke benadering.

Systeemdenken: analytische en begripsmatige aanpak om de (sociale) werkelijkheid te begrijpen en te verklaren. Nadruk gelegd op samenhang of interacties tussen elementen van het systeem.

Systeem: verzameling van elementen waartussen een specifiek patroon van relaties, interacties en/of communicatie bestaat.

- └ Afgrenzing van het systeem op basis van interactiepatronen tussen elementen

Voorwaarde systeem: bestaan van relatie, interactie of communicatie in noodzakelijk om van een systeem te kunnen spreken.

Systeemtheorie $\approx$ verzamelingenbegrip (uit wiskunde). Verschil bij systeem is er tussen de elementen relaties, interacties en/of communicatie.

Relatie: objectieve band tussen twee elementen.

- Elementen kunnen energie, materie of informatie uitwisselen (EMI)
- Sociale interactie: hoofdzakelijk uitwisselen van informatie tussen twee/meerdere elementen.

Communicatie: uitgewisselde informatie heeft een bepaalde betekenis voor de respectievelijke elementen van het systeem.

Groep mensen is maar sociologische groep en een systeem in zoverre er samenhang ontstaat als gevolg van interacties tussen leden van de groep. Een groep kan nooit een verzameling mensen zijn waartussen geen samenhang of interactie zou bestaan.

Soorten systemen:

- **Natuurkundige systemen:** verzameling van elementen, waartussen op een of andere manier interactie bestaat. Interactie noodzakelijk om van systeem te kunnen spreken.
- **Biologische systemen:** levende organismen zitten in een constante flux van opbouw en afbouw van structuren en afvalstoffen cellen, bacteriën, hogere diersoorten
- **Ecosystemen en 'world systems'**
- **Sociale systemen:** bestaan uit elementen die met elkaar verbonden zijn door onderlinge interacties.
 - Parsons: the social system als interdisciplinaire benadering

Zeer algemene theoretisch sociologisch systeemtheorie, waarbinnen psychologie, economie, sociologie, biologie en algemene systeemtheorie zijn verwerkt.

Parson = systeembouwer vanwege expliciete zorg om sociologie compatibel te maken met economie, biologie en politicologie.

- Organisaties als systemen.

Demografische: populaties:

- Demografie: studie van de omvang, structuur, spreiding en veranderingen in menselijke populatie.
- Bestuderen van processen van geboorte, sterfte, migratie en veroudering
- Oorsprong: 'An essay on the principle of population' (Malthus) waarin hij stelt dat bevolkingsgroei exponentieel is, terwijl voedselproductie lineair is.

Systeemhiërarchie van Boulding

Systeemhiërarchie van Boulding (economoon): verschillende systemen rangschikken om enige orde te creëren. Rangschikken volgens 9 niveaus van complexiteit.

1. **Statisch systeem**: statische structuur, zoals men dit ziet in starre, procesloze constructies.
2. **Enkelvoudige gedetermineerd werkend systeem**:
verlopend volgens bepaalde gedwongen wegen zoals in een uurwerk of planetenstelsel.
Vooraf om mechanische systemen, die niet beschikken over een eigen beslissingssysteem en vrij automatisch werken.
3. **Cybernetisch of terugkoppelingssysteem**: zoals een thermostaat, of ander automatisch gereguleerd mechanisme.
4. **Zichzelf handhavend stabiel systeem**:
zoals gevonden bij levende cellen. De terugkoppelingen binnen systeem zijn geïntegreerd in een handelingspatroon met als doel handhaving van het evenwicht van het systeem.
vb. Levende systemen zoals ééncelligen.
5. **Ultrastabiel systeem**:
arbeidsdeling treedt op tussen organen zoals bij planten met hun wortels, stengels, bladen en zaden. Deze systemen kunnen reageren op veranderingen in de omgeving (vb. naargelang seizoenen, licht en vochtigheidsgraad).
6. **Systeem gekenmerkt door zelfontwikkeling en aanpassing**:
er wordt niet alleen gereageerd op prikkels uit de omgeving, maar ook actief nieuwe doelen stellen a.d.h.v. deze prikkels, zoals dieren dit doen (zgn. adaptieve systemen).
7. **Zelforganiserende systemen**:
systemen die zelf doelgericht en doelbewust informatie vergaren zoals de mens dit doet.
Deze systemen reageren doelbewust op verwachte ontwikkelingen, zodat er derhalve slechts sprake is van terugkoppeling maar ook van a priori kennis, zoals dit bij mens geval is.
8. **Complexe sociale systemen**:
met onderlinge sociale relaties, bindingen en verhoudingen, zoals groepen, organisaties en maatschappijen, dit is het vakgebied van de sociologie.
9. **Transcendentale systemen**: zoals taal, wiskunde en vormen van symbolisch gehanteerde kennissystemen = cultuur in sociologische betekenis.

2.3. Systeem en omgeving

Opensysteembenadering: systemen zijn voor aanpassing en overleving, aangewezen om een constante in en uitstroom van **energie, materie en/of informatie**. EMI-stroom = levensnoodzakelijk. Zonder deze stroom is elk systeem gedoemd te verdwijnen.

Open systeem: systeem is open als het relatie met de omgeving heeft. *vb. Alle systemen op niveau van organismen, mens en samenleving omdat ze interacties aangaan met de omgeving, waarbinnen ze functioneren*. ↔ Gesloten systemen (kristallen)

Systemen zijn verwerkings- of transformatiesystemen die bepaalde EMI transformeren in een andere EMI-vorm.

Omgeving: alles wat niet tot het systeem behoort. Bij analyse van omgeving beperken we ons tot de elementen die van belang zijn voor de overleving van een systeem (**relevante/betekenisvolle omgeving**).

Elk systeem is gericht zich te handhaven in zijn omgeving, d.w.z. elk systeem probeert zich in stand te houden, of m.a.w. genoeg energie, materie en/of informatie uit te wisselen met omgeving om zijn behoud te garanderen. (Verwijst naar **inherente systeemdoel of overlevingsdoel van systemen**).

Inherent systeemdoel: elk systeem probeert zich in stand te houden door genoeg EMI uit te wisselen met omgeving.

Organisaties hebben duidelijk ook een relevante omgeving, wat betekent dat hun EMI-verwerking en input afhankelijk is van bepaalde specifieke omgevingsfactoren.

Het gaat in organisaties ook om **complexe systemen**: bij EMI-verwerking is veel informatie gemoeid, gekenmerkt door constante feedback met mogelijkheid om te leren.

Buckley zag het grote verschil tussen mechanische en lerende systemen in de toenemende mate van informatieverwerking in het systeem.

Organisatiesociologie: schoolvoorbeeld van systeembenadering waarin organisaties gezien worden als open systemen, in een constante EMI-uitwisseling met haar omgeving.

Tegenover eerder statische visie over organisatiesociologie wordt meer dynamische visie over organisaties mogelijk door toepassen van systeemdenken.

Organisaties als dynamisch, open sociale systemen.

2.4 Dynamische open systemen

Organisatiesociologen zien dat organisatie onderdeel is van turbulente omgeving, waar rekening mee gehouden moet worden. Daarom onderzoek naar aard van omgeving, waarbinnen organisaties functioneren om zo meer te weten te komen over interne functioneren van organisaties.

Open systemen zijn systemen die groeien naar een dynamisch evenwicht met hun omgeving. Open systemen wisselen continu EMI uit met omgeving. Indien open systeem aan lot wordt overgelaten, zonder verdere toevoer van EMI, evolueert systeem naar een toenemende mate van chaos.

└ **Entropie:** mate van wanorde/chaos.

Anders dan gesloten systemen waar zich een **energetisch evenwicht** voor doet, houden open systemen zichzelf ver van dat evenwicht, in een stabiele toestand gekenmerkt door voortdurende stroming en verandering.

In gesloten systeem neemt entropie steeds meer toe en zal spontaan naar toestand van toenemende wanorde evolueren.

Tweede hoofdwet van de thermodynamica: formuleert ontwikkeling naar toenemende entropie. "elke structuur valt uit elkaar, op een dag zullen alle moleculen willekeurig verspreid zijn".

Als sociale systemen niet op een of andere manier worden georganiseerd, of geen bijkomende structurering wordt toegelaten, geen orde wordt opgebouwd, vervallen sociale systemen zoals organisaties vrij snel tot stadium van chaos en wanorde. **Informatie** gaat tegen toenemende entropie in.

Open systemen (ook sociale systemen) zijn in staat om op een ver van evenwichtssituatie structuur aan te nemen, die uitzonderlijk is maar in stand kan worden gehouden door constante stroom van EMI.

2.5 Zelforganisatie

Zelforganisatie: spontaan ontstaan van nieuwe structuren en nieuwe gedragingen, die optreden in open systemen die ver van hun evenwichtstoestand verwijderd zijn, die gekenmerkt worden door interne terugkoppelingskringen en die wiskundig door niet-lineaire vgl beschreven kunnen worden. (Prigogine)

Dissipatieve systemen: stabiele systemen die zich kunnen handhaven in een ver uit evenwichtssituatie.

Binnen sociale systemen kan zelforganisatie beschouwd worden als één van de centrale kenmerken.

Een onderneming kan beschouwd worden als een open en dynamisch systeem omdat het permanent in wisselwerking treedt met omgeving. Onderneming is samengesteld uit verschillende onderling gerelateerde elementen. De organisatie ontvangt input vanuit de omgeving en onderwerpt deze input aan verwerking om er zekere output mee te produceren.

Elke organisatie zoekt als het ware een evenwichtsbalans, zodat elke storing van dit evenwicht moet gevolgd worden door een reactie vanwege het systeem. Elke organisatie moet op een of andere manier een zekere evenwichtsrelatie met haar omgeving uitbouwen, wil ze overleven in de dynamische omgeving.

2.6 Het geheel is meer dan de som van de delen

Systemen als holisme: organisaties zijn geïntegreerde gehelen waarvan eigenschappen niet terug te voeren zijn tot eigenschappen van constituerende delen. → **Geheel meer dan som van delen.**

Systeem gedraagt zich als een totaliteit, eenheid, die niet te verklaren is op basis van beschrijving van een element of alle elementen van het systeem.

Elk deel van systeem verhoudt zich tot andere delen, dat verandering in één deel verandering in andere delen of zelfs in totale systeem kan veroorzaken.

Systemen kunnen op verschillende **stelselniveaus** worden beschouwd, systemen functioneren op verschillende niveaus, en dat eig. ontstaan op hoger niveau, niet altijd te reduceren vallen tot eig. van lagere niveau.

↳ **Emergentie**: kenmerken en wetten ontstaan op hoger niveau die niet volledig reduceerbaar zijn tot kenmerken en wetmatigheden van lager niveau.

↳ **Emergente eigenschappen**: eigenschappen op niveau van systeem die n.v.t. zijn op elementen van systeem.

Groepen als sociale systemen ontwikkelen vanuit groepsdynamica druk op leden van groep uit om zich te gedragen conform aan normen van groep.

Subsysteem: deelsysteem van groter, omvattender systeem, waarbij het grotere systeem als omgeving van subsysteem functioneert → ontstaan van: **gelaagde systemen**, waarbij hoger niveau bestaan uit systemen op lager niveau, die dan weer bestaan uit systemen van lager niveau.

Gelaagde sociale systemen: volgende onderscheid, equivalent is met het onderscheid tussen micro-, meso- en macroniveau:

- 1). **Interpersoonlijk niveau**: interactieverband tussen twee/meer personen, in zoverre deze fysische, direct waarneembare interacties hebben met elkaar. (gezin, klas, ...) MICRO Op dit niveau wetenschappen zoals sociale psychologie en sociologie dicht bij elkaar.
- 2). **Organisationele niveau**: interactieverband tussen mensen op niveau van organisaties. (scholen, politieke partijen, ...) MESO
Organisatiekunde, organisatiesociologie, organisatiemanagement, ...
- 3). **Maatschappelijk niveau**: niveau van maatschappij, en daarbij horende collectiviteiten en sociale categorieën. MACRO
Domein van politieke wetenschappen, beslistkunde, beleidkunde, bestuurswetenschappen, ...

Organisaties zijn sociologische entiteiten op meso-niveau, organisationele niveau.

Sociale systemen vertonen kenmerken van complexiteit, emergentie, feedback, open, zelfsturend, ...

2.7 Doelgerichte systemen en feedback

Teleologische systemen: dynamische en complexe systemen die doelgericht zijn en die voor hun overleving aangewezen zijn op realisatie van overlevingsstrategieën.

Equifinaliteit: verschillende wijzen van organiseren kunnen leiden tot zelfde resultaat van output. Er bestaat geen 'one best way of organization', maar verschillende middelen en strategieën kunnen aangewend worden om zelfde doel te bereiken.

Multifinaliteit: verschillende input kan toch leiden tot zelfde doel.

Feedback of terugkoppeling: van levensbelang in dynamische systemen.

- Organisaties hebben mogelijkheid tot **zelfcorrectie via feedback**, maar organisatie is vrij dit al dan niet aan te wenden.
- **Positieve feedback**: wijziging (toename) van bepaald proces leidt tot wijziging (toename) in zelfde richting van ander proces.

- **Negatieve feedback:** wijziging (toename) van bepaald proces leidt tot wijziging (afname) in tegengestelde richting van ander proces.
 - Slaagt erin afwijking van norm te verminderen

Tegengaan of versterken van afwijkingen impliceert dat bepaalde norm aanwezig is.

3. Sociologisch systeendenken en functionalistisch denken

3.1.Oorsprong van het functionalisme.

Grondslagen voor functionalistisch denken; voorlopers: Malinowski, Durkheim, Spencer. Belangrijke functionele denkers: Merton, Parsons

Een **functionele analyse** verklaart sociaal gedrag of een cultureel patroon door de effecten of de consequenties die het heeft voor de werking en de instandhouding van het sociale systeem op zich.

Functionalisten zoeken naar een **functionele verklaring** voor een bepaald sociaal verschijnsel.

Functionaliteit van sociologische verschijnselen is gelegen in functie die ze hebben voor het functioneren van de sociale interactie tussen de leden van een groep, organisatie en/of samenleving en het mogelijke effect op de instandhouding van het sociale systeem.

Spencer: organische benadering: functionalisme is zoals menselijk lichaam. Verschillende organen nemen specifieke functies op om geheel in stand te houden. (vb. onderwijssysteem)

Vb. Scholen, gezinnen, jeugdverenigingen, ... vervullen functie van socialisatie van jongeren in samenleving. Elke samenleving kent een systeem van socialisatie, waardoor de leden van het sociale systeem worden geïntegreerd in het geheel. De socialisatiefunctie is essentieel voor het overleven van het systeem.

Instituties worden door functionalisten beschouwd als culturele patronen die functioneel zijn voor het overleven van het sociaal systeem, vandaar verschillende instituties voor verschillende functies.

Spencer hanteert sterke organische benadering van een sociaal systeem (vb. samenleving). Spencer is bedenker van de term '**survival of the fittest**'; pionier van sociaal darwinisme, of toepassing van de evolutietheorie op de samenleving.

Sociale evolutie volgt zelfde logica van biologische evolutieleer, met name naar een hogere graad van complexiteit.

Legt de basis voor sociaal darwinisme, theorie die stelt dat sociale ontwikkeling plaatsvindt op basis van natuurlijke selectie.

Het succes en de welvaart van een individu of groep in samenleving wordt bepaald door de genetische achtergrond en niet door maatschappelijke factoren.

Strijd om het bestaan moet zijn natuurlijke verloop krijgen, armoede is een teken van zwakte.

3.2 Durkheim en de verdere uitbouw van functionalistisch denken:

"De la division du travail social" of de basis van de industriële samenleving ligt in de arbeidsdeling. Gevolg van arbeidsdeling (toename van aantal en verschillen tussen beroepen) worden mensen meer en meer afhankelijk van elkaar omdat ene persoon specifiek goed produceert dat andere nodig heeft. Ontstaan van de onderlinge afhankelijkheid van mensen op basis van arbeids- en functionele specialisatie, onderlinge afhankelijkheidsketens worden complexer.

Meer maatschappelijk structureel denken en niet sociaal darwinistisch denken

Gevolg: organische solidariteit neemt het over van mechanische solidariteit.

- **Mechanische solidariteit:** solidair en sociaal handelen op basis van blinde onderwerping aan collectief bewustzijn en ondersteund door godsdienst, traditie en gezag. *Godsdienst in een maatschappij*
- **Organische solidariteit:** solidair en sociaal handelen op basis van onderlinge afhankelijkheid, utilitaire overwegingen, complementariteit. Mensen gedragen zich meer individualistisch en identificeren zich minder met het collectieve bewustzijn.

Anomie: gevoel van normloosheid of zinloosheid van het bestaan als gevolg van overgang naar organische solidariteit en wegvallen van collectieve bewustzijn.

Zelfmoord wordt verklaard op basis van sociale oorzaken, zoals wegvallen van collectief bewustzijn, wegvallen van vaste ankerpunten van traditie en klassieke waarden.

3.3 Het functionalisme van Merton.

Volgens Merton steunt klassieke functionalisme van Durkheim en andere op volgende premissen:

- Premisse van **functionele eenheid** in maatschappij: idee dat sociaal systeem gebaseerd is op in elkaar werkende functies, die alle bijdragen tot werking van gehele sociale systeem.
- Premisse van **universeel functionalisme**, stelt dat alle sociaal-culturele verschijnselen een bepaalde functie vervullen
- Premisse van **onmisbaarheid**, maakt dat ieder sociaal-cultureel verschijnsel een onmisbaar onderdeel vormt van het gehele sociaal systeem.

Merton:

Bepaalde sociale verschijnselen kunnen meerdere functies vervullen (vb. gezin vervult procreatie, intimiteit, consumptie), terwijl eenzelfde functie door verschillende sociale elementen vervuld kan worden (functie opvoeding kan vervuld worden door gezin, school).

Bepaalde sociale elementen kunnen zowel **functies** als **disfuncties** hebben d.w.z. dat we niet kunnen stellen dat alle sociale verschijnselen per definitie functioneel zijn.

- **functies:** waargenomen (door empirisch onderzoek vastgestelde) consequenties die bijdragen tot aanpassing en werking van een gegeven sociaal systeem in zijn omgeving
- **disfunctie:** waargenomen consequenties die de aanpassing van een sociaal systeem verminderen of spanningen teweegbrengen in het systeem.

vb. Aanwezigheid van pornografie en prostitutie in samenleving is te interpreteren als antwoord op bepaalde behoefte in maatschappij voor bepaald deel van bevolking (functie), maar disfunctionele neveneffecten op vlak van misdaad, corruptie, aantasting van seksuele moraal en normloosheid.

Als bepaalde functie wordt vervuld door structuur die ook veel disfuncties vertoont, kan troost gevonden worden in **functioneel alternatief**.

Structureel alternatief ≈ functioneel alternatief, behalve bij structureel gaat het niet om andere functie, maar zelfde functie door alternatieve structuur ingevuld.

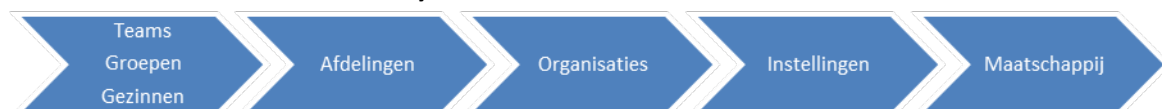
Onderscheidt tussen manifeste en latente functies:

- **manifeste functies**: waargenomen gevolgen die bijdragen tot de aanpassing van het sociaal systeem, en die door de leven van he sociale systeem als zodanig werden/worden bedoeld en onderkend.
- **latente functies**: waargenomen gevolgen die bijdragen tot de aanpassing van het sociaal systeem die door de leven ervan noch bedoeld, noch onderkend zijn.

3.4 Het structureel functionalisme van Parsons (macro-socioloog).

Theorie van het structureel-functionalisme: combinatie van functionalisme met systeemdenken.

Structureel-functionalisme laat toe om op verschillende niveaus sociale systemen te onderscheiden, waarop grondige analyse kan worden toegepast. Alles hangt af van het analyseniveau waarop **structureel functionalistische analyse** kan ondernomen worden.



Structureel-functionalisme legt nadruk op **functionele differentiatie**:

Complexe sociale systemen delen zich op in aparte functionele eenheden, leidt tot proces van interne differentiatie.

M.b.t. integratie van sociaal systeem onderkent Parsons 2 fundamentele processen van integratie: •

Integratie van afzonderlijke gedifferentieerde onderdelen:

Functionele onderdelen moeten met elkaar worden geïntegreerd door onderlinge coördinatie a.d.h.v. wederzijdse informatie-uitwisseling.

- **Integratie van de elementen of actoren van he sociale systeem**: Leden van sociaal systeem moeten door processen van communicatie, sociale verhoudingen en samenwerking op elkaar betrokken worden. Door communicatieprocessen worden afzonderlijke elementen (medewerkers, burgers, groepen) bij elkaar gehouden.

AGIL schema van Parsons.

	Middelen	Doeleinden
Extern	Adaptatie	Doelverwerving
Intern	Patroonhandhaving	Integratie

Intern: focus op probleem van interne differentiatie binnen het systeem (relatie tussen verschillende subsystemen en hun onderlinge relatie)

Extern: focus verwijst naar relatie van systeem met zijn omgeving.

Doeleinden: activiteiten van systeem, gericht op realiseren van doelen **Middelen**: activiteiten gericht op gebruik van middelen als instrument.

