

BUDUĆNOST ORGANIZACIJE: RAST TEHNOLOŠKOG OPTIMIZMA

Mr. JOSIP KREGAR,
asistent Pravnog fakulteta u Zagrebu

UDK 316.354
Izvorni znanstveni rad

Studije budućnosti postale su pokret internacionalnih razmjera. U nastojanju da se znanstveno postavi teorija takvog pokreta zaključuje se pretežno iz ekstrapolacije razvojnih trendova, a razvojni model se svodi na jednostavnu monokauzalnu vezu tehnologije i organizacije. Pitanja kao što su utjecaj elemenata kulturnih modela, problem vrijednosne i interesne neutralnosti tehnologije, brzina promjene i snaga inercije ne uklapaju se u takav jednostrani pristup, te traže sintezu u okvirima složenije paradigme.

1. Uvod: Uloga utopije

Oskar Wilde svojevremeno je napisao: „Zemljopisna karta na kojoj nije ucrtano mjesto Utopija ne zavrđuje ni da se pogleda”. S druge strane K. Popper napominje: „Od Marxa i Mosce politička sociologija ima aspiraciju da rasvijetli i osudi utopijsko mišljenje. Sociologija je krvni neprijatelj (sworn enemy) ideologije i utopije.”¹

Između tih dviju krajnosti postoji linija prijelaza, elementi vizije i utopije miješaju se sa strogom znanstvenom objektivnošću, skepsom i oprezom prema nepoznatom, vrijednosnom distancijom prema problemima,² te su izgleda u pravu oni koji sasvim ne poriču status znanosti i utopiji.³ Za to ima više razloga. Prije svega utopije u sebi vrlo često imaju elemente racionalnosti neke znanstvene teorije koja ih potvrđuje (isto kao što i znanstvene paradigme imaju utopističke elemente).

¹ K. Popper, *The Open Society and its Enemies*, Routledge & Kegan Paul, London, 1966, 260.

² „Danas dominira suprotno razdvajanje kauzalne sheme i poretka vrijednosti (die Trennung von Kausalschema und Wertordnung).” N. Luhmann, *Zweckbegriff und Systemrationalität*, Suhrkamp, Tübingen, 1968, 24.

³ Čak i M. Weber, rigorozan u metodološkim principima, utopije smatra vrstom idealtipskih konstrukcija. Naravno, ne svaku vrstu utopije, već „racionalno ispravne utopije”, ali i mi ovdje skloni smo priznati da samo takve utopije zaslužuju da se o njima raspravlja, jer ne treba miješati utopije koje moraju imati unutrašnju i logičku konzistentnost sa svakom vrstom vizija ili somnabuljenja. (M. Weber, *Metodologija društvenih nauka*, Globus, Zagreb, 1986, 245, 61–63.) U istom smislu ide i određenje K. Manheima koji utopiji pripisuje element transcendiranja postojećeg. (K. Manhajm, *Ideologija i utopija*, Nolit, Beograd, 1968, 157.) Dakle, određenju pojma utopije (bez pretenzija da ovdje dajemo potpuniju definiciju) kao elementa svijesti dodajemo i uvjet formalne logičke ispravnosti i transcendiranja postojećeg. Prvo pojam utopije razgraničava prema svim vrstama zamisli, a drugo prema shvaćanjima o nepoželjnosti promjene i ideologiji.

Utopije međutim nisu prava znanost, sastavni dio znanstvenih teorija, jer ne slijede uvijek sudbinu osnovnog teorijskog stava. Znanstvene teorije ne vrijede kada se opovrgne⁴ njihova logička ispravnost ili činjenična osnova, a utopističke vizije preživljavaju kritiku osnovnog paradigmatškog okvira za koji su inicijalno vezane.⁵

Utopije na neki način predstavljaju divlju periferiju znanosti, uvijek se nalaze na „granicama” paradigme⁶ jer otvaraju nova pitanja, spore i ono što se smatra dokazanim. Takav zadatak osporavanja paradigmi utopije su odigrale u XVIII. i XIX stoljeću stvarajući preduvjete nastanka znanosti o društvu – uostalom zar i marksizam ne priznaje socijalutopizam jednim od svoja tri ishodišta?

