

Anarcho-Biblioteka
Dobry pieróg to wywrotowy pieróg



Cztery typy hierarchii w lewicowych organizacjach

Estelle Ellison

Estelle Ellison
Cztery typy hierarchii w lewicowych organizacjach

czarnateoria.noblogs.org
Tłumaczenie z Abolish_time

pl.anarchistlibraries.net

Spis treści

Jawna hierarchia – „ <i>Kadra</i> ”:	3
Pseudo-hierarchia – „ <i>Grupa czołowa</i> ”:	3
Ukryta hierarchia – „ <i>Rada rzecznicza</i> ”:	3
Pseudo-horyzontalizm – „ <i>Krąg wewnętrzny</i> ”:	7

Jawna hierarchia – „Kadra”:

- Metoda organizacji, która opiera się na zdaniu się na kadre (tj. organ prowadzący złożony z członków-weteranów);
- Występuje w kapitalistycznych miejscach pracy, instytucjach, biurokratycznych związkach zawodowych, organizacjach non-profit, a także w państwowym aparacie dowodzenia;
- W dużym stopniu opiera się na rekrutacji oraz umożliwia niewielką bądź wręcz zerową autonomię osób członkowskich;
- Asymilacja z kulturą organizacyjną jest oczekiwana i często łączy się z kulturą dyscyplinarną, posłuszeństwem i powściągliwością.

Pseudo-hierarchia – „Grupa czołowa”:

- Organizacja, która jest rozszerzeniem organizacji jawnie hierarchicznej;
- Przeznaczona do przyciągnięcia demografii osób lewicowych, które w przeciwnym razie nie byłyby zainteresowane dołączeniem do jawnej hierarchii w macierzystej organizacji;
- Grupy te rzadko, jeśli w ogóle, mają ścisłe kultury organizacyjne;
- Organizacja macierzysta wykorzystuje grupy czołowe jako taktykę rekrutacyjną, celując w członkinie grup czołowych, które idealnie pasowałyby kulturowo do jawnej hierarchii.

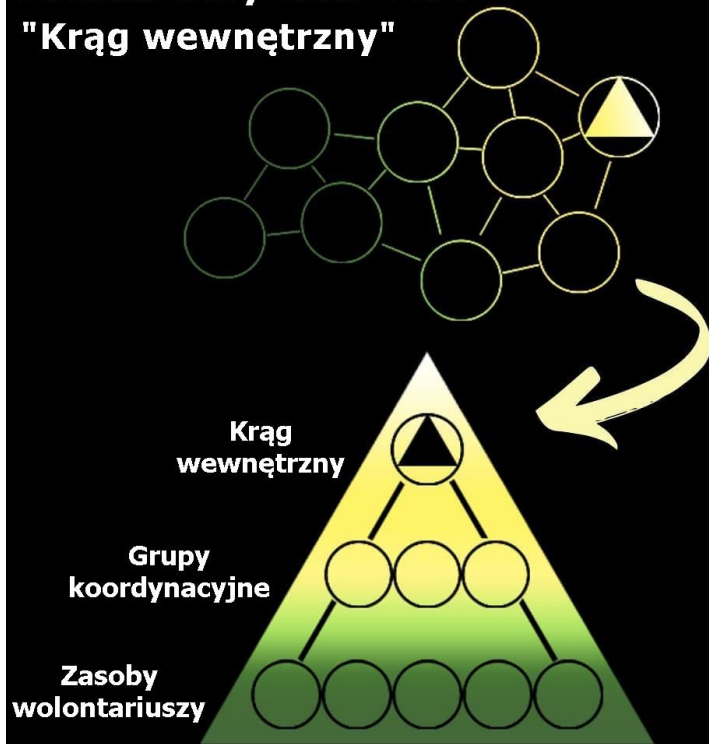
Ukryta hierarchia – „Rada rzecznicza”:

- Ukryta hierarchia wykorzystuje projekt, kampanię lub koalicję jako sposób na ukrycie wpływu, jaki kadra ma na strategię organizacji horyzontalnych;