Vier functies die in elk sociaal systeem voorkomen: Vier functionele vereisten van een systeem:

- **Adaptation (A): aanpassingsfunctie:** functie van sociaal systeem die instaat voor aanpassing aan fysieke omgevingen en verwerven van noodzakelijke middelen om te overleven. Hiermee regelt sociaal systeem relatie met fysieke omgeving, ofwel door aanpassing aan omgeving, ofwel door modificatie van omgeving.
Sluit aan bij essentiële basisfunctie van elk systeem: EMI: energie, materie en informatie uitwisselen.
- **Goal-attainment (G): doelverwerving:** zorgt voor strategische aanpassing van systeem aan omgeving d.m.v. doelen stellen, inspelen op omgeving, politiek.
- **Integration (I):** opdat systeem succesvol zou zijn, moeten onderlinge elementen worden gecoördineerd en moeten ze zich onderling afstemmen op elkaars werking.
- **Latency (L): patroonhandhaving:** zorgt voor nodige continuïteit van sociaal systeem in de tijd. Symbolen en codes zoals waarden, normen en kennis worden middelen om nodige continuïteit en het behoud van het systeem te verzekeren.

3.5 Besluit structureel functionalisme.

Sterke gestructureerde benadering en zoeken naar functionele verbanden (zeer systematisch).

Functioneel als een systeem handhavende manier van denken.

Sterk sociaal systeem gericht, macro-sociologisch, minder gericht op microsociologie van menselijk handelen.

Van bovenaf structureel gedetermineerd denken.

4. Sociaal systeem en het sociaal handelen.

4.1. Het belang van sociaal handelen

Samenleven en samen werken behoort tot de essentie van de sociologie. Samenleven is niet typisch menselijk, je ziet het ook bij veel diersoorten.

Samenleven is rekening houden met elkaar, afspraken maken, ruzie maken, met elkaar communiceren, overleggen, ...

De mens is een sociaal wezen en maakt deel uit van complexe samenlevingsverbanden.

Sociaal handelen is het studie object van de sociologie.

Sociaal handelen volgens Weber.

Handelen van mensen is maar sociaal op basis van de subjectieve betekenis die mensen aan dat handelen toekennen en als mensen rekening houden met het gedrag van anderen en daardoor wordt beïnvloed

Sociaal handelen ≠ individueel handelen.

Ik loop tegen iemand (individueel) en ik verontschuldigd me (sociaal)

Anticipatief sociaal handelen (sociaal handelen gericht op toekomst).

Handelen wordt dan bepaald door het anticiperen op eventuele toekomstige ontwikkelingen, die ik mij inbeeld, of op toekomstige reacties van anderen.

Sociaal handelen veronderstelt een actief denkend wezen dat in staat is zijn gedrag in overeenstemming te brengen met anderen → Sociale actor in sociale omgeving om te beklemtonen dat we met actief participerende individuen te maken hebben.

Sociaal handelen volgens Cooley.

Zelfbeeld van mensen ontwikkelt zich door internaliseren van de reactie van anderen op ons = Looking glass self.

Dat proces van zelfbepaling is het resultaat van zelfbespiegeling a.d.h.v. interpretaties van reacties van anderen op het eigen gedrag.

Zelfconcept bevat 3 elementen:

- ons beeld van ons voorkomen bij andere mensen
- het ingebeeelde oordeel over dat voorkomen bij anderen
- het soort zelfgevoel als trots of zelfbeheersing

4.2. Typologie van sociaal handelen.

We onderscheid 5 vormen van sociaal handelen:

- Affectief sociaal handelen (Weber)
- Traditioneel sociaal handelen (Weber)
- Waarden rationeel sociaal handelen (Weber)
- Doel rationeel sociaal handelen (Weber)
- Sociaal emotioneel handelen (Vanderstraeten)

4.2.1. Affectief sociaal handelen:

- Emotioneel, vaak onbewust en niet rationeel handelen (instinctief, passioneel, impulsief)
Handelen zonder na te denken, vb. verliefd worden.
- Vaak signaal van menselijke natuur. *vb. hormonen.*
- Maatschappij treedt vaak sanctionerend op ten aanzien van affectief handelen *vb. boer laten, met deuren slaan, huilen, driftig worden, ...*
- Uitingvormen worden wel cultureel bepaald/ kunnen verschillen in tijd en plaats *actueel voorbeeld: verkeersagressie: vroeger nauwelijks, nu hoor je niets anders.*

Relatie sociologie met neurowetenschappen:

- Prefrontale cortex controleert impulsief handelen
- Prefrontale cortex als meest recente evolutionaire deel van hersenen en voorwaarde voor sociaal gecontroleerd handelen (snij je deze weg zal persoon niet meer sociaal kunnen handelen).
- Prefrontale cortex = neocortex = laatst ontwikkeld deel

4.2.2. Traditioneel handelen.

Sociaal handelen op basis van gewoonte of traditie. Handelen omdat het zo hoort.

Cultureel bepaald handelen: culturele verscheidenheid als gevolg van tijd en plaatsgebonden karakter van tradities.

Sociale druk: groep of samenleving dwingt traditioneel handelen af. Tradities gaan altijd samen met sociale druk. Sociale druk doet tradities voort bestaan.

- Trouwen voor de kerk
- Vrouwenbesnijdenis: kwestie van traditie
- Infibulatie: Samenhechting van de schaamlippen bij de vrouw of de voorhuid bij de man

4.2.3. Waarde rationeel handelen.

Sociaal handelen die vertrekt vanuit overtuiging dat dit handelen zich op ethische, religieuze, esthetische of sociale waarde vertegenwoordigt.

Resultaat niet zo van belang, vooral activiteit zelf heeft voor persoon in kwestie een absolute, opzichzelfstaande betekenis (intrinsieke betekenis).

vb. Vrijwilligerswerk voor politieke partij of belangengroep/werken bij Artsen zonder Grenzen. Deze organisatie hebben vaak missie, visie, waarden.

4.2.4. Doel rationeel handelen.

Sociaal handelen met oog op het bereiken van een concreet vooropgesteld doel, economisch handelen. Wetenschappelijk beredeneerd handelen, anticipatief.

In dit handelen worden verschillende doelen met elkaar vergeleken, wordt balans opgemaakt en wordt het sociaal handelen afgestemd op het bereiken van die doelstellingen, middelen worden afgewogen om de gestelde doelen te bereiken.

4.2.5. Sociaal emotioneel handelen.

Sociaal handelen op basis van 'erbij horen' en de veiligheid/zekerheid van de groep. Groepsgevoel is belangrijk.

- Groepsgevoel en samen handelen als element van ageren als groep en creëren van veiligheid als overlevingsstrategie
- **Groepsdruk:** conformisme aan de groep, erbij horen enerzijds, groepsdruk anderzijds.

4.2.6 Sociale ontwikkeling

- Iemand is sociaal voelend als hij in staat is om de gevoelens, gedachten, meningen, bedoelingen, behoeften en wensen van zichzelf en anderen in te schatten en ernaar te behandelen
- Een baby is erg afhankelijk van zijn verzorgers en volledig op zichzelf gericht. Langzamerhand krijgt hij meer interesse in anderen. Het herkent geleidelijk aan wat zich afspeelt in zijn hoofd en hart en in dat van anderen
- Een kind heeft behoefte aan erkenning en bevestiging door zijn omgeving. Daarom wilt het graag een 'eigen plaatsje hebben' in de groep. Beetje bij beetje leert het wat sociale regels zijn, wat rechtvaardig handelen is en om opvattingen te vormen over goed en kwaad.

5. Sociale actoren en sociale posities.

5.1. Sociale actor als basis van sociaal handelen.

Sociale actor $\neq$ economische actor (agent) want in sociologie wordt rekening gehouden met talloze factoren die het interactieve gedrag van individuen bepalen zoals sociale structuren, culturen, doelen, gewoonten, tradities, ... en dus niet enkel rationeel denkende producent/consument, maximalistische behoeftebevrediging.

Sociologisch handelen is ruimer dan economisch handelen. De Homo Economicus is speciaal geval van de Homo Sociologicus.

Sociale actoren zijn:

- actief en reactief op andermans gedragingen
- bepalende factor voor andermans gedrag (wij dwingen/sturen gedrag van anderen) • receptieve factor (worden in hun gedrag bepaald door anderen)

Sociale actie vereist:

- sociale locatie = ruimtelijke dimensie
- eigen vermogen: nodige capaciteiten om te kunnen reageren
- beschikbare informatie om sociaal interactief te handelen

Sociale locatie krijgt pas betekenis doorheen de relaties waarmee de sociale actor in een sociaal netwerk treedt = **sociale positie**. *vb. CEO (functie CEO blijft, actor kan veranderen)*. Sociale positie is knooppunt van waaruit relaties met andere positiebekleders vertrekken en heeft meestal een naam.

Sociale actor heeft multi level aspect. Sociale actor heeft betekenis op het niveau van analyse (groep, organisatie, maatschappij)

5.2. Toewijzing of verwerving van sociale posities.

Toegewezen of toegeschreven positie: sociale positie verkregen op basis van kenmerken onafhankelijk van het individu.

Posities worden bekleed door individuen op grond van objectieve criteria zoals geslacht, leeftijd, familiebanden, geboorte. Positie wordt toegewezen zonder dat individu er iets aan kan veranderen op basis van eigen capaciteiten, kwaliteiten of criteria die hij al dan niet kan verwerven.

Verworven positie: sociale positie verkregen op basis van individuele inspanning, inbreng, verdienste of ervaring.

Nu: spanning tussen toewijzing/verwerving, in Westerse samenleving nadruk op verwerving (via promotie, sociale mobiliteit).

Belang van competenties

Legt nadruk op selecteren, ontwikkelen en versterken van de competenties. Competenties moeten we beschouwen als voorwaarden waardoor mensen worden toegelaten tot bepaalde sociale posities in organisatie of samenleving. Competenties zijn:

- Kennis: feitelijke kennis van medewerker.

vb. boekhouder moet kennis hebben van fiscale wetgeving

- Vaardigheden: kunde of mogelijkheid om bepaalde activiteiten uit te voeren en beheersen
vb. medewerker op kantoor moet tekstverwerking beheersen
- Attitudes: bepaalde eigenschappen die persoon bezit en uitdrukt doorheen zijn functioneren in organisaties. *vb. klantvriendelijkheid*

Spanning tussen functie (positie) en competentie; vroeger functie centraal, nu functioneren en de onderliggende competenties.

Probleem: expertise, competentie, anciënniteit.

5.3. Sociale mobiliteit in samenlevingen en organisaties.

Sociale mobiliteit: verandering van posities die individuen of groepen innemen in sociaal systeem (samenleving, organisatie).

Horizontale sociale mobiliteit: verandering van positie zonder dat een grote verandering opwaarts of neerwaarts plaatsvindt in de hiërarchie van maatschappelijk gewaardeerde posities (of functies binnen organisatie). Positie persoon behoud ongeveer zelfde waardering. Medewerkers vervullen andere functie in organisatie zonder dat ze in hiërarchie stijgen/dalen.

Verticale sociale mobiliteit: opwaartse of neerwaartse verandering in de sociale rang van bepaalde personen, dankzij innemen van andere sociale posities. Nieuwe positie heeft andere waarderingsswaarde (hoger – promotie / lager – degradatie).

Verticale mobiliteit kan enkel bestaan als er sprake is van verschillen in waardering tussen sociale posities = **sociale status**.

Belangrijke vorm van VSM: **loopbaanmobiliteit**

Sociale rang: relatieve plaats van sociale positie op hiërarchische ladder van alle sociale posities in bepaalde organisatie of samenleving.

Sociale mobiliteit in sociale systemen

Sociale strata: verzameling van gelijkaardige posities met specifieke plaats op maatschappelijke ladder.

Sociale stratificatie: proces van onderverdeling van samenleving in verschillende lagen met gelijkaardige posities.

Functieclassificatiesysteem: functies worden opgedeeld in bepaalde niveaus waaraan bepaalde statussen en verloning worden gekoppeld.

Intragenerationele sociale mobiliteit (binnen eigen generatie): mobiliteit van personen binnen de eigen levensloop. *Vb. Loopbaanmobiliteit*.

Intergenerationele sociale mobiliteit: vergelijken van posities tussen generaties. *vb. Vader beenhouwer, zoon advocaat.* (= opwaartse intergenerationele mobiliteit).

5.4. Sociale mobiliteit binnen open en gesloten samenlevingen.

Gesloten samenleving: sociale positie (en verbonden status) worden toegewezen, d.w.z. dat een persoon de sociale positie bekleedt op basis van intrinsieke kenmerken (geslacht, leeftijd, ras, bloedverwantschap, ...) waarop individu weinig tot geen vat op heeft.

- Weinig tot geen verticale mobiliteit
- Alles gedictieerd door tradities die bepaalde eigenschappen vooropstellen om tot bepaalde sociale posities te kunnen doordringen.

Open samenleving: sociale positie (en bijhorende status) kunnen verworven worden. Hier kunnen individuen bepaalde sociale positie verwerven door hard te werken, opleiding te volgen, goede individuele prestaties neer te zetten, ... = **meritocratische samenleving**.

Industriële samenleving: open samenleving. (arbeiderskind kan bij wijze van spreken rechter worden). Niettemin kunnen subtiele toewijzingsmechanismen zoals afkomst, sociaal milieu, geslacht en etniciteit nog altijd belangrijke rol spelen in bekleden van sociale positie. "glazen plafond".

Maatschappelijke systemen:

5.4.1. Kastesysteem (India).

Zeer gesloten systeem, het gesloten karakter van een kast volgt uit feit dat lidmaatschap erfelijk is en personen binnen de eigen kaste huwen. Officieel afgeschaft!

5.4.2. Het standensysteem (feodale samenleving).

Stand: maatschappelijke structuur waar scherp onderscheid bestaat tussen verschillende sociale groepen op basis van grondbezit en bloedverwantschap.

In ME feodale systeem → privileges toegekend op basis van geboorte, afstamming en traditie. Niet geheel gesloten (i.t.t. kastesysteem) want stijging naar hogere stand was mogelijk, vooral via kerkelijke functies, landbezit en militaire vaardigheden.

5.4.3. Klassensysteem (industriële samenleving).

Sociale klasse: mensen die zelfde of gelijkaardige plaats bekleden in het productieproces en daardoor zelfde belangen hebben.

Klasse ontstaat op basis van economische redenen, meer specifiek de plaats die bepaalde belangengroepen innemen in industriële productieproces. Open klasse: mogelijk door hard werk hoger op te komen. De belemmeringen liggen op economisch vlak (eigendom van productiemiddelen, ...) **Sociale stratificatie** vestigt aandacht op feit dat bepaalde sociale posities meer of minder status, inkomen, macht, ... bezitten. Bepaalde beroepen scoren duidelijk hoog in de beroepshiërarchie, andere zeer laag.

Sociale stratificatie kan aan hand van aantal variabelen weergegeven worden.

- **Inkomen:** van alle objectieve maatstaven zijn gegevens over inkomen meest systematisch verzameld. Gegevens verzameld op basis van nationale/Europese statistieken.
- **Rijkdom:** bezit aan roerende en onroerende goederen belangrijke factor van ongelijkheid in maatschappij.

- **Macht:** mogelijkheid of onmogelijkheid om invloed uit te oefenen op andere personen of situaties.
- **Diploma:** speelt belangrijke rol in maatschappelijke ongelijkheid. Door het niet bezitten van diploma zijn aantal beroepen moeilijk of niet toegankelijk.
- **Netwerken** (sociale): iemand met uitgebreid netwerk groeit makkelijker dan personen die nauwelijks betrokken zijn binnen maatschappelijke netwerken.

We zien dat ongelijkheid op verschillende domeinen voorkomt. Ondanks de open samenleving kunnen subtiele mechanismen rol spelen in toegankelijkheid van bepaalde sociale posities.

5.5 Sociale relaties

Sociale relatie: verbinding tussen 2 of meer sociale actoren vanuit hun sociale positie.

Sociaal systeem: geheel van sociale posities die met elkaar verbonden zijn d.m.v. sociale relaties.

Kenmerken van sociaal systeem:

- vast patroon van sociale relaties en interactie (vast patroon → voorspelbaar/onderzoekbaar)
- grens met omgeving is duidelijk afgebakend: relatie systeem en omgeving is duidelijk.
- verschillende soorten sociale systemen: *groepen, organisaties, collectiviteiten, netwerken, samenlevingen.*

Sociogram: visualisatie van geheel van sociale posities en relaties.

Organogram: sociogram binnen organisatie dat positie van boven-, onder- en nevenschikking weergeeft.

Genogram: visualisatie van geheel van sociale posities en relaties van een gezin.

5.6. Sociale betrekking en verhouding.

Sociaal systeem → interactief systeem van sociale actoren, waarbinnen sociaal handelen van individuen wordt gerealiseerd. Vanuit bepaalde sociale positie treedt individu in relatie met anderen.

Sociale interactie: concretisering van een sociale relatie tussen sociale actoren = het concreet waarneembare interageren van verschillende sociale actoren. Twee aspecten te onderscheiden: •

Sociale betrekkingen: feitelijke, zichtbare, fysieke, **objectieve** interactie (**interactiogram**)

- Sociale verhoudingen: wederzijdse verhoudingen, gevoelens, interpretaties, strevingen, ideeën van individuen. (**subjectief**) (**sociogram**)

Scandinavische landen hebben een zeer lage inkomensongelijkheid en een zeer hoge mobiliteit!!!

Kleptocratie: Dievensamenleving, zeer corrupt (Rusland)

5.6.1. De sociale betrekking.

Sociale betrekking: objectief waarneembare kenmerken van sociale interactie.

We zouden sterkte van sociale relatie kunnen nagaan op basis van objectieve observatie van sociale interactie, zonder enige kennis te hebben over inhoud en/of betekenisgeving van hun contacten.

Bij analyse van sociale betrekkingen houdt men rekening met:

- **Frequentie:** aantal contracten tussen verschillende personen per tijdseenheid. frequente relatie tussen bepaalde personen wijst op zekere intensiteit van relatie. Hoe frequenter, hoe intenser de relatie.
 - **Regelmaat:** voorspelbaarheid van relatie in de tijd, vindt relatie tussen bepaalde personen plaats op een zeker tijdstip?
 - **Uitgebreidheid:** hoeveelheid van soorten situaties waarop relatie betrekking heeft. naarmate actoren meer interactie hebben op basis van verschillende sociale situaties kunnen we hun sociale interactie uitgebreid noemen.
 - **Coördinatie:** hoe goed zijn activiteit van verschillende actoren, die met elkaar interageren, op elkaar afgestemd? hoe goed is interactie georganiseerd? (gepland/chaotisch). mate van coördinatie kan wijzen op mate van samenhang en efficiëntie binnen organisatie om doel te bereiken.
 - **Richting:** manier waarop interactie plaatsvindt/ waar komt initiatief voor interactie vandaan? eenrichtingsverkeer gaat interactie uitsluitend uit van zelfde actor. In meer democratisch georiënteerde groep kan initiatief uitgaan vanuit verschillende richtingen.
 - **Directheid:** manier waarop communicatie tot stand komt (face to face/indirect).
- Gemediatiseerde sociale interactie:** medium wordt gebruikt om tot interactie over te gaan.

5.6.2. De sociale verhouding.

Sociale verhouding: subjectieve invulling (inhoud) van de sociale interactie.

Communicatie is combinatie van bepaalde relatie tussen twee of meer actoren en het overbrengen van informatie.

Sociale verhoudingen onderscheid tussen:

- **Denken:**

interactieproces: perceptie van een andere is belangrijk ○ communicatieproces: waarneming en kennis van andere is belangrijk ○ kennisoverdracht leidt tot intelligente sociale interactie ○ situatie voorspellen op basis van voorkennis en ervaring

- **Voelen**

Emotionele processen spelen een rol in de sociale verhoudingen tussen mensen. De andere kan positieve of negatieve gevoelens bij iemand opwekken.

- **Streven:**

Als individu streven we altijd bepaalde doelen na. Door middel van sociale interactie met de anderen proberen we bepaalde doelen te verwezenlijken, of bepaalde behoeften te bevredigen.

Deze drie psychische processen bepalen de sociale verhoudingen of de mate waarin individuen betrokken zijn op de sociale interactie.

Voorbeeld: bij ontslag kan manager informatie meedelen, uiting geven aan gevoelens van ontgoocheling en spijt, en maatregelen nemen van outplacement.

5.7 Sociale interactie en communicatie

Wat is er in het spel van communicatie?

- **Binnenkant:**

Datgene wat **niet** rechtstreeks **waarneembaar** is voor de ander. (bedoelingen, gewaarwordingen, belevingen, betekenissen, gedachten).

Als ze bepaalde intentie aan deze binnenkant hebben zullen ze het overbrengen naar ander.

Ze worden zender door gebruik te maken van code (verbale en non-verbale boodschappen) ·

- **Buitenkant:**

Datgene wat we **waarnemen**. Wat we zeggen/horen en ook wat we doen/niet doen of zien/niet zien aan hand van non-verbaal gedrag.

- **Overkant:**

Ontvangen van boodschap waar wij alleen buitenkant van zien. Wat onze communicatie doet is niet voor zender waarneembaar (zit aan binnenkant ontvanger). Wat is effect van boodschap?

Als ontvanger effect kenbaar maakt d.m.v. boodschap (code) krijgen we **feedback**.

- **Context:**

Elke communicatie moet in context geplaatst worden.

5.7.1 Basismodel van communicatie

- Informatiebron: wat willen we uitdrukken en wat kunnen we uitdrukken. Grenzen op de mogelijkheid van communicatie
- Zender: omzetting van informatie in codes
- Communicatiekanaal: medium
- Ontvanger: decodering van informatie
- Informatiebestemming: interpretatie van binnengekomen informatie
- Ruis: storing in communicatie

5.7.2 Aspecten van communicatie

Digitale taal: WAT men communiceert.