Međutim, tada su se ozbiljni znanstvenici ustručavali priznati veze s utopističkim teorijama, često im se vehemeto suprotstavljali neskloni uvidjeti da su, naprimjer, projekcije budućnosti izvedene iz njihovih strogoznanstvenih teorija generički isti način razmišljanja.⁷

Funkcionalno istu ulogu kao utopije pred stotinjak godina imaju danas teorije koje nazivamo „studijama budućnosti”, futurističkim studijama ili (ambicioznije) futurologijom. One su sastavni i legitimni dio znanosti, oslanjaju se na znanstvenu jezgru suvremenih društvenih i prirodnih disciplina, a danas su one rubno područje znanosti kojih često paradigma nije uvjerljiva, pa postoje i prijepori između onih koji im poriču svaku znanstvenost i onih koji im slijepo vjeruju.

To posebno vrijedi za područje organizacije. Postoji opće slaganje u konstataciji da se mijenjaju osnovni principi povezivanja, metode rada i ciljevi organizacija, ali postoje značajne razlike oko smjera, brzine i opsega promjene koja neposredno predstoji. Naravno, tim izazovnije je razmotriti porijeklo, sadržaj i sudbinu samih tih teorija, shvatiti ih kao podstrek za rad na „osnovnoj paradigmi”. Kako to lijepo formulira Waldo: „Epistemologija i metodologija studija budućnosti čine se inherentno kontroverznom, a motivacija futurista i korištenje znanja kojim raspolažu različita su i sporna. Maglovi-

⁴ U neku ruku radi se o implikacijama problema istinitosti, jer istinitost se preklapa s pravilima logičke izvodljivosti. Vidi Popper, 301–304.

⁵ Načelno ništa ne smeta Jehovininim svjedocima da mimo svih argumenata poriču fizikalne zakone, prisutnost ljudi na Mjesecu ili predskazuju smak svijeta. Suprotno tome ni minuciozna istraživanja biologa o mehanizmu metabolizma ne lišavaju istraživača subjektivne nevjerice: „U toku tri veka osnovana postulatima objektivnosti nauka je osvojila svoje mesto u društvu, u praksi, ali ne u dušama... Odbijanje se odnosi na osnovnu poruku nauke. Ljudi se boje svetogrda – napada na vrednosti. ...ona uništava sve mitske ili filozofske ontologije na kojima je animistička tradicija... zasnivala vrednosti, moral dužnosti, prava, zabrane”. J. Monod, Slučajnost i nužnost, Rad, Beograd, 1983, 200. 202. U tome, vidjet ćemo dalje, leži upravo osnova popularnosti utopističkih, pa i futuroloških studija.

⁶ T. Khun, Struktura naučnih revolucija, Nolit, Beograd, 1974.

⁷ A. Comte personificira stav odmjerene skepse prema vrijednosnim sistemima suvremenika (utoliko je utopist), ali i čovjek koji s gnušanjem kritizira naivnost socijalutopista, promjene u organizaciji rada opisuje na ovaj način: „Tek postepeni porast mogućnosti humanizma nad animalnošću zamjena militarističkog života industrijskim... bavljenje industrijom odgovara intelektualnoj ograničenosti širokih masa čovječanstva, koje se najbolje mogu baviti jasnim, konkretnim, ograničenim pitanjima koja zahtijevaju stalnu ali površnu pozornost, prihvaćanje direktnih ili približnih rješenja... što sve poslije dovodi do dobivanja sasvim određenih nagrada u udobnosti i samostalnosti pojedinaca”, (F. S. Marvin, Comte, Chapman & Hall, 1936.) Ma koliko nejasno to bilo formulirano, čovječanstvo, po Comteu, ide od fetišizma i metafizike pozitivnom društvu, rad prestaje biti integralna kreacija pojedinca i postaje akcija povezanih individua, objedinjavanje jednostavnih zadataka traži stručnu ekspertizu koja onda na vlast dovodi znanstvenike, slobodne i nezavisne, jer znanost nitko ne kontrolira prisilom. Utvrdivši objektivni smjer razvoja, Comte lako analizu zamjenjuje preskripcijom. Ujedinjenom Evropom treba da vladaju sociokrati, obrazovani i mudri, svaki dan treba biti posvećen drugoj

tost i kontroverzije prikladno su upozorenje da futuristici treba prići oprezno. Ali činjenica koju priznajem je da su i najbolji umovi naših dana bili uključeni u takve pokušaje... na koncu, zar nije apsurdno pretpostaviti da neće biti sutrašnjice? I neodgovorno djelovati kao da sutrašnjica nije važna!”⁸