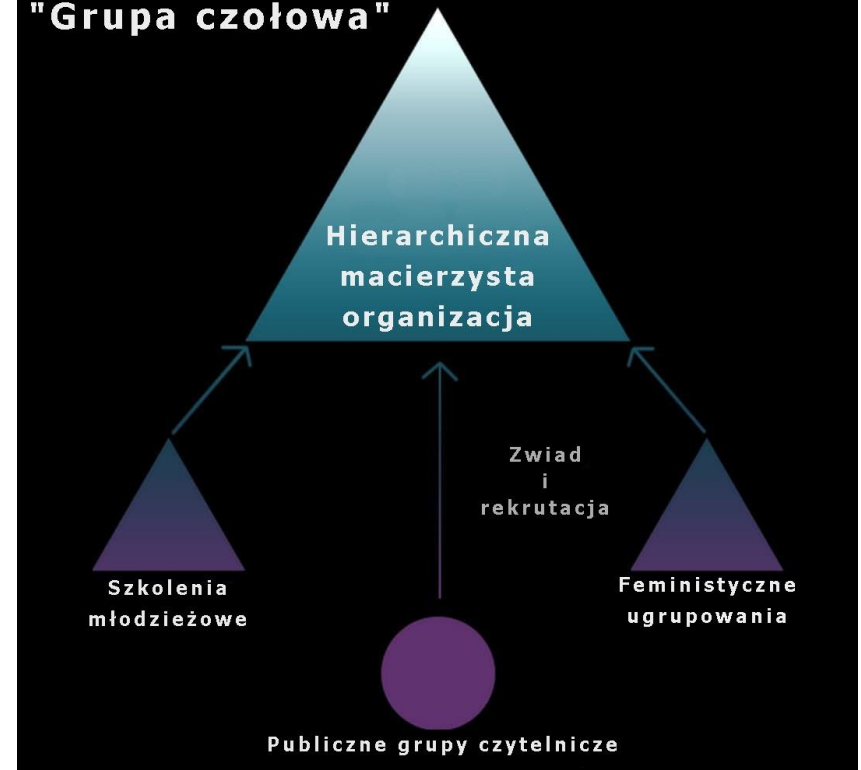
Jawna hierarchia: "Kadra"



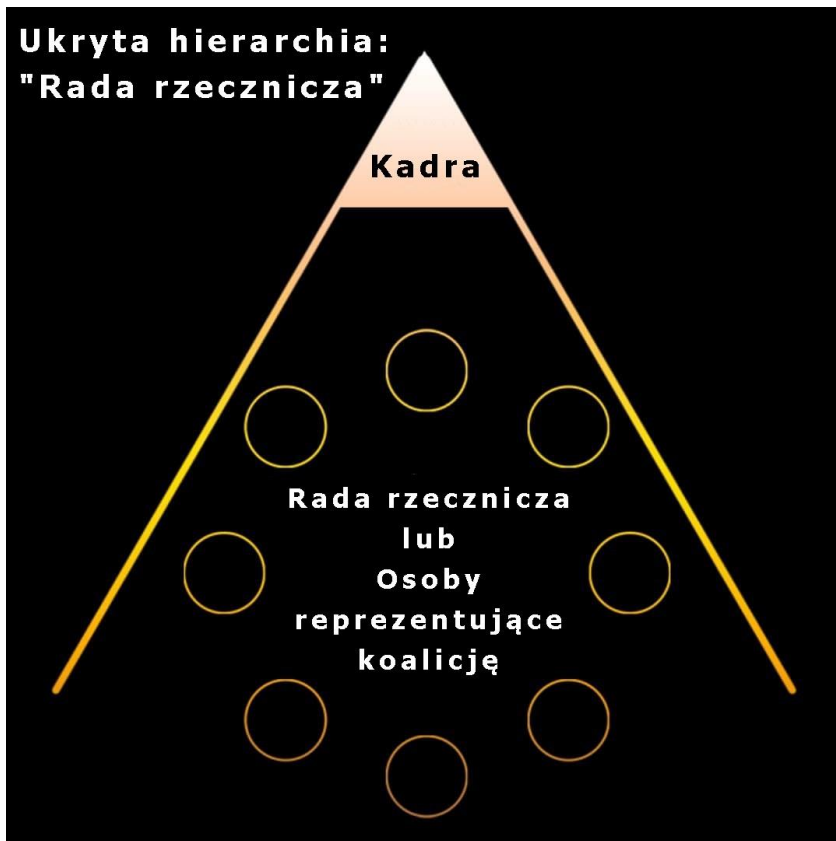
Pseudo-horyzontalizm: "Krań wewnętrzny"



Pseudo-hierarchia: "Grupa czołowa"



- Komitety sterujące służą jako środek postępu wizji pojedynczej kadrowiczki na temat tego, jak należy wykonywać pracę poprzez delegowanie;
- Ludzie, grupy pokrewieństwa (afinitki) i organizacje, które uczestniczą w tej strukturze nie mają wpływu na ogólny kierunek działania ukrytej hierarchii oraz nigdy nie mogą wchodzić w bezpośrednie interakcje z kadrami.



Pseudo-horyzontalizm – „Kąg wewnętrzny”:

- Ta forma hierarchii wykorzystuje największą liczbę autonomicznych strategii organizacyjnych, często otwarcie ceniąc horyzontalizm;
- Formacje te są często silnie uzależnione od przywództwa jako podstawowej wartości i obracają się wokół jednej osobowości przypominającej kadrę, która wyznacza wewnętrzny kąg grupy;
- Wewnętrzny kąg jest w sprzeczności z samym sobą, ponieważ jego metody organizacyjne są hierarchiczne, mimo że w zamierzeniu miał być organizacją horyzontalną.