└ omvat: **verbale codes** (woord, geschrift) én **non-verbale codes** waarvan betekenis eenduidig is (zoals aanwijzingen van politieagent)

└ omvat: syntaxis elementen: grammatica, regels voor correct gebruik.

semantische elementen: afgesproken betekenis van codes

Analoge taal: HOE men communiceert.

└ omvat: alle niet-conventionele codes, alles waaraan mensen een niet expliciet overeengekomen betekenis aan geven.

Metataal: communiceren OVER communicatie (mensen kunnen taal/communicatie analyseren)

Communicatie omvat aspecten van **syntaxis** (taal van logica en wiskunde, volg ik juiste redenering?), **semantiek** (kloppen uitspraken met de feiten?) en **pragmatiek** (context is belangrijk voor juiste betekenis van het woord).

- Informatiebron: Wat willen we uitdrukken en wat kunnen we uitdrukken Grenzen op de mogelijkheid van communicatie
- Zender: omzetting van informatie in codes

- Communicatiekanaal: medium
- Ontvanger: decoding van informatie
- Informatiebestemming: interpretatie van binnengekomen informatie
- Ruis: storing in communicatie

Analoge taal: geuren.

- Geur: sommige dieren communiceren via chemische stoffen (mieren, nachtvlinder, ...)
- Belang van feromonen
- Honden en katten communiceren in belangrijke mate via geuren (vb. urine)
- Mensen communiceren ook via geuren (vrouwen worden aangetrokken tot mannen via feromoon 'androstenon').

Analoge taal: tactiel.

- Communicatie via direct lichamelijk contact
- Belangrijk communicatiemiddel bij hogere diersoorten, primaten en mensen
- Vlooiën bij apen is manier om onderwerping aan te tonen of vrienden te worden
- Handen geven, zoenen, knuffelen als teken van vriendschap, communiceren dat je geen agressieve bedoelingen hebt.

Analoge taal: oogcontact.

- Visuele communicatie via de ogen
- Zeer complex systeem van communicatie
- Bleek worden bij mensen is tonen van agressiviteit, dus communicatie; blozen is omgekeerde, agressiviteit trekt weg
- Zich groter maken als teken van afschrikking, macht (speciale schoenen voor kleine Sarkozy)

Analoge taal: gezichtsuitdrukking.

- Non verbale communicatie via het gezicht is het venster op interactie tussen mensen
- Mensen nemen een Gestalt waar en kunnen vrij makkelijk gezichten onthouden
- Blijheid, triestig, lachen, ... als belangrijke informatie over het innerlijke van de mens
- Glimlachen (positieve uitdrukkingen), maar ook tong uitsteken (negatieve uitdrukkingen)
- Aankijken als vorm van agressief dominant gedrag

Analoge taal: geluiden.

- Dieren verwittigen elkaar als een predator in de buurt is, ook tussen soorten onderling
- Baby's huilen om hun moeder als iets niet in orde is
- Gebruik van hoge of lage tonen in gesprekken. Dominante mensen gebruiken lage stemhoogte, omgekeerd ondergeschikten gebruiken hoge stemhoogte.

Digitale taal: menselijke taal (ontstaan uit geluiden).

- Taal of de mogelijkheid van taal is aangeboren
- Door taal kunnen we complexe informatie met elkaar delen → overlevingsfunctie
- Beïnvloeden van elkaar in sociale interactie neemt sterk toe als gevolg van taal → **Sociale interactiemogelijkheden stijgen.**
- Mogelijkheid van taal hangt samen met ontwikkeling van complexer brein.

Probleem van paradoxale communicatie: gebruik van metacommunicatie of mogelijkheid om over taal te spreken vanuit een ander taalregister.

5.7.3 De wetmatigheden in de communicatie tussen mensen.

- Wetmatigheden in communicatie: belangrijke aspecten van communicatie die altijd op een of andere manier aanwezig zijn in proces van communicatie
- Watzlawick steunt zijn theorie op studie van de logica (Russell, Tarski,...)
- Beschrijft 5 basisaxioma's

5.7.3.1 Basisaxioma 1: alle gedrag is communicatie.

Probleem van onmogelijkheid van niet-communicatie. Niet zeggen is iets zeggen. *vb. in een ruzie zwijgen is ook communiceren.*

5.7.3.2 Basisaxioma 2: inhouds- en relatieniveau.

Bij elke communicatie wordt niet alleen informatie overgedragen, maar ook informatie over relatie en machtsverhouding wordt gecommuniceerd.

Wijze waarop we iets communiceren maakt rechtstreeks iets duidelijk over gezagsrelatie. Belang van analoge communicatie i.f.v. communiceren over de relatie. *vb. 'Ga daar af!' vs. 'Ik zou willen dat je daar af gaat' → Inhoud is gelijk, communicatie verschillend.*

5.7.3.3 Basisaxioma 3: interpunctie van communicatie.

Interpuncties structureren en geven betekenis aan circulair communicatieproces. Hoeveelheid informatie wordt gestructureerd door op deze interactiecirkel leestekens te plaatsen → interpuncties. Afhankelijk van plaats van leesteken krijgt zelfde zin twee fundamenteel verschillende betekenissen: *vb. Let's eat grandpa vs. Let's eat, grandpa*

Oorlogsvoering: wie is er begonnen? Hangt af van het punt waarop verschillende partijen zeggen dat het conflict begonnen is.

5.7.3.4 Basisaxioma 4: analoge en digitale communicatie.

Gebruik van woord en logica bij digitale communicatie. Analoge communicatie is veelal non-verbaal.

Paradoxaal communicatie: digitale boodschap stemt niet overeen met analoge boodschap; wat we zeggen is in strijd met hoe we het zeggen en/of in de context.

Congruentie in communicatie versterkt de boodschap, hoe we iets zeggen is even belangrijk als wat we zeggen.

5.7.3.5 Basisaxioma 5: elke communicatie definieert de sociale relatie als ofwel symmetrisch ofwel complementair.

Symmetrische verhouding: beiden hebben evenveel invloed

Complementaire verhouding: een verschil in invloed

Ofwel vullen we elkaar aan, ofwel conflicteren onze belangen

Ofwel gaan we naar compromis, ofwel gaan we naar benadrukken van complementaire verschillen.

5.10 Machtsrelaties in communicatie

Besluit: Het belang van communicatievaardigheden

- Communicatie is vrij complex proces
- Relatie tussen communicatievaardigheden en management

- De aanwezigheid van machtsrelaties in communicatie
- Communicatievaardigheden kunnen we leren.

6. Cultuur als sociologisch product.

6.1 Inleiding: verwante begrippen

- Kunst en cultuur
- Beschaving
- Civilisatie
- Burgerlijke vs arbeiderscultuur
- Dominante cultuur/ subcultuur
- Culturele ontwikkeling of evolutie

Alfred Kroeber en Clyde Kluckhohn stelden een lijst vast van 164 definities van “cultuur”.

Hoogstaande cultuur tegenover banale cultuur en volkscultuur.

Evolutionair perspectief: natuur – cultuur – coëvolutie (natuur en cultuur ontwikkelen samen en evolueren)

Genen en memen → ‘The selfish gene’ (Dawkins).

6.2 Onderdelen van cultuur

- Kennis
- Verwachtingen
- Doeleinden
- Waarden
- Normen (gebruiken-zeden-rechtsregels)

Onderdeel kennis

- **Kennis:** In elke sociale interactie is een vorm van kennis aanwezig.
 - Individueel heeft kennis van situatie waarbinnen interactie plaatsvindt.
 - Het voorwerp, persoon of situatie waarover we iets weten, kan gegeven zijn uit verleden, heden of toekomst.
 - Veranderingen in persoonlijke of sociale kennissystemen: opdoen accurate kennis
 - Belang van simulatie
 - Wetenschappelijke kennis
 - Common sense
 - Mening
 - Kennis gebruiken om sociaal handelen te organiseren

Onderdeel verwachtingen

- **Verwachtingen:** De opbouw van toekomstig handelen gebeurt op basis van de huidige kennis van de situatie of op basis van ervaring en een inschatting van de toekomstige ontwikkeling
 - Mensen zijn vrij om al dan niet rekening te houden met mogelijke verwachtingen
 - Verwachtingen liggen aan de basis van strategieën, waarnaar mensen zich zullen gedragen in sociale interacties
 - Verwachtingen zijn opvattingen over toekomstige ontwikkelingen
 - Verwachting zijn basis van menselijk strategisch handelen
 - Op basis van feitelijke kennis over de sociale realiteit
 - Anticiperen op toekomstig handelen

Onderdeel doeleinden

- **Doeleinden/Doelstellingen:** Als individu of groep streven we een aantal doeleinden na.

- Verbonden met streefproces van mensen
- Verbonden met doelrationeel handelen van personen in sociale interactie (Weber)
- Niveaus van doelen:
 - Individuele doelen
 - Organisatiedoelen
 - Maatschappelijke doelen Doeleinden geven een sociaal systeem:
 - een richting
 - het bundelt de beperkte middelen die aanwezig zijn
 - sturen plannen en beslissingen
 - helpen vooruitgang te evalueren

Onderdeel waarden

- **Waarden:** impliciete of expliciete opvatting van individu, sociale groep, collectiviteit of samenleving over het wenselijke.
 - Algemeen geldend, abstract, leidt niet tot actie
 - Waarden op individueel, organisationeel en maatschappelijk niveau
 - Waardenconflict
 - Waarden beïnvloeden de selectie van beschikbare middelen, doeleinden en concrete normen
 - Centrale, algemene opvattingen om het gedrag te bepalen en te beoordelen
 - Richtinggevend als maatstaf voor het gedrag

Onderdeel normen

- **Normen:** Op basis van waarden worden concrete normen uitgewerkt die het mogelijk maken om normerend en sanctionerend op te treden ten aanzien van de naleving van de centrale waarde in een samenleving of een ander sociaal systeem. (groep, organisatie)
- concreet, gedragsregulerend (vb. verkeersreglement)
- Wat moet bepaald worden?
 - Wat wel en niet mag gedaan worden
 - Wie de norm moet naleven
 - Onder welke omstandigheden de norm geldt
 - De sanctie
 - Wie sanctioneert
- **Moraal:** waarden en normensysteem

Moraalfilosofie: studie van morele

Het is duidelijk dat normen concreter en specifiek zijn dan waarden. We onderscheiden de volgende gradaties in normen:

- × **Gebruiken:** normen voor sociaal handelen die relatief weinig belangrijk worden geacht en bijgevolg aanleiding geven tot lichte vormen van sanctionering *afkeurend gelach, geroddel, vermijden van contact met bepaalde personen,...*
- × **Zeden:** hebben betrekking op zaken die het functioneren van de samenleving in belangrijke mate beïnvloeden, en dus ook aanleiding geven tot zwaardere vormen van sanctionering *vb. overspel → in samenleving moreel afgekeurd, heeft geen wettelijke sanctie*
- × **Rechtsregels:** in onze samenleving worden meeste zeden wettelijk geregeld en dus formeel vastgelegd in wettelijke systemen (*grondwet, burgerlijk wetboek, ...*). Rechtsnormen bezitten een vorm van dwang, die door de meerderheid van de bevolking wordt erkend en aanvaard.

Samenspel culturele elementen

Culturele elementen reguleren het interactieve gedrag van mensen op allerlei niveaus van het sociaal handelen. We vinden ze in sociaal handelen van individuen, in groepen, in organisaties en in samenlevingen (vb. *Schaakspel*).

- Kennis- en verwachtingensysteem (*je moet iets weten over schaken en je moet volgende zetten van tegenpartij kunnen inschatten*)
- Doeleindensysteem (*je wil het schaakspel winnen*)
- Waarden en normensysteem (*je mag maar 1 zet per beurt, je zegt schaakmat*)

Rokeach model:

- **Open overtuigingssysteem:** breed tijdsperspectief, sterke samenhang, vertrouwen in omgeving, breed spectrum, integratie van binnenkomende informatie (openstaan voor kritiek)
- **Gesloten overtuigingssysteem:** beperkt tijdsperspectief, zwakke samenhang, weinig vertrouwen in omgeving, beperkt spectrum, afscherming voor binnenkomende informatie.

6.4 Sociale controle

- Formele en informele sociale processen die gedrag van individuen of groepen regelen en afwijkingen van de norm tegengaan
- Vorm van negatieve feedback (normbevestigend)
- Gradaties van tolerantie (normfluctuatie)
- Evolutie in sociale controle (Foucault & Elias)
- Maatschappij als overheersend systeem van sociale controle

Parsons en gedragsbeïnvloeding

- Macht als mogelijkheid van beïnvloeding
- Vier mogelijke wijzen van beïnvloeding
- Speelt in op ofwel positieve of negatieve vormen van gedragsbeïnvloeding
- Speelt in op ofwel externe situationele invloed ofwel interne, intentionele aanpak

	Negatieve beïnvloeding	Positieve beïnvloeding
Fysieke beïnvloeding	Fysiek geweld, onderwerping	Positieve fysieke aandacht (omhelzing, streling)
Materiële beïnvloeding	Negatieve materiële sancties (boetes)	Positieve materiële voordelen (bonussen, premie)
Sociaal emotionele beïnvloeding	Negatieve groepsdruk, uitsluiting	Participatie, inclusie, positieve groepsdruk
Normatieve beïnvloeding	Appelleren aan waarden, schuldgevoel creëren	Betrokkenheid, waardengerichtheid, appreciatie

- Negatief: straf, dwang:
 - Negatieve stimuli, pijn, ligt maatschappelijk gevoelig
 - Afdgedwongen gedrag met risico van interne weerstand, wraak

- Menselijke aversie voor geweld
- Positief: menselijke warmte, affectie
- Positieve beloning
 - Positieve beïnvloeding
 - Positieve feedback, stimulatie
 - Bonussen, performance related pay
- Negatieve beloning
 - Boetes, materiële straffen, voordelen afnemen
- Positieve overtuiging
 - Intentionele beïnvloeding
 - Vooral de verbondenheid, erbij horen, ervaren van sociale solidariteit
 - Meewerken wordt gezien als een goede zaak
 - Compliance, instemming met de groepssolidariteit
- Negatieve sociale beïnvloeding
 - Uitsluiting, negatieve groepsdruk, pesten
- Negatieve waardenbetrokkenheid
 - Intentioneel, inspelend op waarden- en normbesef van de persoon
 - Niet realiseren van waarden geeft aanleiding tot schuldbesef
- Positieve waardenbetrokkenheid
 - Appelleren op het realiseren van waarden geeft aanleiding tot betrokkenheid, loyaliteit, fierheid

6.5. Sociale rol in sociaal handelen.

6.5.1. De sociale rol en rolvoorschriften.

Sociale rol: aan bepaalde sociale positie hangen verwachtingen vast. De rol is verbonden aan positie en niet aan de persoon.

- zorgt voor continuïteit in de samenleving/organisatie
- individuen die bepaalde positie aanneemt, weet hoe hij/zij zich moet gedragen • doeleinden gekoppeld aan rol waarvan men wil dat roldrager ze nastreeft.
- sommige rollen hebben rechten en plichten
- andere weten welk rolgedrag ze moeten verwachten van actor waarmee zij in interactie treden.

Rolvoorschriften: geven aan dat bepaalde dingen wel en andere niet kunnen.

Rolattributen: ondersteunen uiterlijk van bepaalde rollen. (vb. *uniform van agent, helm mijnwerker,..*)

Statussymbolen: als bepaalde voorwerpen of uiterlijkheden niet meer neutraal zijn, maar een bepaalde status weerspiegelen. (vb. *bedrijfswagen, grootte/merk weerspiegelen positie in bedrijf*).

6.5.2. Rolbepaling.

Formele rolbepalingen (op papier, contractueel) en **informele rolbepalingen** (functiebeschrijving, inwijding in niet-geschreven gedragsnormen op bepaalde productieafdeling).

Functiebeschrijving: Beschrijft een takenpakket en een geheel van bevoegdheden, waaruit relaties met andere positief voortvloeien.

Bevelshuishouding: rollen worden overwegend bepaald door traditie of opgelegd door machtshebber (traditionele samenlevingen)

Onderhandelingshuishouding: onderhandeling over rolgedrag in belang toegenomen. Men onderhandeld over waarden, wederzijdse verwachtingen en gedragsregels.

Rollenstelsel: één positie met meerdere rollen eraan verbonden.

6.5.3. Rolconflict.

Rolconflicten doen zich voor als individuen geconfronteerd worden met rolverwachtingen die onderling moeilijk te verzoenen zijn.

- **Intern rolconflict:** conflict tussen rollen die behoren tot één positie
- **Extern rolconflict:** conflict tussen rollen die behoren tot verschillende posities.

Conflictenoplossing:

- positie (tijdelijk) opgeven (*kersverse moeder die beslist haar job op te geven*) (extern conflict)
- compromissen zoeken voor het combineren van de posities
- soms uitkomst verbonden aan machtposities (*in sommige bedrijven ongeschreven regel dat mannen of vrouwen best geen ouderschapsverlof opnemen als ze job willen behouden*).

6.5.4. Sociale status.

Sociale status = status = prestige: waardering van de positie. (positiegebonden)

Omdat posities op basis van toewijzing of verwerving worden ingenomen ook onderscheid tussen toegewezen en verworven status.

Verworven status kan verloren worden, kan leiden tot **statusangst:** onzekerheid over behoud van status.

Sociaal aanzien: waardering van de persoon zelf. (persoonsgebonden)

Sociale status is objectief van aard, je hebt er als positiebekleder geen impact op. Waardering van positie overstijgt het niveau van individuele beoordelaars van de positie. Sociaal aanzien is een subjectieve waardering voor manier waarop individu zijn positie bekleedt. Sociaal aanzien veel meer aan variatie en snelle evolutie onderhevig.

Statussymbolen: maken status van positie duidelijk. Ze kunnen dienen als communicatiemiddelen, die verwijzen naar sociale posities met veel macht of rijkdom.

Sociale fraude: mensen die gebruikmaken van statussymbolen die horen bij sociale posities die ze niet bekleden (*vb. gezin met 3D-tv die huur niet kan betalen*).

6.5.5. Statusconsistentie.

Statusconsistentie: individuen bekleden posities die gekenmerkt worden door statussen die met elkaar in overeenstemming zijn. (*relatie beroepen en sportkeuze – golfclubs bevolkt door mensen met hoge beroepsstatus*).

Van mensen wordt verwacht dat zij zich bij het innemen van posities congruent gedragen en dus streven naar posities met overeenstemmende status.

Statusinconsistentie/statusdiscrepantie: individu bekleedt positie waarvan statussen niet met elkaar in overeenstemming zijn. (*vb. diploma van Russische dokter wordt in België niet herkend, sommige starten opleiding verpleegkundige. Zij bekleden dan verschillende positie waarvan statussen inconsistent zijn; nouveaux riches*).

Omdat statusconsistentie maatschappelijk meer aanvaard is, streven mensen naar dit gewenste gedrag en stellen dus **statuscongruent** gedrag.

6.6 Socialisatie.

6.6.1. Wat is socialisatie?

Nadeel van cultuur is dat het telkens opnieuw moet worden overgedragen (*Mensen moeten leren lezen en schrijven, moeten leren rekenen, waarden en normen verwerven of eetgewoonten aanleren*)

Socialisatie: proces van cultuuroverdracht en cultuurverwerving > levenslang proces. Door sociale beïnvloeding raagt men kennis, verwachtingen, doeleinden, waarden en normen over. Socialisatie binnen organisatie door formele processen (vb. functiebeschrijving) en informele processen (mentorschap, sociale controle)

(Brim & Wheeler): Drie elementen die nodig zijn opdat iemand naar behoren zijn rol zou kunnen uitoefenen:

- Weten wat er verwacht wordt (gedrag en waarden)
- Weten welke eisen er gesteld zijn
- Verlangen het gedrag uit te oefenen en de juiste doeleinden na te streven

Twee bewegingen van socialisatie:

- Internaliseren van cultuur
- Exterioriseren van de geïnternaliseerde cultuur.

Drie soorten socialisatie naargelang aard van relatie waarbinnen socialisatie plaatsvindt:

- **Primaire socialisatie:**
Gebeurt d.m.v. primaire relaties in primaire groepen (gezin, peergroep) > informele roltraining
Aanvankelijk gebeurt opvoeding alleen binnen gezin of binnen gezinsvervangende initiatieven (onthaalmoeders).
- **Secundaire socialisatie:**
Gebeurt d.m.v. secundaire relaties en is formeel van aard (school, jeugdbeweging, werk)
Hierbij leren we welk gedrag verwacht wordt in formele situaties.

- Formele organisaties die aan primaire socialisatie doen. (Kinderdagverblijven).
Deze organisaties vertonen vele kenmerken van primaire groep (sfeer van kleinschaligheid, vertrouwen en betrokkenheid)
- Binnen formele organisaties niet enkel formele, maar ook **informele socialisatie**
- **Tertiaire socialisatie:**
Socialisatie via massamedia (internet, tv, radio, kranten, ...)

Enculturatie: socialisatie binnen het sociaal systeem waarin men geboren is **Acculturatie:** socialisatie tussen verschillende culturele systemen

6.6.2. Differentiële socialisatie.

Differentiële socialisatie: verschijnsel waarbij socialisatie er ander uitziet naargelang de sociale kenmerken van de betrokkenen.

└ **Gevolg:** culturele verscheidenheid

Gender en sekse verschillen

Een van meest centrale gedifferentieerde socialisaties in elke samenleving is verschil in socialisatie naargelang **geslacht**. Overgeleverde patroon van kennis, verwachtingen, doeleinden, waarden en normen verschilt naargelang iemand man of vrouw is.