2. Vizije budućnosti organizacije: Znanstvene osnove

Prirodno je da su ljudi oduvijek željeli zaviriti barem malo u budućnost, naslutiti što nam predstoji. Uz to ide i iskustvo da je svijet nestabilan i promjenljiv, eventualno podložan ljudskoj volji. U tom smislu postoji oduvijek „futurolgija” u teoriji organizacije. „Svaki napor da se promijene društva mora se baviti organizacijskom dimenzijom. Isto tako, napor da se konstruiraju alternativni socijalni poreci unutar postojećeg poretka ili umjesto njega moraju se uhvatiti ukoštac s problemom organizacije”.⁹ Stoga kad želimo razumjeti današnju sklonost proricanju budućih organizacijskih modela, barem sumarno moramo pogledati u čemu je znanstvena osnova takvih pristupa.

Bez namjere da potpuniye razradimo razvoj teorije organizacije, ili da se prihvatimo preciznijih sistematizacija, razlikovat ćemo tri grupe teorija: klasičnu teoriju organizacije, shvaćanja o potrebi prevladavanja klasičnih principa („neoklasične teorije”)¹¹ te suvremene teorije predviđanja buduće organizacije. Naravno, nas prvenstveno zanima ovo posljednje, no te teorije ne mogu se sasvim razumjeti bez poznavanja geneze znanstvene osnove na koju se oslanjaju.¹²

a) M. Weber i klasična teorija organizacije

Klasična teorija organizacije¹³ dominantno je određena radovima Fayola, Urwicka, Gulicka, a prije svega F. W. Taylora. Treba znati da su radovi tih teoretičara skup generaliziranih empirijskih zakonitosti o upravljanju, više opis „poslovica”¹⁴ o dobrom vo-

znanosti, 42 dana godišnje posvećuju se velikanima znanosti, svjetovni papa pola godine živjet će u Rimu, a pola u Parizu... Radi se ne o godinama, već o danima kad se taj program treba ostvariti. Iz spoznaje o mogućnostima razumijevanja historije izvodi se napatok o akcijama i izgledu neposredne budućnosti, a otuda nije daleko do dominacije utopije nad znanostima. U tome se Comte ne razlikuje mnogo od njegovih velikih slijednika, Marxa, Spencera, Durkheima, Webera – on je vidio socijalne posljedice tehnološke revolucije te nije sebe smatrao prorokom, već objektivnim i kritičkim znanstvenikom. Uostalom, promjene kojima je bio svjedokom danomice su potvrđivale vrijednost njegove teorije. Napredak prirodnih znanosti, industrije, politički događaji, sve ‘to uvjerljivo je govorilo o opravdanosti optimističkog gledanja na neposrednu budućnost. Stvarnost je potvrđivala teoriju. Ovaj primjer u osnovi se ne razlikuje mnogo od uobičajenog stila društvenih znanosti XIX. stoljeća. Slične odlomke možemo pronaći i u vizijama K. Marxa, H. Spencera, L. Warda, F. Tönniesa i drugih.

⁸ D. Waldo, The Enterprise of Public Administration, Chandler, 1980, 136.

⁹ J. K. Benson, Organizations: A Dialectical View, Administrative Science Quarterly, Vol. 22, No. 1, March 1977, 19.

¹⁰ U našoj literaturi postoji veći broj studija razvoja organizacije: I. Perko-Šeparović, Teorije organizacije, Školska knjiga, Zagreb, 1976; E. Pusić, Problemi upravljanja, Naprijed, Zagreb, 1971; B. Babac, Samoupravno odlučivanje i birokratska struktura, PF Osijek, 1986. Pionirski rad na tom području su radovi E. Pusića, Nauka o upravi, Zagreb, 1961, te Suvremeni razvoj teorija o upravnoj organizaciji, Zbornik VUS, No. 3, 1966.

¹¹ Termin uvodi B. Babac, op. cit.

¹² Vidi bilješku 10.

¹³ I. Perko-Šeparović Taylora i Fayola odvađa u posebne odjeljke očigledno ih smatrajući pretečama klasične teorije.

¹⁴ “Even an art cannot be founded on proverbs”. H. Simon, Administrative Behaviour, Mc Millan, New York, 1947, 20.

denju organizacije no sistematska djela. Zato ih možemo podvesti pod širi kontekst pokreta racionalizacije rada, a ne samo zbog vremenske koincidencije nego i zbog generičkih veza treba ih tretirati paralelno s radovima M. Webera, čime se ujedno i transcendiraju njihova primarna orijentiranost na mikrostudije.