Gender verwijst naar sociale aspecten van verschil enerzijds en daarmee gepaarde gaan hiërarchie tussen mannen en vrouwen anderzijds.

Gender benoemt cultureel bepaalde machtsverschil tussen M en V, de sociale relaties tussen M en V als machtsrelaties in onze samenleving.

Genderstratificatie: samenleving waarin welvaart, macht en privileges ongelijk verdeeld zijn tussen seksen.

Patriarchaat/Matriarchaat: samenlevingsvorm waarin rechtsregel heerst dat gezag wordt uitgeoefend door de vader/moeder.

Omdat de geslachtelijkheid een essentieel onderdeel is van ons zijn, bewerkstelligt een differentiële socialisatie op basis van geslacht een diepgaand verschil in genderidentiteit.

6.7. Cultuurdiversiteit.

Cultuurrelativisme: cultuur bestuderen in interactie met de sociale structuren (*hier oesters delicatessen in andere delen jongen van honden of katten*).

Etnocentrisme: cultuur vinden we niet alleen anders, maar wordt ook als minderwaardig beschouwd (= waardeoordeel). (*uithuwelijken in Turkse en Marokkaanse cultuur*).

Interculturele diversiteit: culturele verschillen tussen culturen onderling.

Intraculturele diversiteit: fenomeen van variaties binnen eenzelfde cultuur

Dominante cultuur: vormt gemene deler en verbindt subculturen door culturele elementen (kennis, verwachtingen, doeleinden, waarden en normen) die behoren tot de dominante cultuur. In verschillende subculturen heersen eigen kennis, verwachtingen, doeleinden, waarden en normen, terwijl in samenleving culturele elementen van dominante cultuur model staan.

Tegencultuur: zoekt geen enkele compromis met dominante cultuur. Men weigert zich neer te leggen bij dominante cultuur wat leidt tot sterke spanningen tussen dominante en tegencultuur.

Variatie in subculturen te wijten aan gegeven dat er steeds verschillende generaties samenleven. Intraculturele verschillen naargelang regio, sociaaleconomische status, levensbeschouwing, geslacht.

6.7.1. Cultural lag. (Ogburn)

Cultural lag: ontstaat als cultuurelementen zich in ongelijk tempo ontwikkelen waardoor die elementen spanningen en discrepanties ontstaan.

Discrepanties vooral door snelle ontwikkelingen van wetenschap en techniek, economie, cultuur,...

Structural lag: maatschappelijke structuren lopen achter.

6.8. Organisatieculturen

- Studie van kennis, verwachtingen, doelstellingen, waarden en normen binnen een organisatiecontext
- De manier waarop we samenwerken in een organisatie, vormt de eigenheid van een organisatie, vandaar organisatiecultuur

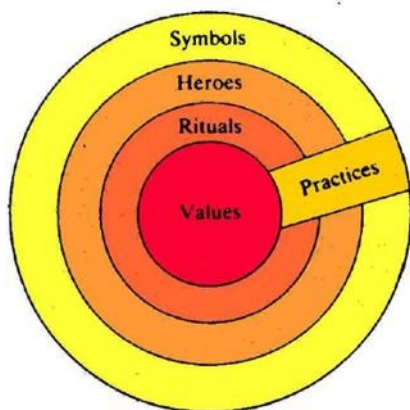
6.8.1. Typologie van organisatiecultuur volgens Harrison.

Harrison spreekt over machtscultuur, persoonscultuur, taakcultuur en rolcultuur om specifieke organisaties mee te typeren.

- **Machtscultuur:** organisatie functioneert op macht en invloed.
Gerichtheid op centrale machtsfiguur, waar diegene meeste macht vrij het reilen en zeilen van organisatie bepaalt. (vb. in KMO's, familiebedrijven)
- **Taakcultuur:** vooral resultaatgerichte cultuur met nadruk op performantie, doelen en processen. Er is geen centrale machtsfiguur maar een performantiesysteem dat gericht is op doelen en processen.
- **Persoonscultuur:** sterk mensgerichte organisatie, goede relaties, peoplemanagement. Besluitvorming is participatief; aandacht voor zorg om personeel.
- **Rolcultuur:** gericht op posities en rollen, functies, instructies, regels, procedures. Macht leidinggevende vloeit voort uit formele positie binnen organisatie.

6.8.2. Organisatiecultuur en managementcultuur volgens Hofstede.

It's the collective programming of the mind which distinguishes the members of one group or category of people from another'.



Hofstede & Hofstede:

Metafoor van de ui (verschillende lagen) ○

Kern: gevormd door waarden en
grondbeginselen

○ Ringen: van minder zichtbaar naar zichtbaar:

rituelen, helden en symbolen.

Komt tot uiting in architectuur, dresscode, indeling werkvloer,
gewoonten, gebruikte technologieën, ...

Expliciete uiting van organisatiecultuur is **mission statement**
waarin missie en visie van onderneming wordt toegelicht.

Kennis, verwachtingen, doeleinden, normen en waarden, eigen
aan organisatie of zelfs groep in organisatie.

Eerste kennismaking met organisatie tijdens introductie geeft organisatiecultuur vrij.

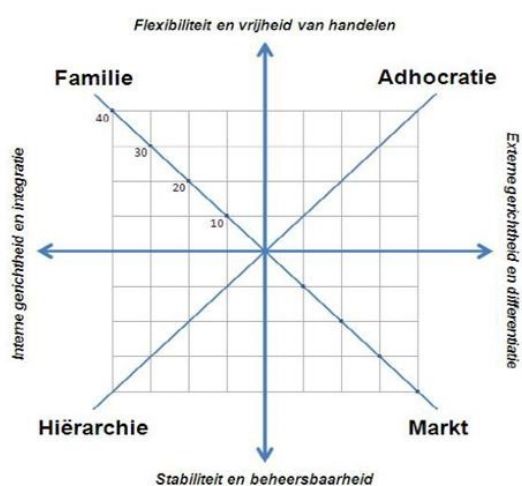
Vijfwaardendimensie

Cultureel dimensiemodel van Hofstede is raamwerk dat bestaat uit 5 dimensies van verschillende
waardeperspectieven, van waaruit aan management kan worden gedaan:

- **PDI: Power Distance, machtsafstand:** graad van ongelijkheid onder mensen die door cultuur
als normaal wordt beschouwd
- **IDV, InDiVidualisme:** mate waarin mensen voelen dat zij verondersteld worden om te zorgen
voor, of zelf te worden verzorgd door, hun families of organisaties waartoe zij behoren.
- **MAS, MASculinity:** mate waarin cultuur bevorderlijk is voor overheersing, assertiviteit en
verwerven van dingen (als tegengestelde van mensen, gevoelens, kwaliteit van leven)
- **UAI: Uncertainty Avoidance Index, vermijden van onzekerheid:** graad waarin cultuur
gestructureerde over ongestructureerde situaties verkiest.
- **LTO: Long Term Orientation:** waarden die georiënteerd zijn naar toekomst (sparen,
persistentie) (als tegengestelde van verleden en heden, eerbied voor traditie en vervullen
van sociale verplichtingen).

6.8.3. Concurrerende waardenmodel van Quinn & Cameron.

Baseren organisatiemodel en dimensies waaruit model is opgebouwd op hun onderzoek naar
belangrijkste indicatoren van effectieve organisaties.



Eerste dimensie: criteria van effectiviteit zoals flexibiliteit,
vrijheid van handelen en dynamiek aan één kant en
stabiliteit, ordening en beheersbaarheid aan andere kant.
*Geeft weer dat sommige organisaties effectief kunnen
opereren als ze flexibel handelen en dat andere er juist baat
bij kunnen hebben om alles stabiel te houden.*

Tweede dimensie: onderscheidt criteria van interne
gerichtheid, integratie en eenheid van de criteria externe
gerichtheid, differentiatie en rivaliteit.

*Sommige worden als effectief beschouwd als ze intern
gericht zijn of eenheid nastreven, andere organisaties*

proberen externe oriëntatie en differentiatie.

Twee dimensies vormen 4 kwadranten.

Kwadranten zijn diagonaal elkaars tegengestelden.

- Linksboven: “flexibiliteit en vrijheid van handelen” en “interne gerichtheid en integratie”
- Rechtsonder: “externe gerichtheid en differentiatie” en “stabiliteit en beheersbaarheid”.
- Linksonder: “stabiliteit en beheersbaarheid” en “interne gerichtheid en integratie”
- Rechtsboven: “flexibiliteit en vrijheid van handelen” en “externe gerichtheid en differentiatie”.

6.8.3.1. Hiërarchische cultuur.

- Cultuur op basis van regels en procedures
- Leiders fungeren als coördinatoren en organisatoren. Managers zijn bewakers van systeem en moeten efficiëntie van systeem handhaven.
- Efficiëntie ≠ effectiviteit
- Als deze organisaties specifiek willen werken aan hun geleverde kwaliteit, zullen ze dit doen via metingen, foutopsporingen, opvolging,

6.8.3.2. Familiecultuur.

- Cultuur op basis van uitgebreide familie of clangevoel
- Actieve betrokkenheid van medewerkers
- Leiding op basis van aandacht voor mensen, coaches, hoog moreel, arbeidsvoldoening · Empowerment, teamvorming, open communicatie, ...

6.8.3.3. Adhocratie cultuur.

- Cultuur op basis van dynamiek en verandering, innovatie
- Macht bij zoveel mogelijk medewerkers, creativiteit sterk ontwikkeld, competenties
- Individuele verantwoordelijkheid en risicobereidheid
- Nieuwe producten of diensten ontwerpen, vernieuwing, nieuwe markten, ...

6.8.3.4. Marktcultuur.

- Cultuur op basis van externe klanten en markten
- Behalen van resultaten is belangrijk
- Effectiviteit en efficiëntie belangrijk, marktaandeel verwerven
- Toegevoegde waarde denken

7. Microsociologie van persoonlijke interactie

7.1. Inleiding symbolisch interactionisme

Interactionisme: stroming binnen sociologie → processen die zich afspelen op microniveau. ·

Weber: sociaal gedrag als gedrag dat zinvol betrokken is op anderen.

Probleem van wederzijdse beïnvloeding: zodra we weten dat de ander(en) zich bewust is van onze aanwezigheid, wordt ons gedrag door dat besef beïnvloed.

7.2 Fundamenten symbolisch interactionisme

Constructie van ons zelfbeeld: zelfbeeld van mensen ontwikkelt zich door het internaliseren van reactie van anderen op ons = **Looking-glass-self**. Menselijke identiteit komt dus tot stand omdat mensen zich voortdurend afvragen hoe zij er in ogen van anderen uitzien én hoe ze beoordeeld zullen worden. Proces van zelfbepaling is dus resultaat van zelfbespiegeling a.d.h.v. interpretaties van reacties van anderen op ons eigen gedrag. Zelfconcept van Cooley bevat nog drie elementen:

- ons beeld van ons voorkomen bij anderen
- het ingebeelde oordeel over dat voorkomen bij anderen
- het soort zelfgevoel zoals trots of zelfbeheersing

Mensen construeren een sociale realiteit a.d.h.v. interpretaties: elke situatie waarin mensen terechtkomen, wordt door mensen geïnterpreteerd, en van betekenis voorzien. Interacties zijn bepalend voor menselijk interactief gedrag.

Thomas theorema: if men define situations as real, they are real in their consequences.

Mensen definiëren een situatie, interpreteren het gedrag van anderen en het is die subjectieve betekenis die bepalend is voor het menselijke gedrag → aanleiding voor stereotypen, vooroordelen en discriminatie (verwarring tussen betekenissen)

Stereotype: versimpeld, veralgemeend beeld van (leden van) een groep of categorie mensen.

A standardized picture in our head (Lippman).

Vooroordelen: mensen voegen aan stereotypen een bepaalde waardering toe; vaak emotioneel gebonden, zowel positief als negatief.

Discriminatie: vooroordelen en stereotypen leiden tot discriminatie als we in ons gedrag naar anderen een niet gerechtvaardigd onderscheid maken enkel op basis van deze categorisering. (ras, gender, holibi, ...)

Selffulfilling prophecy: zelfbevestigende uitspraak: voorspellingen komen uit omdat mensen zich gedragen naar een gemaakte voorspelling. (vb. *faalangst*).

Self-denying prophecy/self-defeating prophecy: zelfvernietigende uitspraak: voorspelling komt niet uit doordat mensen zich gedragen naar voorspelling. (vb. *zwarte verkeersdag voor bepaalde route, omdat uitspraak publiek wordt gemaakt, zullen mensen gedrag aanpassen en op andere dag of via andere route rijden, waardoor alternatieve dag/route overbelast wordt*).

Impression management : Als mensen optreden voor anderen met de bedoeling hen te imponeren en daarmee een gunstige definitie te bewerkstelligen, nemen we aan dat die anderen ons geloven en dat we echt zijn.

Symbolisch interactionisme: Een stroming binnen de sociologie die uitermate geschikt is voor het in kaart brengen van processen die zich afspelen op microniveau. Sociaal handelen en de betekenis ervan staan centraal.

Kritiek: interactionisten kijken te weinig naar structuur van samenleving en hoe die ons handelen bepaalt.

7.3 Mead als grondlegger van het symbolisch interactionisme.

“*Mind, Self & Society*” : het **bewustzijn (Mind)** en het **zelfbewustzijn (Self)** van mensen komt voort uit interacties tussen mensen en dat die op hun beurt bijdragen tot constructie van **sociale werkelijkheid (Society)**.

Mead wilde tegengewicht vormen voor Darwinistische en individualistische theorieën over mens en maatschappij.

- **Individualistische theorieën**: sociale werkelijkheid wordt herleid tot de eigenschappen van de individuen die samenleving vormen.
- **Mensen ≠ van dieren**: want mensen reageren niet op directe handelen van anderen, maar richten zich op betekenis die zij daarachter vermoeden (betekenis via symbolen, vb. taal) (= interpretaties)
- **Mensen ≠ van dieren**: want mensen kunnen zichzelf tot voorwerp van denken nemen – Self. Mensen zijn handelende en denkende individuen, maar kunnen ook over zichzelf nadenken.

Mead zocht verklaring voor ontwikkeling van **Self**. Hij plaatste ontwikkeling bij interactieprocessen. Neemt in die processen het symbool als belangrijke plaats in.

Role-taking: mensen die interageren kunnen zich steeds in gedachten van elkaars positie verplaatsen. L. Innerlijke en tijdelijk rolverwisseling.

Kinderen worden sociale wezen omdat ze rollen kunnen spelen, kan in iemands plaats ageren. Mead koppelde ontwikkeling van **Self** aan ontwikkelingsfasen die kinderen doorlopen:

- Kind richt zich eerst tot ‘**significant other**’ (vader, moeder, dichte relatie)
- Later richt kind en de jongeren zich op de ‘**generalized other**’ (brandweerman, politie, ...)
- Nog later overstijgt generalized other groepsniveau en richt jongere zich op waarden van maatschappij.

Mead is belangrijke socialisatietheorie; beklemtoont de sociale bepaaldheid van menselijke (interactie) gedrag. Mead heeft **Self** opgesplitst in twee delen:

- **I (het ik)**: deel dat onmiddellijk op buitenwereld reageert, creatieve deel van **Self**. Het I bepaalt zijn houding tegenover anderen los van wat men geleerd heeft. Hierin komen individuele wensen en behoeften van individu tot uiting.
- **Me (het mij)**: deel dat zich bewust is van zichzelf als object en dat als het ware door andere gecontroleerd wordt.

Wisselwerking tussen I en Me vormt Self; als gevolg van de **Inner talk**: gesprek tussen I en Me ontstaat als het ware een gedragslijn.

7.4 Blumer

Vertrekt van inzichten van Mead, maar vertaalt ze naar sociologie. **Blumer's** verdienste is dat hij methodologische consequenties gekoppeld heeft aan specifieke manier waarop symbolische interactionisten naar werkelijkheid kijken.

Zelfinteractie is sociaal van aard, hoewel ze plaatsvindt in psyche, is ze sociaal te noemen omdat ze verbonden is aan symbolen.

Gedrag is deels onvoorspelbaar door interpretaties die mensen hechten aan sociaal gedrag.

7.5 Het stigma (Goffman).

Impression management: hoe we overkomen gaan we bewust controleren. Hierbij willen mensen controle verwerven over informatie die andere gebruiken om zich van hen een beeld te vormen.

Frontstage communicatie: in de publieke arena, gedragen we ons veel meer zoals verwacht wordt. Invloed van het Me > I

Backstage communicatie: meer gevolg geven aan onze impulsen en minder rekening houden met regels die in formele interacties een rol spelen.

Stigma: als iemand kenmerk bezit dat hem/haar 'anders' maakt dan anderen en bovendien als niet gewenst wordt beschouwd, dan kan die persoon gestigmatiseerd worden.

└ hij/zij is in onze gedachten niet langer een volwaardig persoon, maar persoon met lagere status.

- Personen met zichtbare handicap kunnen nauwelijks ontsnappen aan stigma
- Personen met niet-zichtbare handicap hebben zekere controle over het verschil. Vertellen ze over hun aandoening of niet?
- Niet erkenbaar maken van niet-zichtbare handicap kan negatieve gevolgen hebben (*kinderen met dyslexie kunnen als domme kinderen beschouwd worden*)

7.6 Bedrog en zelfbedrog

- Belang van bedrog en zelfbedrog in sociale interactie (Trives)
- Bedrog en ontmaskeren van bedrog speelt belangrijke rol
- Manipulatie van informatie ifv ons voorkomen, indruk maken
- Maar: ook zelfbedrog
- Wedloop van bedrog en ontmaskering, dus zelfbedrog als antwoord op wedloop

Cognitieve dissonantie/overtuigingen

- Cognitieve dissonantie van Festinger
- Persoonlijke confrontatie met tegenstrijdigheid in overtuigingen
- Rationaliseren van overtuigingen en gedrag
- Rokeach: open en gesloten overtuigingssystemen
- Mogelijkheid van verwerking van nieuwe informatie/leren/veranderen

Rokeach

Open overtuigingssysteem	Gesloten overtuigingssysteem
Breed tijdsperspectief (verleden, heden, toekomst)	Beperkt tijdsperspectief (verleden)
Sterke samenhang/systeem	Zwakke samenhang/systeem
Vertrouwen in omgeving	Weinig vertrouwen in omgeving

Breed spectrum	Beperkt spectrum
Integratie van binnenkomende informatie	Afscherming van binnenkomende informatie

Symbolisch interactionisme levert inzichten aan om van onderuit naar sociaal handelen van mensen te kijken. Vooral nadruk op betekenisgeving in sociaal gedrag heeft tal van toepassingen.

Belangrijkste verdienste van deze benadering: domein van afwijkend gedrag.

“Afwijkend gedrag is dat wat door anderen als afwijkend wordt beschouwd”.

Benadering maakt ons alert voor gevaar van stigmatiseren en leert gedragsalternatieven te relativeren.

Symbolische interactionisten menen dat ons gedrag niet wordt gedetermineerd door de situatie waarin wij ons bevinden, maar wel door de betekenis die wij aan die situatie geven. Symbolisch interactionisme onderschat de rol van cultuur en structuur op menselijke interactie.

7.7 Empathie en interactief gedrag.

Verband tussen roletaking (Mead) en recente studie van interactief gedrag, onder meer bij primaten. Empathie is noodzakelijk in menselijke communicatie in die zin dat het verwijst naar mogelijkheid om informatie over andere te verzamelen.

In psychologie en neurologie wordt empathie bestudeerd als automatische reactie, waarover we weinig controle hebben; we kunnen het wel onderdrukken of juist niet, maar buiten enkele psychopaten (Dutroux, De Gelder) is niemand emotioneel immuun voor de toestand waarin andere mens zich bevindt.

Spiegelneuronen: speciale zenuwcellen die er voor zorgen dat mensen elkaar imiteren, deze helpen om andere mensen te begrijpen. Imitatie is noodzakelijk voor leren en socialiseren van mensen. Hoe meer er gespiegeld wordt, hoe meer solidariteit, betrokkenheid en saamhorigheid mensen ervaren, omdat ze zich als het ware kunnen indenken in de andere.

Saamhorigheid ontstaat omdat mensen over empathisch vermogen beschikken.

Empathie is verschillend van medeleven of invoelen:

- Empathie: proces van informatievergaring over de andere
- Medegevoel: bezorgdheid om de andere; medevoelen is meer dan empathie.

Empathie en spiegelneuronen bewijzen min of meer het bestaan van het sociale, van de mogelijkheid tot sociaal gedrag en interactie.

Basis van moreel gedrag : http://www.ted.com/talks/frans_de_waal_do_animals_have_morals : -

Apen zijn empathisch

- Empathie is noodzakelijke voorwaarde voor gevoelsmatig meevoelen
- Troostend gedrag ≠ empathie
- Co-operatie is even belangrijk als tegenwerken (concurrentie)
- Gevoel van fairness ook bij dieren. Ene aap krijgt druiven andere maar komkommer (vb. bij verloningstechniek).

7.8 De sociale ruiltheorie.

Ruiltheorie: verzameling van theorieën en benaderingen waarin het sociale ruilproces centraal staat.

Sociale interactie vanuit ruilsociologie: uitwisseling tussen individuen van (im)materiële zaken.

Mensen gaan volgen ruiltheoretici individuele relaties aan met anderen, niet alleen omdat we ons aangetrokken voelen, ook op basis van de winst die dit ons kan opleveren.

Individualistische benadering van sociale ruil: ruilrelaties beschouwd vanuit verondersteld **individueel eigenbelang**. Mensen gaan ruilrelaties aan als ze er zelf belang bij hebben.

Sociale interacties waarbinnen op basis van macht verplichte ruil tot stand komt (vb. diefstal) wordt niet gezien als vormen van sociale ruil omdat er geen wederkerigheid is.

Rational Choice Theory: voortbouwend op sociale ruiltheorie gaan rationale keuzebenaderingen dieper in op rationele en strategische aspecten van sociale ruilrelaties.

Homans sociale ruil

Sterke psychologische benadering van ruil. (Psychologischer dan Blau).

Sociale ruil in functie van individuele behoeftebevrediging van de mens. Veronderstelling dat mensen streven hun beloningen te **maximaliseren** en hun kosten te minimaliseren.

Zo kan iemand vriendschapsrelaties aangaan met iemand omdat die relatie hem in toekomst garantie biedt op realiseren van eigen behoeftebevrediging.

Gedrag wordt gestuurd door afweging, waarbij mensen kiezen voor gedrag waarvan zij denken dat het hen het meeste nut oplevert.

Sociale ruil in sociale ruiltheorie van Homans: sociale ruil die rechtstreeks tot stand komt tussen 2 personen.

Homans' Wet: Hoe frequenter individuen met elkaar in interactie treden, hoe hechter ze worden en als een samenhangende groep kunnen herkend worden.

Sociale ruil: behoeftebevrediging verloopt efficiënter door in interactie te gaan met andere mensen.

Nadruk op directe ruil; hoe frequenter interactie, hoe hechter sociaal interactieverband.

Utilitaristisch karakter van ruil; duidelijk eigenbelang met optimalisatie van individuele behoeftebevrediging.

Sociale ruil veronderstelt een zekere mate van vertrouwen, opbouw van vertrouwen is zeer belangrijk. Door sociale ruil ontstaat sociale relatie en verwachtingspatroon t.a.v. ander zonder duidelijke omschrijving van wederzijdse verplichtingen.

Ruilrelaties beginnen bij kleine transacties, waarbij risico's beperkt zijn en weinig vertrouwen mee gemoeid is. *Collega helpt andere. Andere help collega terug of doet niets.*

Uitbreiding van **onderlinge wederkerigheid** verhoogt vertrouwen in ruilrelatie.

Bij uitbreiding van ruilrelaties ontstaat systeem van **wederkerigheid**, waarbinnen processen van wederzijds vertrouwen en uitwisseling van G&D, affectie, ... kunnen plaatsvinden.

Ruiltransacties met vallen en opstaan, **incrementele wederkerigheid** (stapsgewijs).

Sociale ruil is breder dan financiële en economische transacties.

Sociologische verklaringen (proposities) voor sociaal gedrag (Skinner – Homans):

- **Succespropositie:** hoe vaker activiteit beloon wordt, hoe groter kans dat ze wordt uitgevoerd.
- **Stimulispropositie:** als bepaalde stimulus in verleden gepaard ging met beloning van iemands activiteit, dan zal het voorkomen van die nieuwe stimulus in het heden of toekomst kans vergroten dat iemand die activiteit of gelijkaardige activiteit opnieuw uitvoert.
Vraag op babysitten (stimulus) → rijkelijk beloond → volgende keer zal je vraag zeker aanvaarden.
- **Waardepropositie:** hoe waardevoller een beloning voor iemand is, hoe groter kans dat persoon activiteit zal uitvoeren
- **Deprivatie-verzadigingspropositie:** hoe vaker iemand in het recente verleden een beloning heeft ontvangen, hoe minder waard elke verdere eenheid van beloning voor hem is. *Eerste pintje geeft veel meer voldoening, dan het 34^e.*
- **Frustratie-agressiepropositie:** als een verwachte beloning niet uitkomt of er een bestraffing volgt die onverwacht was, worden mensen daar boos om.
Student die veel studeert, maar toch niet slaagt voor examen → boos.

Rol van neurale netwerken bij sociale interactie.

Oxytocine (stof in de hersenen) speelt belangrijke rol bij het **verbinden** van sociale contacten met gevoelens van plezier. Centrale rol bij **moeder-kind relaties** en bij opbouw van vriendschappen en romantische interacties. Zelfs bij zorgtaken wordt meer oxytocine aangemaakt zodat mensen plezier beleven aan verzorgen van mensen.

Slechte sociale relaties geven aanleiding tot negatieve gevoelens; weinig oxytocine.

The power of inclusion and exclusion indicate our fundamental need for social integration and are, no doubt, part of the explanation of why friendship and social involvement are so protective of health.

7.8.1 Blau: sociale ruil en macht.

Klemtoon op belang van sociale structuren als gevolg van sociale interacties (↔ Homans). Sociale structuren en machtsrelaties kunnen aard van sociale ruil beïnvloeden.

Mensen met meer **macht** kunnen uit sociale ruil meer voordelen halen dan anderen.

└ **Beginsel van het minste belang:** persoon die het minst te verliezen heeft, heeft meeste macht.

Belang van wederkerigheid: *ik koop brood, bakker verwacht dat ik in ruil daarvoor bedrag betaal. Ik lever iemand dienst, ik kan verwachten dat andere mij ooit wederdienst bewijst, zonder dat ik garantie heb dat die wederdienst geleverd wordt.*

Door sociale ruil ontstaat **sociale relatie** en **verwachtingspatroon** t.a.v. ander, zonder dat duidelijke omschrijving van wederzijdse verplichtingen, wordt bepaald.

Belang van gemeenschapsgevoel bij intergenerationele solidariteit.

7.9 Rationaliteit in sociale interactie

Uitgangspunt: context van rationeel denken en handelen = **doelrationeel handelen**.

Simon & March hebben kritiek op economische opvatting van rationaliteit. Daardoor beperkte rationaliteit van beslissing omdat:

- Individuen hebben een beperkte mogelijkheid om informatie te verwerken, weten niet perfect wat ze willen
- Individuen kennen niet alle mogelijke keuzealternatieven
- Individuen beschikken meestal niet over voldoende tijd om meest rationele keuze te maken.
- Individuen kunnen niet alle mogelijke consequenties van alle mogelijkheden overzien
 - Laten zich leiden door trial and error / dagelijkse ervaring om keuze te maken
 - Of geleid door beslissingen uit verleden (werkte toen, dus waarom nu niet?)
 - Of komen tot stand door groepsdruk
 - **Satisficerende rationaliteit** i.p.v. maximalisatie rationaliteit.

Mensen zullen zich, gegeven de situatie, neerleggen bij die keuze die hen op dat moment de meeste voldoening of satisfactie oplevert.

Rational Choice Theory: Sociologen gaan hierbij sterk leunen op economische theorieën en vooral op wijze waarop mensen hun belangen zo goed mogelijk nastreven en streven naar een optimale oplossing voor hun beslissing.

(**Coleman**): Limieten van rationeel handelen en mogelijk behoud van vertrouwen en solidariteit in sociale systemen.

Olsen: Hoe komen collectieve goederen tot stand in een wereld van eigenbelang?

└ **Collectieve goederen** komen tot stand als gevolg van inzet van aantal mensen, maar kunnen door hun aard niet ontzegd worden aan degene die niet hebben geijverd voor dit goed.

Mensen kunnen lid worden van vakbond. Bij loononderhandelingen spreken vakbonden voor alle medewerkers, lid of geen lid → Free-rider.

Free-rider: bij groepswerk wel altijd ene in groep die niets doet → oplossing: evaluatie.

Free-rider-probleem: individuele rationaliteit kan leiden tot collectieve irrationaliteit. De free-rider is degene die mee geniet van collectieve goederen en diensten, zonder een bijdrage te leveren.

Rol van **overheid** is leveren van collectieve goederen en organiseert verdeling van middelen anders dan op marktbasis.

7.9.1 Speltheorie

Von Neumann en Morgenstern: speltheorie geeft inzicht hoe mensen vanuit een bepaalde beslissingslogica in interactie treden met andere beslissers. ≈ schaakspel.

De speltheorie kan men definiëren als een theorie over het maken van keuzes door individuen waarbij het resultaat van die keuzes afhankelijk is van keuzes die gemaakt worden door de tegenspelers. Het is een theorie uit de sociale wetenschappen die zich volgende vraag stelt: *Indien we aannemen dat individuen handelen op grond van eigenbelang, hoe handelen ze dan in omstandigheden van sociale interactie?*.

Niet-coöperatieve spelsituaties:

- Geen bindende afspraken
- **Nulsomspellen:** Winst voor ene is verlies voor andere
- *vb. Tennis, voetbal (Team A tegen Team B)* **Coöperatieve spelsituaties:**
- Spelers mogen overleggen welke keuzes zij maken
- Zowel competitie als samenwerking is mogelijk
- Niet nulsomspellen: niet altijd win-win-situatie, maar leveren per saldo over lange termijn, meer positieve dan negatieve sommen op, meer wederzijds voordeel dan parasitisme.
- *vb. overlegvergadering, voetbal (onderling overleg spelstrategie in team A).*

Waarom werken mensen samen in wereld van competitie en eigenbelang? Toont belang aan van informatie en vertrouwen als elementen in sociale coöperatie. Sociale actoren halen beide (of meer) voordeel uit de samenwerking (*vb. Prisoners dilemma*).

Tit for Tat spel (lik op stuk) was in computersimulatie winnende coöperatieve spel.

Soort levenswijsheid als het op samenwerken aankomt, bevat drie elementen:

- In eerste instantie wees lief voor elkaar, en werk samen
- Laat niet over je heen lopen, in geval van bedrog werk je volgende keer niet meer samen.
- Wees niet rancuneus, als andere weer kiest voor samenwerking, ga dan voor samenwerking. *In relatie gaat iemand scheef, hoeveel keer kan partner dit toelaten.*

7.9.2. Samenwerking en competentie als overlevingsstrategie.

Belangrijk om inzichten uit biologie en evolutieleer toe te passen op ontstaan en ontwikkeling van samenwerking.

Evolutionaire benadering van rationaliteit en feit dat mogelijkheden van coöperatie besloten liggen in onze hersenen.

Ruiltheorie vertrekt van onderuit, is een constructivistische opvatting over sociale interactie.

8. Groepen

Groep: aantal personen die met elkaar interactie hebben volgens bepaald en nogal standvastig patroon. Interacties zijn voldoende lang, frequent en duurzaam om als dusdanig door socioloog te worden bestudeerd.

Groep = sociaal systeem waarbinnen duurzame en frequente interacties plaatsvinden volgens vaste patronen, en waarbij de leden zichzelf als lid van groep beschouwen en door andere leden als groepslid beschouwd word.

- **Objectieve criterium van groep:** het frequente, regelmatige, uitgebreide, directe, gecoördineerde en duurzame karakter van sociale interacties tussen aantal personen.

- **Subjectieve criterium van groep:** interagerende leden beschouwen zichzelf als leden van groep en worden door omgeving beschouwd als behorend tot de groep.

Groep wordt gekenmerkt door **samenhorigheidsgevoel**: groepen ontwikkelen een wij-gevoel, dat krachtig mechanisme vormt van sociale cohesie.

8.1 Primaire en secundaire groepen.

Primaire groep:

- gaan uit van een kwestie van overleven, het zijn als het ware survival units.
- gekenmerkt door direct, **face-to-face** contact
- groepsleden richten zich tot ander in zijn totaliteit
- **samenhorigheid** en het productief karakter van groepen (samen doen we beter en meer) staat centraal
- gekenmerkt door ontwikkelen van evidenties zoals groepsnormen en bindende gedragsregels
 - **groepsnormen**: ontwikkelen zich door interactie tussen groepsleden en ontstaan dus niet vanuit een van buitenaf regelend mechanisme
 - **bindende gedragsnormen**: uiting van de waarden die mensen van groep delen
- **primaire socialisatie**: functie wordt vervuld door gezin en de peergroep
 - Gezin : prototype van primaire groep
 - **Peergroep**: groep van personen die zich in zelfde positie bevinden, waarmee men frequente interactie onderhoudt en waaraan sociale actoren mee hun referentiekader ontlelen.

Secundaire groep:

- meer functioneel karakter
- gemediatiseerde communicatie
- veel minder/geen beslag op totale persoonlijkheid
- geen/weinig plaats voor intieme sfeer
- leden hebben alleen interactie op basis van utilitaire overwegingen en met zeer specifieke bedoelingen
- **secundaire socialisatie**: gebeurt in meer formele organisaties (vb. school)

8.2. Formele en informele groepen.

Formele groepen: sociale systemen waarbinnen interacties verlopen volgens vaste regels, wetten, schriftelijke afspraken en strakke organisatieregels. Groep krijgt sterk gestructureerd en formalistisch karakter.

Formele aanpakken garanderen standvastigheid, objectiviteit en zekerheid.

In organisaties vooral formele groepen, maar ook informele groepen, organische gedragsregulering.

Informele groepen: ontstaan op spontane wijze en zijn minder sterk gestructureerd en de groepsprocessen komen vrij spontaan en organisch tot stand. Vele afspraken gebeuren mondeling, leden benaderen elkaar op basis van sympathie- of antipathiegevoelens.

Rationele systeembenadering: legt nadruk op organisaties als rationeel, meestal van bovenaf ontworpen systemen om vooropgestelde doelen te bereiken.

Organische systeembenadering: legt nadruk op organisatie van samenwerkende en samenlevende individuen. Organisaties zijn naast doelverwervende machines ook sociale systemen.

Veel aandacht aan informele processen en informele structuur binnen organisaties: Onderscheid:

- normatief systeem van doelen
- feitelijk gedrag van elementen (leden, medewerkers, participanten) van systeem.

8.3. Gemeinschaft en Gesellschaft (theorie van Tönnies).

Gemeinschaft: verhoudingen van wederzijdse solidariteitsgevoelens, opofferingsgezindheid en intieme persoonlijke kennen van elkaar domineren. **Traditie** en **godsdiens**t zijn bindende krachten van deze samenlevingsvorm en leggen meestal beslag op totale persoonlijkheid van individu.

Niet formalistisch.

Gesellschaft: contractuele en formele relaties overheersen en mensen staan gevoelsneutraal t.o.v. elkaar. **Meer functioneel, utilitaristisch.**

8.4. Referentiegroepen.

Referentiegroepen: groepen waar naar toe wordt verwezen als standaard voor gedragsregeling en daarbij horende waarden en normen.

Verwachtingen, eisen, aspiraties van het individu en de groep worden beïnvloed door aanwezigheid van andere zogenaamde referentiegroepen.

Opkijken naar andere groepen in samenleving als referentie voor eigen gedrag:

- **Normatieve referentiegroep:** groep waartoe een persoon wil behoren, en daarom neemt hij nu al waarden en normen van groep over → **anticiperende socialisatie** (*opkijken van arbeidersklasse naar burgerij*).
- **Comparatieve referentiegroep:** groep waartoe persoon niet noodzakelijk wil behoren, maar waar hij/zij zich mee vergelijkt → **Relatieve deprivatie**. (zich tekort gedaan voelen in vgl. met andere).

8.5. Taak- en emotiegerichte groepen.

Argyris: maakt onderscheid tussen rationaliteit van de organisatie en de technische competentie enerzijds, en de interpersoonlijke competenties anderzijds.

- **interpersoonlijke competentie:** sociale vaardigheden, ontwikkelen van motiverende stijl van leidinggeven en conflictoplossend vermogen.

Ideale organisatie is deze waar psychisch welzijn van werknemer centraal staat.

Likert: maakt onderscheid tussen taakgerichte en mensgerichte leiderschapstijlen.

- Taakgerichte groep: gericht op het behalen van resultaten
- Emotiegerichte groep: gericht op groepsdynamisch proces en daarbij horende emotionele aspecten.

Elke groep heeft taak- en groepsdynamisch aspect, die elkaar wederzijds beïnvloeden. *Voorzitter op vergadering: moet resultaten behalen, om dat te kunnen zal voorzitter emotionele processen van anderen analyseren....*

Katzenbach en Smith: **zelfsturend team**: a small number of people with complementary skills who are committed to a common purpose, performance goal and approach for which they hold themselves mutually accountable. Team is hechte groep. Max # leden voor goed team: 12-15

8.6 Groepsdruk

- Ontstaan van groepsnormen en bindende gedragspatronen in de groep
- Prestatienormen in organisaties
- Informele arbeidsproductiviteitsregulering
- Groepscultuur: gedeelde waarden, normen
- Groepsdenken
- Unanimiteit binnen de groep ten nadele van individueel kritisch denken

9. Types van sociale systemen: netwerken en collectiviteiten.

Elias heeft in zijn werk op vrij eenvoudige wijze de complexiteit van sociale systemen aangetoond.

	Aard van sociale betrekking	
	Direct	Indirect
Gemeenschappelijke waarden	Groep	Collectiviteit Vrienden op Facebook

Groep gaat max. tot 12-15 leden. Netwerk is ruimer. Probleem is toename van internationale complexiteit in grote groepen.

Dunbar: mens is in staat tot ongeveer **150** stabiele relaties met anderen, dit zijn relaties waarin persoon weet wie andere is en hoe relaties met anderen uit het netwerk zijn opgebouwd.

Collectiviteiten: zijn nog grotere sociale systemen, waarbinnen individuen een gemeenschappelijk kenmerk of belang vertonen, maar zeer losse tot zelfs geen sociale interacties met elkaar onderhouden.

10. Types van sociale systemen: organisaties.

10.1 De dominantie van organisaties in ons dagelijks leven.

Rol van organisaties:

- Invloed op samenleven van mensen en het dagelijks gedrag van individuen
- Vrijtijdsbesteding van individuen
- Levensdoelen van individu verwezenlijken
- Voorzien in levensnoodzakelijke behoeften van individu

→ Door georganiseerde verloop ontstaat er een zekere voorspelbaarheid van dagelijkse gedrag van individuen.

Als de regels, afspraken en leefregels vertrekken vanuit perspectief van de organisatie en bepalen ons handelen binnen de organisatie.

Organisaties: sociale systemen die menselijke interactie in goede banen leiden, maar ons individuele handelen ook dirigeren en sturen.

Organisaties worden vanuit 2 perspectieven benaderd:

- **Top-down:** overstijgt het individu en verwijst naar een sociaal systeem dat ons bepaalde regels en verplichtingen oplegt, maar ons ook bepaalde rechten geeft.
- **Bottom-up:** verwijst naar organische visie op organisaties, het gaat hier om het georganiseerde verloop van sociale interacties, mate waarin dit voorspelbaar en geconstrueerd is. Organische benadering: mensen → groepen → organisaties.

10.2 Organisaties in ons dagelijks leven

- Mensen → groepen → organisaties
= bottom-up (organische benadering)
- Samenleven of –werken in grote aantallen
- Met specifiek belang of doel
- Arbeidsdeling en afhankelijkheidsketens
- Formalisatie van de interactie tussen de organisatieleden tegenover de informele organisatie
- Organisaties worden onderworpen door mensen en herstructureren ze
- Organisaties zijn ‘negotiated order’
- Formele en informele orde
- Georganiseerd (comfortabel, voorspelbaar) en organisatie (dwingend)
- Organisaties van onderuit en van boven af
- Onderuit: organisch, geconstrueerd
- Van boven af: dwingend, hiërarchie

10.3 Organisaties als rationalisering van het sociaal coöperatief handelen

- Organisaties als rationele constructen
- Orde en voorspelbaarheid
- Doelrationeel handelen (Weber)

10.3.1 Rationale ordening in opkomende industrialisatie

- Organisaties zijn vormen van rationeel handelen
- Rationele constructies
- Voorwaarde voor industrialisatie
- Bureaucratie als model

10.3.2 Elementen rationele benadering

Rationeel perspectief: organisaties zijn als instrumenten, bedoeld voor bereiken van rationeel vooropgestelde doelen.

Organisatie is een **planmatig sociaal systeem** in functie van het bereiken van bepaalde doelstellingen.

→ Organisatie is bedoeld om doelstellingen te bereiken, doelstellingen kunnen zeer duidelijk opgesteld zijn of zeer vaag. **De wil om doelstellingen te bereiken is voorwaarde voor organisatie.**

Organisatie is dus **doelverwervend sociaal systeem**, gekenmerkt door een sterke mate van formalisatie van het **samenwerkingsverband** tussen leden van de organisatie.

Om doel te bereiken is in meeste gevallen **planning** noodzakelijk, gepaard met programmatisch handelen in functie van gestelde doelen.

Een van belangrijkste problemen van organisatie = **beheersbaarheid**: het doen samenwerken van verschillende personen en groepen (die verschillende belangen vertegenwoordigen) i.f.v. bereiken van vooropgestelde doelen.

10.3.3 Doelverwervende systemen

Verschil tussen wat organisaties zeggen en wat ze doen:

- **Officiële doelstellingen**: doelen zoals vermeld in de statuten of op andere formele wijze worden vermeld en nagestreefd → meestal officiële bestaansredenen van organisatie.
- **Operationele doelstellingen**: werkelijk nagestreefde en gerealiseerde doelen, ze kunnen afwijken van de officiële.
- **Expliciete doelstellingen**: doelstellingen zijn duidelijk, klaar en helder geformuleerd.
- **Impliciete doelstellingen**: doelstellingen zijn slechts vaag en zeer algemeen vermeld in organisatie.
- **Haalbare doelstellingen**
- **Niet haalbare doelstellingen**

Simon en March: **Hiërarchie van doelstellingen**: doelstellingen op lager niveau als middelen op hoger niveau. Zo wordt een doelstelling op bepaald niveau een middel voor realisatie van doelstelling op hoger niveau.

vb. het maken van een cilinder voor een auto: doelstelling 1 cilinder afwerken zorgt voor realisatie van doelstelling 2(hoger niveau) auto.

Vanuit dit perspectief kan organisatie beschouwd worden al keten van doelstellingen – middelen gericht op consistentie van geheel van middeldoel realisatie.