U teorijskom smislu klasična shvaćanja organizacije dominantno se oslanjaju na M. Webera, i to (jer govorimo o vizijama organizacije) u dva važna momenta: prvo, u shvaćanjima da predstoji opća dominacija superiorne birokratske organizacije te, drugo, u pogledu sistematskog objašnjenja uzroka i posljedica birokratizacije.¹⁵

Racionalizam zapadne kulture, društveni procesi i materijalni razvoj stvaraju takav tip organizacije koji je u tehničkom pogledu superioran svakom drugom, a zasniva se na hijerarhiji, strogo utvrđenim ovlaštenjima i nadležnostima, specijalizaciji, pisanim pravilima, profesionalnosti, karijeri službenika i sl. – odnosno, u praksi se širi, inače ideal-tipski određen, model racionalne organizacije rada i društvenog poretka.

O Weberovom shvaćanju organizacije postoji silno opsežna literatura¹⁶ te proširenje te teme ovdje ne bi bilo od koristi. Uz tu napomenu navedimo samo da uvjerljivosti Weberovog opisa birokratsko-monokratskog tipa organizacije nije doprinijelo samo to što je taj skup principa bio integralni dio Weberovog shvaćanja o funkcioniranju poretka, što se ideal-tipska generalizacija osnivala na bogatom povijesnom i komparativnom materijalu, već prvenstveno stalna potvrda takvih shvaćanja u društvenim promjenama na početku dvadesetog stoljeća. Weber je vidio, opisao i najavio opću dominaciju birokratskih organizacija u privredi, političkim organizacijama i sistemu, u svakodnevnom životu.

„Moć potpuno razvijene birokracije uvijek je vrlo velika, a pod normalnim okolnostima nadmašuje sve.”¹⁷ „Kad je jednom uspostavljena, birokracija spada u strukture koje je najteže razoriti.”¹⁸ Budućnost, ako se uopće može predskazati, videna je kao negativna utopija birokratskog poretka. „Što se dalje vraćamo u prošlost, to je za oblike vlasti sve tipičnija odsutnost birokracije i činovništva općenito. Birokracija ima 'racionalan' karakter: njeno ponašanje određuju pravila, ciljevi, sredstva, objektivna bezličnost. Stoga su njen nastanak i širenje svuda djelovali u revolucionarnom smislu... kao što je to bilo i s napretkom racionalizma općenito na svim područjima.”¹⁹ Ostaje samo potražiti alternative koje će spriječiti najgore društvene posljedice takvog stanja. „Zamislite posljedice onog procesa sveopće birokratizacije i racionalizacije koji nam se već približava. U privatnim poduzećima velike industrije kao i u svim drugim privrednim poduzećima koja su organizirana na moderan način. Pomoću nje se svaki radnik pretvara u jedan kotačić ove mašine i sve više intimno priprema da se tako i stvarno osjeća i da se pita može li od takvog kotačića postati samo malo veći... danas nezadrživo idemo u susret razvitku koji je sasvim nalik na ovaj uzor” (egipatsku birokraciju; J. K.), „osim što se zasniva na drugim temeljima, na temeljima koji su u tehničkom pogledu savršeniji, koji su mnogo više racionalni i mehanički. Pitanje koje nas zanima nije

¹⁵ „Prvu pravu teoriju organizacije dao nam je M. Weber”... I. Perko Šeparović, op. cit., 20.

¹⁶ Samo u pregledu Sociological Abstracts u razdoblju 1983–1985. ima preko šest stotina članaka koji u naslovu ili u sinopsisu navode kao glavnu temu rad M. Webera. Vidi i magistarski rad R. Blaževića, Politika i uprava u djelu M. Webera, Zagreb, 1984.

¹⁷ M. Weber, Privreda i društvo, II, Prosveta, Beograd, 1976, 87.

¹⁸ Isto, 83.

¹⁹ Isto, 95.

u tome kako izmijeniti tok tog razvitka – jer se to ne može učiniti, već što će iz toga proizaći? ...Ova strasna čežnja za birokracijom... navodi čovjeka na očajanje...zar bi trebalo da se svi mi namjerno pretvorimo u ljude koji osjećaju potrebu za poretkom i ničim drugim osim poretka, koji postaju nervozni i preplašeni kad taj poredak za trenutak popusti i koji su bespomoćni kad se iščupaju iz potpune prilagođenosti poretku. U svijetu sve više prevladava takav tip ljudi – to je pravac kojim se već krećemo...”²⁰

Tip i metoda Weberovog izlaganja nije dozvoljavala ekstravagantne vizije izvan ovog stalnog momenta o mogućoj crnoj sudbini humanizma i čovječanstva. Usput rečeno, tek rasprave održane 1984. godine o „fiction” literaturi (Orwel, Strougacki, London)²¹ pokazale su duboku ukorijenjenost takvih strahova u suvremenom životu, političkim teorijama i literaturi.