Missie van een organisatie: de centrale opdracht van een organisatie, bestaansredenen van organisatie. Deductief worden uit centrale missie de centrale **strategische doelstellingen** afgeleid, om vervolgens door **watervalsysteem** te belanden bij doelstellingen van afdelingen, team en zelfs individuele medewerkers.

Systeemoelen: als systemen hebben organisaties neiging tot overleven, en ze hebben moeilijkheden om zichzelf op te heffen → kan leiden tot voortbestaan van **slapende verenigingen** (ooit opgericht met bepaald doel, maar naar verloop van tijd geen activiteiten meer ontwikkelen).

Formalisatie van interne organisatiestructuur is belangrijk gegeven in rationele systeemmodel van organisaties. Formalisatie van interne structuur laat toe interacties tussen medewerkers te verbeteren, duidelijke afspraken te maken, duidelijk organogram op te bouwen waardoor zichtbare en duidelijke samenwerking tussen afdelingen, teams en medewerkers tot stand komt.

Formalisatie: middel om interacties tussen elementen duidelijk zichtbaar te maken tot een herkenbaar en voorspelbaar patroon.

Business process reengineering (BPR): interne productie- en dienstverleningsprocessen binnen organisaties worden radicaal herbekeken en opnieuw georganiseerd → technieken steunen op optimaliseren van formele organisatiestructuren en werkprocessen binnen de organisatie.

Formele communicatie: zorgt voor uniformiteit en duidelijke communicatieboodschappen. Discussies worden vermeden en taken worden goed verdeeld.

10.4. Organisaties naar macht (Etzioni)

Etzioni formuleert in zijn organisatietypologie drie vormen van macht; met die macht kan in organisatie het gedrag van organisatielieden beïnvloed worden, om ervoor te zorgen dat organisatiedoelen bereikt worden.

- **Coërcieve macht:** machtssysteem dat steunt op repressieve uitoefening van macht, wat min of meer neerkomt op het gebruik of het dreigen met fysiek geweld.

Resultaat: Dwangorganisatie

- **Remuneratieve macht:** vorm van gedragsbeïnvloeding die voortkomt uit het al dan niet geven van materiële voordelen of nadelen.

Resultaat: Utilitaire organisaties

- **Normatieve macht:** beïnvloedt het gedrag door beroep te doen op betrokkenheid op waarden. Beïnvloeder probeert gedrag van individu te bepalen op basis van morele overwegingen, argumentatie met waarden en normen en overtuigingen.

Resultaat: Normatieve organisaties

Deze drie vormen van macht associeert Etzioni met drievormen van inzet van individu, die samengaan met drie types van organisaties:

- **Dwangorganisatie:** in organisatie die steunt op coërcieve macht, zal gedrag van individuen voornamelijk bepaald worden door gebruik van of dreiging met fysiek geweld of onderdrukking. Inzet van leden van organisatie is minimaal en duidelijk negatief geladen. *vb. Concentratiekamp, gevangenis.*
- **Utilitaire organisatie:** individuen worden tot bepaald gedrag aangezet door het bieden van voornamelijk financiële voordelen, waardoor betrokkenheid verhoogt wordt.
- **Normatieve organisatie:** beroep gedaan op het waarde- en normbesef van de medewerker van een organisatie.

Totale organisaties: dagelijks doen en laten wordt fundamenteel bepaald door de organisatie en het individu wordt geen enkele keer individuele vrijheid gegund.

10.4.1. Totale organisaties.

Goffman: idee van totale instituties → allesomvattende organisaties die gehele leven van haar leden bepaalt. Absolute culturele determinatie. Totale onderwerping. *vb. sekte, terreurgroep, godsdienstig fundamentalisme.*

Missionaire organisaties: normen en waarden als bindmiddel in organisatie (*vb. Al Qaida*)

10.4.2. Organisaties van onderuit.

Organisaties: samenlevings- of samenwerkingsverbanden waarbinnen individuen functioneren met elk hun specifieke behoeften en belangen.

Wanneer mensen zich organiseren en daarvoor organisaties ontwikkelen, bekijken we organisatie **van onderuit of bottom-up**.

↳ nadruk op organisch karakter van organisaties – organisch = spontaan ontstaan

Formele organisatie: wordt vastgelegd in werkschema's, procedures, hiërarchische verbanden tussen mensen en expliciete rolvoorschriften door functiebeschrijvingen.

Informele organisatie: spontaan ontstane interacties tussen mensen binnen een organisatie.

Organisatorische initiatieven van leden van organisatie die eigen leven gaan leiden en niet altijd gewenst zijn door formele leiders en top van organisatie. Die initiatieven willen organisatieroutines en regel van onderuit ombuigen, dwarsbomen, neutraliseren, omzeilen of aanvullen.

Drie wijzen waarop organisatie informeel van onderuit wordt veranderd:

- Spontane organisatie van onderop: organische regulering en normering (tegen regels van top in)
- Oppositionele organisatie: meningsverschillen, opposities
- Geïmporteerde organisatie: fusies, outsourcing van activiteit brengt andere organisaties binnen met bijhorende waarden en normen.

10.5 Wetenschappelijk management

Ontstaan vanuit de organisationele noodzaak van de 19^e eeuwse industriële revolutie.

Machinemetafoor: Wetenschappelijk management ziet mens als verlengstuk van machine, terwijl taken van arbeider zo efficiënt mogelijk aangepast worden aan eisen van de productie van de machine.

Arbeidende mens volledig gereduceerd tot passief, niet-denkend wezen, zonder verantwoordelijkheden.

Succesformule: routines, specialisatie, omvang, hiërarchie, ingenieursvisie.

De betekenisvolle context voor dit soort van organisaties wordt gevormd door ingenieurs en bedrijfsleiders die vanuit hun ingenieursvisie arbeiders in een organisatie beschouwen als perfect moduleerbare en controleerbare elementen. Betekenissen gaan over controle, **arbeiders** worden beschouwd als per definitie **lui en niet te vertrouwen**, discipline als dwangmiddel tot aanzetten tot werken.

- **natural soldiering bij arbeiders:** natuurlijke neiging van arbeiders om lui te zijn en aan werk te ontsnappen
- **systematic soldiering bij arbeiders:** neiging om onder groepsdruk minder te presteren

Het Taylorisme gaat uit van drie vormen van arbeidsspecialisatie/arbeidsdeling:

- **Horizontale arbeidsdeling:** taken worden zoveel mogelijk opgesplitst en toegewezen aan gespecialiseerde werknemers (lopende band)
Fordisme: combinatie van lopende band gecombineerd met hogere verloning van arbeiders en een aanzet van minimale bescherming door aanbod van sociale zekerheid.
- **Verticale arbeidsdeling:** taken worden toevertrouwd aan gespecialiseerde werknemers, die in hiërarchisch verband staan t.o.v. anderen. Zo worden plannende, controlerende en uitvoerende taken van elkaar gescheiden o PCU-model : Planning, Controle, Uitvoering
- **Functionele arbeidsdeling:** arbeidsdeling aan top van organisatie, waarbij management wordt opgesplitst in verschillende domeinen. Vormt basis voor ondersteunende managementdisciplines.

Atomische mensbenadering: werkende mens wordt benaderd als geïsoleerd individu dat losstaat van groep of maatschappij waarvan hij/zij deel uitmaakt. **Arbeider als productie-unit.**

Reductionistische benadering: werken vanuit ingenieursbenadering met nadruk op fysische inzet. "The one best way to do a job".

Premiestelsel: geleverde productietotaal dient als basis voor het uitbetalen van de premies en lonen.

Principes van Taylor:

- Alle verantwoordelijkheid bij de manager
- Managers doel al het denkwerk en werkers moeten uitvoeren
- Wetenschappelijke methodes gebruiken voor meest efficiënte uitvoering van het werk te bekomen
- Maakt werker duidelijk wat en hoe het moet gedaan worden
- De beste personen selecteren
- Leidt de arbeiders op om het werk zo efficiënt mogelijk te doen
- Controleer prestaties van werknemer om te zien of hij zijn werk goed doet om tot goede resultaten te komen.

10.6. Bureaucratie als rationele ordening van organisaties.

Max Weber wordt beschouwd als vader van de bureaucratietheorie in de organisatiesociologie.

Sociaal-rationeel en doel-rationeel handelen: analyse situeert zich vooral op niveau van politieke besluitvorming, organisatiestructuren van bedrijven en administraties en de wijze waarop mensen omgaan met macht.

Voor industriële maatschappij:

- Arbeidsgroepen waren klein in aantal
- Werk werd individueel of binnen kleine organisatorische verbanden uitgevoerd
- Taakverdeling en onderlinge verhoudingen waren persoonlijk en traditioneel bepaald.

Door **industriële revolutie** krijgen we grote fabrieken en centrale administratie die grote aantallen mensen samenbrengen in een organisatorisch samenwerkingsverband.

Voor Weber is bureaucratie type van organisatie waarin **onpersoonlijkheid** en **rationaliteit** in hoogste graad ontwikkeld zijn. Bureaucratie is organisatiemodel waarin **instrumentaliteit** in menselijke interactie het verst is doorgevoerd.

- **instrumentaliteit**: sociaal handelen wordt georganiseerd door middel van regels en technologische controlesystemen, en niet meer op basis van intermenselijke relaties en emoties.

Iron Cage (Weber): systeem waarbij individuen meer en meer omgeven worden door regels en rationele controle. Individuele vrijheid wordt ondergeschikt aan technologische en rationele controlesystemen → leiden vaak tot **overdreven bureaucrativering van samenleving**.

Individueen: Onpersoonlijke, abstracte, plastische wezens die gemakkelijk in te passen zijn in een rationeel geordend systeem van sociale posities en rollen.

Aan het bureaucratisch organisatietype beantwoorden aantal principes die samen het ideaaltipe van bureaucratie vertegenwoordigen. **Weberiaanse principes**:

- **Principe van vaste regels en procedures**:
Het systeem omvat organisatie waarin alle mogelijke situaties en problemen voorzien zijn.
Aan elke situatie beantwoord geheel van regels en procedures, die door werknemer moeten worden toegepast.

Administratieve regels: zorgen voor correcte behandeling van dossiers en objectieve behandeling van administratieve medewerker.

Regels terug te vinden in wetten, statuten, reglementen, ... Belang van personeelsstatuut.

Administratieve procedures: leggen formeel opgelegde aanpak vast voor behandeling van problemen en de algemene dienstverlening naar de klant of publiek. Uniforme behandeling, universele dienstverlening

Volgen van regels wordt verzekerd door gezaghebbers, die op onpartijdige en onbewogen wijze de regels toepassen.

- **Principe van de ambtshiërarchie**:
Perfect systeem van onder- en bovenschikking.
Ambachtshiërarchie heeft **piramidaal** verloop waarbij topfunctionarissen orders geven en gehoorzaamd moeten worden, zonder dat persoonlijke interpretaties door ondergeschikten mogen gegeven worden.
Verschillende posities liggen formeel vast en worden voorgesteld a.d.h.v. **organogram**.
- **Principe van de formele communicatie/geschreven stukken**:
Bewaring van formele documenten om te controleren en om als eventuele bewijsstukken te dienen voor latere betwistingen. (vastleggen van wederkerigheid, contracteren).

In bureaucratie **overheersing van schriftelijke communicatie**, waardoor weinig horizontale communicatie plaatsvindt omdat alles moet verlopen via hiërarchische meerdere.

Op basis van instructies wordt handelen van medewerker bepaald.

- **Instructie:** formeel bepaalde handelingswijze, waardoor binnen gegeven omstandigheden een uniforme handelswijze wordt nagestreefd.

Alles ligt vast in formele procedures en regels zodat weinig overleg nodig is bij oplossen van problemen. Gestelde procedures moeten gevolgd worden, problemen als instructies niet zijn opgevolgd, bestraffen met sancties.

- **Principe van de noodzakelijke opleiding:**

Individueel verwerven slecht bepaalde positie op basis van **kennis en bekwaamheid**.

- Belang van degelijke opleiding en objectief examensysteem als wijze van selectie
- Tegengaan van favoritisme, persoonlijke sympathie en nepotisme.

Promotie vindt plaats op grond van objectieve criteria (kennis, # dienstjaren, ...)

Weber: bureaucratie meest geschikte organisatievorm om over te stappen naar systeem van verwerving van sociale posities i.t.t. klassieke toewijzing van functies op basis van familiebanden, goede relaties,

- **Principe van scheiding van private en publieke sfeer:**

Bureaucraat vult zijn volledige dagtaak in zijn bureau of kantoor → **strikte** scheiding tussen privésfeer en werksfeer.

Opdelen van tijdsbesteding in private en publieke sfeer is typisch voor bureaucratie in een industriële samenleving.

Voordeel van scheiding: bureaucraat kan in volle onafhankelijkheid handelen, zonder dat hij risico loopt om persoonlijk aansprakelijk te worden gesteld voor eventuele fouten in uitoefening van zijn job.

- **Principe van een vast wedde of loon:**

Iedereen krijgt gelijk loon voor gelijk werk.

Wedde anciënniteit: vaste opslagen op geregelde tijdstip, niet prestatie-gebonden.

Bureaucratisch organisatietype vormt op basis van deze principes een ideaaltipe.

- **Ideaaltipe:** theoretische gedachteconstructie waarin de essentiële kenmerken van bepaald sociologisch verschijnsel worden bepaald en waarmee sociale werkelijkheid wordt geanalyseerd.

10.6.1. De bureaucratische organisatie vandaag.

Voordelen van bureaucratie:

- Beslissen op basis van objectieve criteria en niet persoonlijke willekeur ○ **Objectief selectiesysteem:** aanwervingen en beoordeling op grond van objectieve criteria en niet op basis van sympathie.
- Vaste benoeming: onafhankelijk handelen van de ambtenaar t.o.v. politiek ○ Administratieve medewerkers worden beoordeeld op prestaties en op respecteren van statutaire regels en procedures
- Scheiding tussen private en publieke sfeer ○ Formele communicatie garandeert duidelijkheid en uniformiteit binnen een organisatie ○ Organisationele basis infrastructuur
- Voordeel van voorspelbaarheid en rationeel handelen

Nadelen van bureaucratie: ○ Weinig flexibel, onpersoonlijk karakter ○ Mechanistisch, formalisme, technocratisch ○ **Technocratische aanpak:** wordt veroorzaakt door

mechanisch karakter en ziet menselijke inbreng volledig over het hoofd en heeft geleid tot hele reeks van kritieken over het mensonvriendelijke kenmerk van bureaucratie

- Gebrek aan creativiteit en ondernemingszin
- Zwakke interne communicatie
- Rigiditeit
- Geen klantgerichtheid of omgevingsgerichtheid, organisatie op zich (geen oog voor klant en omgeving).

Als gevolg van nadelen van bureaucratie ontstaan nieuwe opvattingen over functioneren van publieke organisaties → **NPM: New Public Management**.

└ **NPM**: internationaal georiënteerde aanpak en beweging bij overheden

NPM is gevolg van drie oorzaken:

1. Besparingen in uitgaven van publieke overheid
2. Opkomst van neoliberale gedachtegoed
3. Vraag naar meer management van publieke sector

Managementprincipes bij NPM:

- Meer verantwoordelijkheid voor topmanagement
- Duidelijke prestatienormen
- Grotere nadruk op outputcontrole
- Desaggregatie van grote bureaucratieën
- Meer concurrentie binnen publieke sector
- Nadruk op managementtechnieken uit private sector

→ leidt tot nieuwe benadering van mens en organisatie in publieke overheid.

10.7. Het rationele management volgens Fayol.

Fayol is grondlegger van managementfunctie

Managementfunctie Fayol	Managementfunctie Taylor
- Schetst theorie over functioneren van top van het bedrijf - Analyseert functie van management - Geeft belangrijkste onderdelen weer die manager moet opnemen op bedrijf te managen	Houdt zich voornamelijk bezig met functioneren van arbeider of m.a.w. situeert zich aan basis van de bedrijfshiërarchie

Functie van management van organisatie wordt des te belangrijker naarmate functie hoger op in bedrijfshiërarchie gesitueerd wordt.

Productief-technische-functies: onderste functies/operationele functies.

Managementfunctie omvat 5 bestanddelen:

- **Voorzien:** strategische functie: voorspellen van toekomst en organisatie voorbereiden op deze toekomst door strategische planning.

- **Organiseren:** opstellen van organogram, bepalen van bevoegdheden en verantwoordelijkheden in de hiërarchische structuur, eenheid van leiding handhaven en eventuele delegatie van beslissingbevoegdheid.
 - **Organogram** kan aangevuld worden met uitgebreide functiebeschrijvingen, die nauwkeurig beschrijven wat wie moet doen, wat er verwacht wordt, ...
- **Leiding geven:** instrueren en motiveren van medewerkers en het eventueel helpen de doelstellingen te bereiken
- **Coördinatie:** afstemmen van verschillende handelingen van medewerkers, uitwisseling van informatie, overleggen en eventueel oplossen van conflicten tussen medewerkers en afdelingen
- **Controle:** nagaan of vooropgestelde plannen uitkomen en opdracht verlopen is volgens gestelde regels en procedures. Eventueel bijsturen van plannen en sanctioneren van medewerkers indien opdrachten niet worden uitgevoerd of instructies niet gevolgd werden.

10.8 Organisaties als systemen in hun omgeving.

Organisatie als sociaal systeem vertoont vooral kenmerken van complexe systemen waaronder feedback, holisme, zelforganisatie en strategie.

Eerste organisatiesociologen onderzoeken relatie van organisatie met omgeving.

Toenemende complexiteit en dynamiek van omgeving leidt tot **disfunctioneren** van bestaande organisatiestructuren. → zoektocht naar nieuwe organisatievormen.

Wat is concrete invloed van omgevingselementen op het intern functioneren van organisaties?

10.8.1. Turbulente omgevingen en hun relatie met de organisatie.

Lawrence & Lorsch: een van eerste onderzoeker die relatie tussen omgeving en organisatie onderzoeken.

Conclusie: naargelang stabiliteit van omgeving zich wijzigt, interne structuur van organisatie verschilt. Mate van complexiteit van omgeving vertaalt/weerspiegelt in mate van interne complexiteit van organisatie. Invloed van omgeving op sociaal systeem. Externe factoren van omgeving hebben belangrijke invloed op uitbouw van interne structuur van organisatie.

- **Stabiele omgeving:** eenvoudige, functionele organisatievormen en eenvoudige controlesystemen
- **Onstabiele omgeving:** gedecentraliseerde organisatievorm en veelzijdiger systeem van controle. (onstabiele omgeving: technologie verandert snel, onvoorspelbare omgeving)

Lawrence & Lorsch stelde ook verschil tussen noodzaak tot **interne differentiatie/specialisatie** en noodzaak tot **interne integratie** van organisatie vast.

- **Interne differentiatie:** systemen splitsen zich op in zelfstandige interne subsystemen van specialisatie. Door toenemende instabiliteit en complexiteit van omgeving neemt nood aan differentiatie toe.

Differentiatie: werk in organisatie moet zodanig worden georganiseerd dat medewerker, team of afdeling verantwoordelijk is voor elk significant segment uit de omgeving. Medewerkers van elk team of afdeling moeten nodige expertise bezitten om met specifiek onderdeel van omgeving om te gaan. Gevolg van toenemende differentiatie: **interne communicatiestoornis** tussen gespecialiseerde personen of diensteenheden, zodat organisatie risico

loopt te desintegreren → noodzakelijk nieuwe methoden van integratie te ontwikkelen, die organisatie bij elkaar houden en integreren.

- **Interne integratie:** coördinatie van afzonderlijke eenheden, integratie van de gedifferentieerde eenheden.

In organisatiesociologische benadering gaat het vooral om evenwicht dat tot stand komt tussen enerzijds wijze van functioneren van organisatie en anderzijds kenmerken van omgeving waarbinnen organisatie moet functioneren.

Burns & Stalker: verschillende soorten van omgeving, afhankelijk van markt waarbinnen ze moeten functioneren en de mate van innovatieve productietechnologie. Twee ideaaltypische modellen:

- **mechanisch model:** gekarakteriseerd door een streng uitgelijnd systeem van onderschikking en bovenschikking van het personeel, strenge hiërarchie en centralisatie van de beslissingsmacht in hand van enkele personen.
- **organisch model:** minder strenge scheidingslijnen tussen het personeel, veel teamwork, decentralisatie van de beslissingsmacht, veel horizontale communicatie tussen personeel, losse taakomschrijving met mogelijkheid tot persoonlijk initiatief van het personeel.

Mechanisch model	Organisch model
Grote nadruk op opdeling van taken en differentiatie	Minder nadruk op arbeidsspecialisatie en standaardisatie tenzij ze effectief bijdragen tot het organisatietaken en -doelstellingen
Functionele specialisten zoeken op een hoger niveau naar technische verbetering van hun taken	Nadruk op specifieke kennis en ervaring met het oog op organisatietaken en –doelstellingen
Supervisors op elk hiërarchisch niveau coördineren het werk van de verschillende functies onder hun bevoegdheid	Het werk van constant geherdefinieerd in interactie met andere collega's
Rechten, plichten en gebruikte technieken van elke positie zijn exact gedefinieerd en toegewezen	Plichten en verantwoordelijkheden zijn vaag gedefinieerd
Autoriteit, controle en communicatie liggen formeel vast en zijn hiërarchisch georganiseerd	Autoriteit, controle en communicatie worden afgeleid van gemeenschappelijke behoeften en belangen en liggen niet vast in enge contractuele verbintenissen
Verticale communicatie met vele hiërarchische lagen organiseren de relatie tussen top en uitvoerder	Veel laterale communicatie, overleg en weinig rechtstreekse bevelen
Communicatie op basis van instructies en directieven	Communicatie op basis van informatieoverdracht
Loyaliteit ten aanzin van de organisatie en gehoorzaamheid aan superieuren is voorwaarde van tewerkstelling	Betrokken met de doelstellingen van de organisatie is belangrijker dan gehoorzaamheid en loyaliteit
Prestige verworven op basis van de positie in de organisatie	Prestige verworven op basis van professionele en technische netwerken

Mechanisch model in stabiele omgeving, voorspelbaar (weinig concurrentie, regelmatige markt, weinig innovatie, standaardproductie, geen of weinig verandering in consumentengedrag)

Organisch model in onstabiele omgeving (veel concurrentie, veel innovatie, moeilijke klanten).

Situationele omgevingsanalyse:

Wanneer de omgeving van een organisatie vrij stabiel is en routineus dan zouden we organisatiesystemen moeten gebruiken die mechanisch zijn van aard. De rigiditeit van het mechanisch model is op dat moment geen probleem, doordat er weinig risico is op verandering. Het organische systeem daarentegen is meest geschikt om te functioneren in onstabiele omgevingen, en geeft managers de mogelijkheid om snel op veranderingen in te spelen. In dit geval vormt de rigiditeit van het mechanische systeem een handicap voor het efficiënt functioneren van de organisatie.

10.8.2. De relatie tussen gebruikte technologie op organisatie.

Technologisch determinisme: onderkennen van relatie tussen gebruikte technologie, meer bepaald technologie waarmee de productie of dienstverlening verloopt, en het intern functioneren van de organisatie.

Best passende organisatiestructuur hangt af van technologische omgeving waarin organisatie opereert. De gehanteerde productie/dienstverleningstechnologie maakt hiervan belangrijk onderdeel uit.

Woodward: organisatiesocioloog die voor eerst onderzoek hoe relatie in elkaar steekt tussen gebruikte technologie en interne organisatie-functioneren.

Drie bedrijfstypes:

- **Unit and small-batch production (op maat; meest complex)**
Bedrijven die eenmalige producten of kleine hoeveelheden – eenheden product produceren. Productiewijze is complex, weinig voorspelbaar en onderhevig aan verandering.
- **Large batch production (massaproductie; minst complex)** Bedrijven die overwegend steunen op massaproductie.
Slagen erin om zeer repetitief uniforme producten of diensten te leveren.
- **Proces production systems (procesproductie; tussen bovenstaande van complexiteit).**
Continue in- en uitstroom van niet-verwerkte input tot verwerkte output. (*olieraffinaderij*)

Relatie tussen technische complexiteit en interne structuur:

Naarmate een productiesysteem meer overhelt naar massaproductie, een grotere mate van controle en voorspelbaarheid aanwezig is. Helt een bedrijf eerder over naar een small batch productiesysteem, met weinig standaardisatie en voorspelbaarheid, dan stelt men vast dat de interne structuur van de organisatie complexer wordt.

De complexiteit van de interne structuur wordt geoperationaliseerd a.d.h.v.:

- **Lengte van bevelsvoering:** hoe complexer omgeving, hoe langer lijnen van bevelsvoering
- **Span-of-control van de bovengeschikte:** geeft weer hoeveel medewerkers een leidinggevende kan superviseren.
Hoe complexer de omgeving (technologie), des te lager de span of control

- **Proportie managers tot totale werkgelegenheid:** naarmate productiecomplexiteit toeneemt, stelt Woodward vast dat er meer managers zijn tewerkgesteld. (Plattere organisatie)

➔ Dus gebruikte technologie bepaalt interne structuur, controle-uitoefening, organogram.

Contingentie(theorie): beste structuur van organisatie hangt af van toevallige factoren uit de omgeving zoals de gebruikte productietechnologie.

Thompson: technologisch determinisme, ook voor dienstensector. Drie technologieën:

- **Long-linked technology:** gebruikt als productie of dienstverlening plaatsvindt in een specifieke volgorde. Bepaalde stap moet afgewerkt zijn vooraleer volgende stap kan genomen worden. (vb. *lopende band*). Planning in de tijd van productie of dienstverlening is belangrijk. ○ **Planning:** meest bekende coördinatiemechanisme, vooral gebruikt in een industriële omgeving
 - **Mediating technology:** brengt verschillende organisaties, doelgroepen of klanten samen
(vb. *banken brengen als dienstverlening leners en kredietverschaffers samen*)
Standaardisatie van afspraken leidt tot gezamenlijke input van te leveren producten/diensten
- **Standaardisatie:** middel om tot overeenstemming te komen door op voorhandbepaalde diensten, instructies of afspraken
- **Intensive technology:** samenbrengen van verschillende technieken en methoden in functie van bereiken van specifiek doel. Vereist het meeste flexibiliteit, omdat constant de inbreng van producenten moet afgesproken, onderhandeld en bijgesteld worden. ○ **Onderlinge afstemming:** meest flexibele coördinatiemechanisme, vooral actief in complexe productie en dienstverleningsomgevingen, waar constant nieuwe afspraken, probleemoplossingen en creativiteit vereist is om uiteindelijk G/D te kunnen leveren.

Perrow: Technologie = activiteit waarmede grondstoffen worden getransformeerd tot gewenste G&D. Grondstoffen kunnen zowel bestaan uit materialen, mensen of zelfs informatie.

Perrow: bewijst relatie tussen gebruikte technologie en de structurering van organisatie.

Mate van routinematig/voorspelbaar werk kan op twee wijzen worden bepaald worden:

- Het al dan niet voorkomen van uitzonderingsgevallen
- Aan- of afwezigheid van onderzoekstechnieken of procedurehandboeken om problemen op te lossen.

Variabiliteit van gebruikte technologie

		Weinig uitzonderingen	Veel uitzonderingen
Aanwezigheid van diagnose-instrumenten	WEL	Routineorganisatie (vb. staalfabriek)	Ingenieursorganisatie (vb. machinefabriek)
	NIET	Ambachtelijk (vb. ambachtelijke glasblazerij)	Non-routine organisatie (vb. ruimtevaartlabo, Apollo13)

Eenvoudige/duidelijke routineorganisatie : Ontstaat bij het voordoen van weinig uitzonderingsgevallen en duidelijke diagnose-instrumenten

Non-routineorganisatie: Ontstaat bij het voordoen van veel uitzonderingsgevallen en weinig diagnose-instrumenten

Belang van routines: naarmate meer routines zien we voorspelbaarheid en minder complexe organisaties. Hoe minder routinematig, hoe groter de interne complexiteit.
Ingewikkeldheid van productie of dienstverlening bepaalt mate van 'managerial complexity'.

10.9. De configuratiesociologie/organisatieanalyse van Mintzberg.

De organisatiesociologische verdienste bestaat in het inzicht dat binnen organisaties dominante spelers aan bod kunnen komen die het beleid en het functioneren in belangrijke mate bepalen als gevolg van hun relatieve machtspositie in de organisatie.

Deze machtspositie wordt op zijn beurt bepaald door de belangrijkheid van het gehanteerde **coördinatiemechanismen** in organisatie.

Op het vlak van coördinatie onderscheidt Mintzberg 5 coördinatiemechanismen, die zal vertaald worden in 5 belangrijke belangengroepen in de organisatie

10.9.1. De vijf configuraties van Mintzberg.

Theorie steunt op vaststelling dat werk in organisatie op een of andere manier moet worden gecoördineerd. Samenwerking tussen medewerkers loopt niet vanzelf, maar vraagt specifieke inspanning en communicatie om te overleggen, regelingen te treffen en andere organisatorische vragen. **Arbeidsverdeling en coördinatie zijn kernproblemen in een organisatie.**

Coördinatiemechanismen.

- **Onderlinge aanpassing**: meest natuurlijke en evidente coördinatiemechanisme in organisatie. Onderlinge informele overleg in kleine groep staat model voor dit mechanisme. Het biedt het grote voordeel van **flexibiliteit, informeel overleg** en **mogelijkheid om creatief** om te gaan met uitdagingen van het werk. Weinig hiërarchie. Werkt enkel binnen kleine organisaties (groepen). Onmogelijk binnen groep van meer dan 12.

- **Direct toezicht:** coördinatie van werk komt niet meer tot stand door onderling overleg, maar wordt gedirigeerd van bovenaf door afzonderlijke hiërarchisch hogergeplaatste medewerker. Manager krijgt verantwoordelijkheid voor werk van uitvoerders, werkt met instructies en controleert werkzaamheden. **Coördinatie wordt gepland en georganiseerd door managementfunctie.**
- **Standaardisatieproces:** bepaalde aspecten van werk- of dienstverleningsproces uniformiseren om een vorm van voorgeprogrammeerde coördinatie in te voeren (door management).
 - **Standaardisatie van taken:** belang van instructies, werkprocedures en reglementen om correcte uitvoering van werk in goede banen te leiden.
 - **Standaardisatie van output:** vaste afspraken over de te leveren output kan werk binnen organisatie makkelijk delegeerbaar maken. Management volgt constant output op via **metingen**.
 - **Standaardisatie van vaardigheden:** daardoor gebeurt coördinatie binnen organisatie op voorhand d.m.v. een vast vereiste opleiding en/of training.
 - **Standaardisatie van waarden en overtuigingen.**

10.9.2. De vijf machtsgroepen in een organisatie.

- Strategische kern/top: moet zorgen dat organisatie haar doel bereikt en dat de belangen van de inrichtende macht of van aandeelhoudersvergadering worden behartigd. Door interne differentiatie en arbeidsverdeling treedt onderscheid op tussen uitvoerders en management (controle en planning). Toenemend belang van algemene manager als direct toezicht.
- Uitvoerende kern: aan basis van organisatie bevinden zich de operators, uitvoerders die uitvoerend werk verrichten van produceren van goederen of leveren van diensten verlenen. **Macht van de professionals:** macht grotendeels in uitvoerende kern, die voor zichzelf kunnen uitmaken hoe het werk moet worden gereguleerd. Macht ontstaat op basis van het beheersen van uitvoerende technieken, specialismen of daarbij horende competenties.
- Technostructuur: strategische top laat zich bijstaan door groep van specialistische stafdiensten, die instaan voor de analyse van de taken van de uitvoerders.

Arbeidsverdeling tussen groep van medewerkers die het werk uitvoeren (of het toezicht daarop hebben) en degenen die het werk standaardiseren.

- Middenmanagement: meer managers, niet enkel meer managers voor operatoren, maar ook voor managers. Tussen top en groep van uitvoerders installeert zich groep van middenmanagers, die bepaalde afdelingen of divisies onder hun bevoegdheid hebben.
- Kern van middenmanagement: productie-, distributie (marketing-) managers en supervisoren of leidinggevend lijnfunctionarissen, verbonden aan specifiek departement, divisies, afdelingen, ... Middenmanagers hebben gezag over afdeling, en ontleen macht door feit dat ze hun afdeling kennen en kunnen overzien.

- Ondersteunende diensten: geen stafeenheden om standaardisatie te bereiken maar om indirecte diensten aan zichzelf te verlenen, die eenheden kunnen variëren van kantine, kopiedienst, kuisdienst tot juridische afdeling, PR-afdeling of personeelsdepartement.

Stelling van Mintzberg is nu dat naarmate werk binnen organisaties complexer wordt als gevolg van ontwikkelingen in de omgeving, het belang van een coördinatiemechanisme kan verschuiven. Als gevolg van deze verschuivingen van onderlinge aanpassing naar direct toezicht, standaardisatie van output, vaardigheden of werkprocessen ontstaan andere machtsconfiguraties binnen organisatie. Overheersing van bepaald coördinatiemechanisme geeft bepaalde machtsgroep in de organisatie meer macht dan andere spelers binnen de organisatie.

Machtsconfiguratie

- Simpele structuur: overwicht van directe toezichters (managers)
- Machinebureaucratie: overwicht van de technostrucuur (staf, experts)
- Professionele bureaucratie: overwicht van de professionele uitvoerende kern
- Divisiestructuur: overwicht van het middenmanagement
- Adhocratie: overwicht van de ondersteunende diensten

Coördinatiemechanismen	Machtsgroep in de organisatie	Type organisatieconfiguratie
Direct toezicht	Strategische top	Eenvoudige structuur
Standaardisatie van werkprocessen	Technostrucuur	Machinebureaucratie
Standaardisatie van vaardigheden	Uitvoerende kern	Professionele bureaucratie
Standaardisatie van output	Middenmanagement	Divisiestructuur
Onderlinge aanpassing	Ondersteunende diensten	Adhocratie

10.9.3. Bounded rationality als kritiek op maximale rationaliteit.

Neo-Weberianen: doen poging om vroegere ideeën van Weber terug op te nemen, maar rekening houdend met reeds bereikte resultaten in de organisatiesociologie.

Belang van bereiken van doelstellingen binnen of buiten organisatie.

Simon & March: Mens is dus zeker geen passief instrument maar een strevend en actief denkend instrument. Mensen zijn niet dom en denken na → dat maakt management alleen maar moeilijker

- **Neo-Weberianen**: Kritiek op wetenschappelijkmanagement benadering van Taylor en Fayol en verwijten deze benadering aan **mechanisch reductionisme**. Taylorisme is te eenzijdig gericht op een mechanische benadering, maar houdt geen of onvoldoende rekening met actieve rol van individu.

- **Neo-Weberianen:** Voorstander van Human Relations benadering.
Afgestapt van mensen als gevoelloze, passieve, amorfe en volgzaam individuen. Individueel kan eigen psychische behoeften hebben, die rol spelen in onderneming/organisatie.
- **Neo-Weberianen:** stellen strikt psychologische opvatting over individu in organisatie in vraag.
Sociaal rationeel handelen: individuen zijn rationeel denkende en probleemoplossende wezens, die in hun werk nadenken over hun mogelijkheden, hun eigen doelstellingen,
Organisatie heeft doelstellingen, maar werknemers hebben ook doelstellingen
 - **Simon & March:** bestuderen band tussen doelstellingen van organisatie en wijze waarop doelstellingen van individuele participant en groep passeren en geleid worden binnen de organisationele doelstellingen.
 - **Simon & March:** Kritiek op Human Relations benadering en verwijten deze benadering aan **psychologisch reductionisme**. Ze gaan fundamenteel uit van motieven en psychische behoeften van individu.
- **Rationeel en economisch mensbeeld** om valkuil van behoeften te ontwijken. Vallen terug op oorspronkelijke opvattingen van Weber.
Rationeel en economisch mensbeeld in organisatie, waarbij medewerkers en organisaties plannen, ondernemen beredeneerde acties met oog op creëren van toegevoegde waarde in en buiten (aan zichzelf) organisatie.

Model van Simon & March: doelverwerving van individu in organisatie moet begrepen worden vanuit opportunistische logica. Individueel zal binnen organisatie zijn doelen zo goed mogelijk realiseren. ✖
Opportunist: individu dat constant uitgaat van de **definitie van de situatie** (= **perceptie**, *niet altijd meest rationele of juiste*) om binnen organisatie zijn doelstellingen te bereiken binnen grenzen van zijn mogelijkheden.

Geen maximale rationaliteit mogelijk:

- ✖ Individueel heeft geen volledig beeld van wat hij/zij nastreeft
- ✖ Individueel heeft geen totaal beeld van alle mogelijkheden
- ✖ Individueel kent ook niet alle mogelijke gevolgen van alle mogelijke keuzen die hij/zij kan of wil maken.

➔ **Satisficerende rationaliteit:** beperkte rationaliteitsopvatting van Simon & March.

Waarom we niet rationeel kunnen zijn om ons doelrationeel sociaal handelen te maximaliseren:

- à In maximalistische rationaliteitsopvatting wordt verondersteld dat individu perfect beeld heeft van wat hij/zij nastreeft. We hebben op voorhand perfect beeld en kennis van wat we willen.
- à Individueel bezit geen volledig beeld van alle mogelijkheden en daarbij horende kosten en baten.
Keuzes maken tussen verschillende alternatieven
- à Er wordt verondersteld dat individu alle gevolgen van elk mogelijk alternatief kent, en bijgevolg keuze kan maken op basis van het afwegen van alle gevolgen van alle mogelijke alternatieven.

Bounded rationality: door een gebrek aan info moet het individu zich tevreden stellen met die oplossing die hem/haar in de gegeven omstandigheden het meeste satisfactie oplevert, of de oplossing die het meeste nut oplevert volgens hen. En toch zal het nut niet gemaximaliseerd worden, maar hebben we te maken met een beperkte (maar voldoende) geacht nut volgens individu.

Opportunistische logica:

- Medewerker gaat uit van eigen definitie van de situatie
- Berekening, afwachten, tevreden met opportuniteiten die zich aandienen, en meestal niet kiezen voor meest rationele aanpak
- Snel tevreden met oplossing die zich aandient en tot voldoende satisfactie leidt – Menselijk brein is niet in staat om alle informatie te verwerken, beperkte verwerkingscapaciteit hindert maximale rationaliteit.

Waarom is beslissen een sociaal proces?

- Besluitvormingsproces is vorm van gezamenlijk beslissen, ieder met zijn eigen inzichten en streefdoelen
- Niet altijd meest rationele oplossing maar deze oplossing die bevredigend is voor alle partijen in besluitvorming
- Coalitiedachte bij beslissingen nemen
- Onderhandelingsproces, geven en nemen, compromissen zoeken, invloed van de dominante coalitie.

Coalitiedachte: organisatie is op te vatten als samenstel van organisatieleden die ieder vanuit hun eigen positie in een organisatie bepaalde doelen trachten te realiseren en bijgevolg bepaalde beslissingen beïnvloeden. Staat tegenover maximalistische rationaliteitsopvatting.

Ander kenmerk van Neo-Weberiaanse theorie is vaststelling dat beslisser veelal onzekerheidsvermijdend gedrag stellen.

Onzekerheidsreductie: reduceren van zoveel mogelijk onzekerheid. Onzekerheid vermijden is geen garantie voor meest rationele oplossing.

Een organisatie moet opgevat worden als een onzekerheidsreducerend systeem, dat zoveel mogelijk zal proberen onzekerheden uit de omgeving te reduceren om op die manier intern meer zekerheden op te bouwen

Hoe onzekerheid vermijden?:

- door terug te vallen op bestaande oplossingen
- door afspraken te maken met actoren uit omgeving (vb. met concurrentie) • door symptomen te bestrijden i.p.v. oplossingen te zoeken

Besluit: de onmogelijkheid maar noodzakelijkheid van rationaliteit.

- Organisatie als belangenstrijd en niet enkel gebaseerd op menselijke behoeften
- Beperkte rationaliteit
- Organisaties als beslissingsmachines

- Organisaties als onzekerheidsreducerende machine, actief omgaan met omgeving
- Rationeel bezig zijn is bestrijden van irrationaliteit
- Belangrijk: informatie zoeken om beslissing te nemen verhoogt rationaliteit

11. Maatschappijen.

Op allerhoogste niveau van sociale systemen bevinden zich samenlevingen. Sociologen zijn altijd geboeid geweest in het functioneren van maatschappijen. Deze processen spelen zich af op het macroniveau van sociologische analyse.

11.1 Inleiding

- Maatschappij is een complex sociaal systeem
- Grand theories
- Wat met wetmatigheden in maatschappelijke ontwikkeling, historicisme, historisch determinisme

11.1.1 Band

- Een kleine groep van mensen voornamelijk gevormd op basis van bloedverwantschap
- In jagers en verzamelaarsculturen
- Niet sterk gecentraliseerd, lage ongelijkheid, lage graad van arbeidsdeling
- Arbeidsdeling is meestal gebaseerd op geslacht
- Beslissingen genomen op collectieve basis, tradities en respect voor ouderen

11.1.2 Stam

- Een verzameling mensen samengesteld op basis van enkele families/bands
- In een sterkere overlevingscultuur dan een band wegens een grotere groep van mensen
- Arbeidsdeling is meestal gebaseerd op geslacht, positie vrouw wordt belangrijker
- Beslissingen genomen op collectieve basis, tradities, belang religie en rituelen, en respect voor ouderen

11.1.3 Chieftdom

- Een politieke structuur bestaande uit een verzameling van enkele dorpen of andere gemeenschappen met duizenden leden
- Aan hoofd staat permanent een opperhoofd
- Meer arbeidsdeling, met opgang van private eigendom, grotere ongelijkheid, machtsverschillen
- Gezag wordt formeel uitgeoefend, zichtbaar aan de hand van een hoofdplaats, en opperhoofd beschikt over machtsmiddelen voor het voeren van beleid
- Begin van grote landbouwsamenlevingen en slavendom

11.1.4 Staat

- Een sterk georganiseerd complex sociaal/politiek systeem met sterke arbeidsdeling
- Gecentraliseerde machtsstructuren en monopolie van het geweld, ontwikkeling formele structuren, schrift
- Is in staat om grote ondernemingen te organiseren
- Sterke organisatie van innen van belastingen

- Ontstaan van grote gecentraliseerde landbouwsamenlevingen en slavendom
- Voorbeelden: Egypte, Mesopotamië,...

11.2 Maatschappelijke ordening

- Mensen geven vorm aan de maatschappij als menselijke constructie
- Door normovertreders kunnen na verloop van tijd de maatschappelijke normen en waarden wijzigen
- Definitie van de situatie op maatschappelijk niveau via waarden, normen, verwachtingen, doeleinden, kennis
- Maatschappij als macro level van sociologische systemen
- Maatschappelijke verandering via machtsgroepen in de samenleving, verschillende belangen
- Maatschappelijk acties kunnen onbedoelde gevolgen hebben = pervers maatschappelijk effect
- Als iedereen zijn eigen belang nastreeft, ontstaat dan altijd het maatschappelijk belang zoals we het bedoeld hadden?

11.2.1 Anomietheorie van Merton

Illustreert manier waarop wisselwerking tussen het structurele en het culturele het handelen van individuen kan richten.

Merton: Sociologische verklaring voor afwijkend gedrag: hij ziet het als symptoom van het niet in overeenstemming zijn van enerzijds de door cultuur opgelegde waarden, doelstellingen en aspiraties en anderzijds de beperkte middelen om die te realiseren. **Spanningsveld = anomie.**

	Doelen	Middelen	Vormen van afwijkend gedrag:
Conformisme	+	+	Conformisme: als individu akkoord gaat met doelen en over de institutioneel aanvaarde middelen beschikt om die te realiseren. Geen vorm van afwijkend gedrag!!.
Innovatie	+	-	Innovatie: individu streeft doelen na, maar beschikt niet over legitieme middelen (vb. bank overvallen).
Ritualisme	-	+	Ritualisme: individu houdt zich aan de in maatschappij aanvaarde middelen, maar heeft de voeling verloren met de doelstellingen.
Retraitisme	-	-	Retraitisme: situatie waarin individu geen voeling heeft met doelstelling. Volledige terugtrekking uit maatschappij. Doelstellingen en middelen interesseren niet. (vb. Landloper, sekteleiden).
Rebellie	+/-	+/-	Rebellie: streven naar het realiseren van nieuwe doelen die algemeen gangbare afgekeurde doelstellingen moeten vervangen. Bovendien willen rebellen dit realiseren door andere middelen te gebruiken.

11.3 Macht en gezag in de samenleving

- Macht: zie ETZIONI
- Macht (Weber): macht die erkend wordt door diegenen die de macht ondergaan
- Vandaar: gezag = erkende en gelegitimeerde macht
- 3 vormen van gezag:
 - charismatisch gezag
 - traditioneel gezag

- rationeel-legaal gezag

11.4. Institutionalisering en instituties.

Institutionalisering: proces waardoor aspecten van menselijk sociaal handelen worden geobjectiveerd tot vaste en normatieve gedragspatronen. Het is zo'n universeel proces omdat instituties een gestandaardiseerd antwoord geven op noodzaak om gemeenschap in stand te houden. Door institutionalisering ontstaan sociale structuren en cultuurpatronen.

Twee deelprocessen van institutionaliseringsproces:

1. Structurele aspecten: Ontwikkeling van patroon van sociale posities en relaties (sociale structuren)
2. Culturele aspecten: Vorming van daarbij horende culturele elementen zoals kennis, verwachtingen, ... **Gestandaardiseerd maatschappelijk antwoord op specifieke maatschappelijke functies.**

vb. Justitie, onderwijs,

Instituties: belangrijk sturingselement voor menselijke interactie waardoor samenleven voorspelbaar wordt en resulteert in een geordende samenleving. Vast, collectie, bepaald patroon van sociaal handelen en de daarbij horende culturele elementen. Gevolg van institutionalisering.

Institutie ≠ instelling. *Institutie onderwijs wordt geconcretiseerd in onderwijs 'instellingen of organisaties' (scholen, gebouwen, klassen, inspecties, ...).*

Organisaties worden gevormd door **institutionele druk**. (*Universiteiten lijken op elkaar omdat ze aan dezelfde institutionele druk moeten voldoen (vb. onderwijswetgeving).*)

Institutionele druk:

Organisaties lijken op elkaar doordat ze onder institutionele druk dezelfde managementsystemen of interne procedures overnemen → **Isomorfisme**.

- **Coërcieve isomorfie:** is van elkaar kopiëren onder druk van wettelijke verplichtingen (*Ugent lijkt op KULeuven*).
- **Mimetische isomorfie:** van elkaar kopiëren onder druk van mode, hype, ...
- **Normatieve isomorfie:** van elkaar kopiëren onder druk van waarden en normen.

Gevolgen van institutionalisering

- Meer stabiliteit in sociale interacties
- Voorspelbaarheid
- Zekerheid
- Maatschappelijke programmering van sociaal handelen voor specifieke maatschappelijke functies

Reïficatie (FEUERBACH)

- Instituties zijn menselijke constructies
- Na verloop van tijd vervreemden ze van de mens, determineren het menselijk handelen en lijken op zichzelf te staan

- **Reïficatie** : fenomeen waarbij institutionele constructies op zichzelf en vooral als bovennatuurlijk beschouwd worden.
- **Religie** is institutionele projectie door de mens. Deze projectie wordt als vreemd, objectief en bovennatuurlijk beschouwd.

11.5 Malinowski over instituties

Malinowski: onderscheid tussen primaire en secundaire instituties.

Primaire instituties: elk menselijk samenleven ontwikkelt standaardgedrag patronen om de menselijke basisbehoeften te bevredigen (procreatie, opvoeding, ...)

Secundaire instituties: integratieve instituties zoals justitie, religie, politieke partijen

Instituties geven aanleiding tot rigiditeit en weerbarstigheid tegen verandering. Instituties zijn menselijke constructies; na verloop van tijd vervreemden ze van de mens, determineren het menselijk handelen en lijken op zichzelf te staan.

11.6 Voorbeelden van instituties.

- Van institutionalisering naar instituties
- Gerelateerd aan levensnoodzakelijke maatschappelijke functies
- Voorbeelden:
 - Het gezin
 - Het zorgsysteem
 - Het socio-economisch systeem
 - Het onderwijs
 - ...

11.6.1 Het Gezin.

Gezin: sociale institutie die individuen verenigt in kleine samenlevingsverbanden.

- **Nuclear family/kerngezin**: bestaat uit echtgenoten en potentiële kinderen
- **Extended family/uitgebreid gezin**: naast echtgenoten en kinderen nog andere samenwonende
- **Oriëntatie gezin**: familie waar persoon in opgroeit

Verwantschapsbanden: sociale verbindingen gebaseerd op en ontstaan door bloedband, huwelijk, adoptie.

Functies:

- Regeling seksueel verkeer (monogamie, polygamie, seriële monogamie, incesttaboe) ○ Polygynie: mannen mogen meerdere partners tegelijk hebben ○ Polyandrie: vrouwen mogen meerdere partners tegelijk hebben
- Sociale controle op voortplanting en nageslacht, afstamming
- Socialisatiefunctie: primaire socialisatie
- Veiligheid en bescherming
- Zorgfunctie: vooral samenleven en zorgen voor elkaar
- Economische functie: van belangrijke productie-eenheid naar consumptie-eenheid.

11.6.2 Het zorgsysteem.

- Zorg voor verbodenheid en solidariteit bij zorgbehoefte
- Verschuiving van familiale zorg naar de verzorgingsstaat (Welfare state)

Welfare state: samenleving waarin men bij uitbreiding van sociale wetgeving de staat de hoofdrol toebedeeld in het waarborgen van algemene welzijn → verzorgingsstaat/welvaartstaat.

- Overheid of uitbesteding van zorg

Functies:

- Solidariteit via wettelijk of privaat georganiseerde zorg bij ziekte, ongeval,...
- Herverdelingsfunctie: minimuminkomen, progressieve belastingschalen
- Integratiefunctie: inclusie versus exclusie

11.6.2 Het sociaal-economisch systeem

- Sociaaleconomische instituties zoals sociaaleconomische overlegorganen, belangengroepen, sociale vrede, pacificatie van sociaaleconomisch conflict
- Sociaaleconomische wetgeving en overeenkomsten (cao's)
- Sociale correctie, integratie, belangengroepen
- Belangengroepen: werkgevers en werknemersvertegenwoordiging in de overlegeconomie
- Sociaaleconomische overlegorganen: NAR, CRB, interprofessioneel overleg etc...
- Sociaal zekerheidssysteem
- Belang van sociaal pact (= Akkoord na WO2: We gaan overleggen en we zoeken een overeenkomst. Vakbonden en werkgevers erkennen elkaar als gelegitimeerde groepen)

12. Maatschappelijke verandering.

12.1. Parsons analyse van maatschappelijk systeem

Patroonvariabelen: een stel contrasterende termen die duidelijk maken aan welk patroon of aan welke kenmerken een sociale interactie beantwoord → Verwijst naar manier waarop individuen met elkaar kunnen interageren.

	Voor-industriële samenleving	(Post) industriële samenleving
Particularisme/Universalisme	Particularisme	Universalisme
Diffuusheid/Specificiteit	Diffuusheid	Specificiteit
Toewijzing/Verwerving	Toewijzing	Verwerving
Expressiviteit/Instrumentaliteit	Expressiviteit	Instrumentaliteit
Collectiviteit/Individualisme	Collectiviteit	Individualisme

Particularisme vs. Universalisme:

- **Particularisme:** situatie waarbij sociale actor met andere actor interageert op basis van bijzonder particuliere relatie van deze actor met andere.
- **Universalisme:** situatie waarbij sociale actor met andere actor interageert volgens een algemeen, universeel geldend, abstract normkader dat geldt voor alle leden van het sociale systeem waarbinnen interactie plaatsvindt.

vb. Rechter, die het recht moet spreken over personen door toepassing van universalistisch kader (wetgeving, rechten van de mens), los van relatie die de persoon kan hebben met de rechter. Spreekt recht zoals het wetboek oplegt (universalistisch), laat z'n hart spreken (particularisme).

Toewijzing vs. verwerving:

Sociale interactie tussen personen kan ofwel bepaald worden door kwaliteiten, eigenschappen die aan sociale actor zijn toegeschreven, afgezien van haar tegenwoordige, verleden of toekomstige verwenlijkheden (**toewijzing**), ofwel door actuele of verwachte verwezenlijkheden van een sociale actor (**verwerving**).

Diffuusheid vs. specificiteit:

Sociale interactie kan tussen sociale actoren welbepaald en strikt omschreven zin, dus volgens strikte regels (**specifiek**) of vaag en onbepaald (**diffuus**). vb. *relatie dokter-patiënt (specifiek)*, *relatie man-vrouw, lief-lief (diffuus)*.

Expressiviteit vs. instrumentaliteit:

Verwijst naar tegenstellingen waarbij subjectieve gevoelens toelaatbaar zijn (**expressiviteit**) in sociale interactie of niet toelaatbaar zijn (**instrumentaliteit**).

Collectiviteit vs. individualiteit:

Onderscheid tussen sociale interactie waarbij sociale actor de voorkeur geeft aan persoonlijke en eigen belangen geeft (**individualiteit**) of aan de belangen van de organisatie of groep (**collectiviteit**).

12.2 Conflictsociologie

- In tegenstelling tot consensus sociologie en integratieve sociologie
- Naast harmonieuze samenhang hebben mensen/groepen/organisaties/samenlevingen conflicten
- Dissensus ipv consensus
- Belangentegestellingen, concurrentie, strijd en macht vormen de aandachtspunten

12.2.1 Historisch materialisme

- Filosofie (sociologie) als praxis
- Kritische sociologie
- Historisch materialisme = productiewijze bepaalt het zijn van mensen
- Productiewijze is combinatie van productietechnologie en menselijke arbeid
- Productiewijze bepaalt de productieverhouding
- Vier mogelijke productiewijzen en samenlevingsvormen:
 - Primitief communisme
 - Agrarische samenleving
 - Feodale samenleving
 - Kapitalistische samenleving
 - Communistische samenleving
- Historisch materialisme is gebaseerd op de ontwikkeling van de productiekrachten als verklarende factor
- Warenproductie in de kapitalistische samenleving bepaalt de aard van de productieverhoudingen
- Belang van de economische onderbouw en bovenbouw

- De wijze waarop de mens produceert en de plaats die hij/zij inneemt in het productieproces is bepalend voor zijn manier van denken en handelen
- Het zijn bepaalt het bewustzijn en niet omgekeerd
- Godsdienst als opium van het volk want projectie van een betere wereld buiten de mens verzacht actuele lijden
- Belang van maatschappelijke ontwikkelingen verklaren op basis van WTE
- Belang van het emancipatorisch karakter van het historisch materialisme
- Communisme was mislukking

12.2.2 Sociale klassen

- Industriële productiewijze leidt tot 2 sociale klassen
- Uitbuitingstheorie door principe van de ongelijke ruil
- Arbeid wordt verkocht tegen laagste prijs en leidt bijgevolg tot uitbuiting door onderlinge concurrentie tussen kapitalisten
- Structurele klassentegenstelling
- Klasse an sich en klasse für sich
- Klassenbewustzijn leidt tot revolutie en emancipatie
- Vandaar de idee van de klassenloze samenleving als eindpunt van de communistische revolutie

12.2.3 Conflict sociologie na Marx

- Dahrendorf breidt het conflictdenken uit tot andere dan sociaaleconomische conflicten
- Voorspelde polarisatie tussen arbeidersklasse en klasse van kapitaalbezitters is niet uitgekomen; andere machtsgroepen hebben zich een plaats verworven
- Grote maatschappelijke ongelijkheid van 19^e eeuw is afgenomen
- In plaats van polarisatie is welvaartsstaat gekomen
- Verburgerlijking van de arbeidersklasse
- Marcuse:
 - The 'one dimensional man'
 - Repressieve tolerantie
 - Cultuurindustrie

12.3. De drie golven theorie van Alvin Toffler.

Toffler: beschrijft in werk ontwikkeling van menselijke samenlevingen op basis van drie golven.

- 1). Agrarische revolutie (10000 vC)
- 2). Industrialisatieperiode (18^e 19^e 20^e eeuw) met toenemende rationalisering
- 3). Postindustriële en informatietechnologische samenleving (2^e helft 20^e eeuw) met fundamentele ontwikkeling in de menselijke beschaving.

Elke golf heeft specifieke kenmerken en codes. **Golven lopen in elkaar over** wat betekent dat effect van eerste golf steeds doorgaat, maar overtroffen wordt door de tweede en later door de derde.

12.3.1 De eerste golf.

Primitieve samenlevingsverbanden: jacht en visvangst stonden in voor behoeftebevrediging van mens.

Eerste golf is **scharniermodel** in menselijke ontwikkeling omdat we vaststellen dat **mens** zich **vestigt op vaste plaats**, en daarmee vindt ontwikkeling plaats van grote organisatieverbanden.

Kenmerken van de eerste golf:

- Landbouw vormt de basis van de economie, feodaal systeem en grondeigendom
- Gebruik van menselijke en dierlijke energie, aangevuld met energiebronnen zoals windmolens en watermolens
- Doorgedreven gebruik van rudimentaire werktuigen gebaseerd op fysieke kracht, die slechts menselijke/dierlijke kracht versterken (*katrollen, eggen, molens, ...*)
- Nadruk op ambachtelijke productiewijze
- Leefgemeenschappen gekenmerkt door grootfamiliale structuren en multigenerationele gezinnen.
- Nadruk op persoonlijke communicatie
 - Briefwisseling via koeriers enkel voor rijken en machtigen
 - Informatie gecentraliseerd in kloosters en privébibliotheken
 - Belang van schrift
- Belang van primaire sector

12.3.2. De tweede golf.

Tweede golf: landbouwsamenleving maakt plaats voor industriële samenleving waar zware industrie overheerst en macht in handen komt van de bezitter van financieel kapitaal en de technische productiemiddelen.

Kenmerken van de tweede golf:

- Energiesystemen zijn gebaseerd op fossiele brandstoffen
- Door gebruik van fossiele brandstoffen treedt een sterke graad van mechanisatie op
- In het productieproces wordt fysieke arbeid vervangen door machine
- Centralisatie in grootschalige productie-eenheden
- Verkleining van samenlevingsstructuur naar klein familiale structuren of kerngezin
- Ontwikkeling van massamedia en boekdrukkunst. Papieren communicatie leidt tot formalisatie in bureaucratisch organisatietype
- Sterke toename van secundaire sector.

Codes: basisprincipes waarrond structurering van samenleving plaatsvindt.

- **Standaardisatie/uniformisatie:** manifesteert zich in vinden en organiseren van vaste routines, vastgelegde modellen, producten of produceren
- **Specialisatie:** door arbeidsspecialisatie worden taken tot in kleinste detail geanalyseerd en opgedeeld > Taylorisme
- **Synchronisatie:** hanteren van vaste tijden, vaste afspraken en vaste uurregelingen

- **Concentratie:** van fossiele brandstoffen, van fabrieken, van werkplaatsen en steden
- **Maximalisatie:** idee dat alle wat groter is ook beter is
- **Notie van centralisatie:** proces waarmee ondernemingen en organisatie meer en meer centraal bestuurd werden.

12.3.3. De derde golf.

Kenmerken van de derde golf:

- Hernieuwbare energie in plaats van klassieke brandstoffen
- Energiebesparende inspanningen
- Bio-toepassingen
- Informatieverwerking overgenomen door computers
- Nieuwe materialen (supergeleiders)
- Overgang naar diensteneconomie
- Neuro science

Codes van de derde golf:

- Diversificatie van producten en diensten vervangt de code van uniformiteit en standaardisatie.
- Multi-inzetbaarheid en multitasking vervangt specialisatie
- Desynchronisatie (flexibele uren, work life balance) vervangt synchronisatie.
- Decentralisatie: naast toenemende centralisatie ook aandacht voor decentralisatie (2^e en 3^e)
- Deconcentratie: kleinschaligheid in de grootschaligheid, global village idee vervangt concentratie

➔ Nieuwe codes bovenop, samen met onderliggende codes.

12.4 Ontwikkeling van sociaal gedrag (Elias)

- Uber den Prozess der Zivilization (1939)
- Modelleren van sociaal gedrag door maatschappelijke structuren en cultuur
- Vooral effect van langere en intensere vervlechtingen van sociale interactie
- Verankering van sociaal gedrag in ons brein en onze psyche

12.4.1 Ontwikkeling van gedisciplineerd sociaal gedrag

- Bestudering van sociaal gedrag sinds de Middeleeuwen op basis van documentenstudie (16^e/17^e eeuw)
- Vooral toenemende gedragsbeheersing en opbouw van gedragscodes
- Belang van etiquetteregels
- Onderdrukking van momentane en impulsief gedrag (agressie, seks, eten,...)
- Eerste vormen van gedisciplineerd gedrag aan de hofhoudingen in de toplaag van de samenleving
- Omgangsvormen, respect, inhouden van driften wordt de norm
- Later neemt de burgerij dit gecontroleerd gedrag over
- Ontstaan van schaamte en afkeer, sociale druk
- Zich distantiëren wordt belangrijk

12.4.2 Pacificatie van de samenleving

- Pacificatie betekent afname van geweld en ontstaan van veilige sociale ruimten
- Zelfs oorlogsvoering wordt gereguleerd
- Invloed van centraal gezag en monopolisering van het geweld door de staat
- Door grotere onderlinge afhankelijkheid vergroot de sociale druk om zich te gedragen en impulsief gedrag te vermijden
- Van Fremdszwang naar Selbstzwang
- Internalisering van de sociale controle
- Boeken dragen bij tot de interne sociale controle
- Civilisatieproces = zich behoorlijk rationeel en voorspelbaar gedragen
- Ontstaan van normbesef

12.5 Pinker: de constante afname van geweld in de samenleving

- Gebruikt onder meer de theorie van Elias
- Pacificatie als voorwaarde voor samenwerking
- Baseert zich niet op documenten maar op statistieken en theorieën over neurologie en psychologie, en sociaal gedrag

12.5.1 Historische krachten naar minder agressie

- Leviathan: monopolie van machtsuitoefening perkt geweld in
- Vreedzame handel: handel als non zero sum game
- Vrouwelijke emancipatie: meer vrouwelijke waarden, ook in leiderschap
- Uitbreidende cirkel: als gevolg van onderwijs, media, handel
- Toenemende rede: dankzij de rede worden groteren samenwerkingsverbanden mogelijk op lange termijn

12.5.2 Trend naar minder geweld

- Toenemende pacificatie: zie Elias, meer en grotere mate van veilige sociale ruimten
- Civilisatieproces: gedragsbeheersing, onderdrukking, impulsiviteit en inperking geweld
- Humanistische revolutie: veroordeling van geweld, verheerlijking van sociale omgang, propageren mensenrechten, de Verlichtingsfilosofen, zich plaatsen in perspectief van anderen, belang van onderwijs en opvoeding
- Lange vrede: lange periode in Europa en daarbuiten van geweldloos samenleven, economische globalisering
- Nieuwe vrede: verdwijnen koude oorlog, opkomst lokale conflicten en aanslagen, verminderen genocides
- Evolutie naar meer rechten: waaronder burgerrechten, vrouwenrechten, kinderrechten, holebi rechten, dierenrechten

12.5.3 Innerlijke demonen en engelen

- Coöperatie en samenwerking is even belangrijk, zo niet belangrijker dan competitie en strijd
- Vandaar het belang van elementen die ofwel samenwerking, ofwel competitie aanmoedigen
- Oorlog of vrede?

12.5.3.1 Innerlijke demonen

- Aanvallen: geweld tov individuele personen als tegen groepen
- Dominantie: zowel individuele als sociale dominantie
- Weerwraak
- Sadisme
- Ideologie: ideologisch gelegitimeerd geweld tegenover groepen/samenlevingen. In naam van...

12.5.3.2 Innerlijke engelen

- Empathie: zie verwijzingen in cursus naar empathie en inleven
- Zelfbeheersing: gedragsbeheersing, zelfcontrole
- Moreel besef: medegevoel tov collectiviteiten, organisaties en samenlevingen
- Rede: denken, doelgericht handelen

12.5.3.3 Conclusie

- Toename van het volume van de neocortex in relatie met toename coöperatief gedrag tussen mensen
- Logica van non zero sum games neemt evolutionair de bovenhand
- Intrinsieke logica van non zero sum games bepaalt de hogere complexiteit van onze samenleving als sociaal systeem