U literaturi teorije organizacije i upravljanja često je zanemaren jedan drugi fragment Weberovog shvaćanja, onaj koji se odnosi na društvene uzroke i posljedice birokracije, kao što su: dijalektička veza robno-novčane privrede i birokracije te sve značajnija ekonomska uloga birokracije,²² velika država i politička partija kao podloga birokraciji,²³ ekstenzivno i kvantitativno i kvalitativno povećanje zadataka države,²⁴ koncentracija materijalnih sredstava u upravi,²⁵ nivelacija ekonomskih i društvenih razlika,²⁶ „kripto-plutokratska raspodjela moći”,²⁷ prodiranje racionalizma u način života...²⁸

S obzirom na to da je njegovo sistematsko djelo izdano 1921. godine (*Wirtschaft und Gesellschaft*), i bez namjere da bude prorok novog vremena, navedeni procesi trajne su karakteristike, pa i glavne tendencije promjene, upravnih sistema. Velika je šteta što je daljnja teorijska rasprava o navedenim promjenama u pravilu bila fragmentarna (porast uprave, studija profesija etc.).

b) Kritika klasične teorije organizacije

Nisu se svi slagali s Weberovim tezama i postavkama klasične teorije organizacije. Prikazujući tu reakciju, E. Pusić je pisao: „Razilaženje pojedinih pravaca, raspad jedinstva i relativizacija nadovezuje se obično neposredno na Webera te često i počinje ukazivanjem na slabosti ili protuslovlja ili na podudaranje s iskustvima ili eksperimentom ove ili one Weberove značajke moderne uprave... Iskustva, i to mahom neprijatna, pokazala su da uprava nije uvijek racionalna... uopće se Weberovoj listi preduvjeta i posljedica birokratskog tipa uprave nastoje oduzeti ili nadodati pojedine točke (premda rezultati do danas, čini se, ne govore u prilog tezi da je Weber prevaziđen).”²⁹

²⁰ Gesammelte Aufsätze zur Sociologie und Sozialpolitik. Prema: M. Đurić, Sociologija M. Webera, MH, Zagreb, 1964, 173.

²¹ Rasprava u povodu knjige 1984. G. Orwela održana je 18. veljače 1984. na Filozofskom fakultetu u Zagrebu.

²² M. Weber, op. cit., 125.

²³ Isto, 69.

²⁴ Isto, 71.

²⁵ Isto, 78.

²⁶ Isto, 80.

²⁷ Isto, 85.

²⁸ Isto, 92.

²⁹ E. Pusić, Racionalnost upravljanja, Politička misao, 2, 1964, 36.

Pravac kritike išao je u više smjerova. Prije svega, na udaru se našao princip hijerarhije. Zahtjev za kontrolom, koji je sastavni dio načela hijerarhije, ima ne samo svjesne i ciljane već i disfunkcionalne efekte. Podređeni internaliziraju pravila organizacije, pa otuda i povećanje strogosti ponašanja, problemi s klijentima, potreba da se takvo ponašanje opravda, stvaranje zatvorenih klika članova organizacije... U konačnom efektu logika samog principa hijerarhije dovodi do premještanja stvarnog cilja organizacije: umjesto vanjskog cilja organizacije cilj postaje očuvanje postojećeg poretka odnosa i disciplina koja je sama sebi cilj (Merton).³⁰

Hijerarhija znači i nužnost delegiranja autoriteta prema nižim razinama hijerarhijske piramide te dolazi do „bifurkacije” općih i posebnih ciljeva, konflikata i problema koordinacije, te konačno i neefikasnosti prema prethodnim kriterijima cilja (Szelenik).³¹

Bezlična pravila i impersonalnost potiču članove organizacije da pronađu minimum prihvatljivosti pravila i ostvarenja zadataka, dakle minimum napora (Gouldner).³² Hijerarhija uvijek znači i stvaranje napetosti u odnosima moći,³³ poteškoće u međuljudskim odnosima, sukob formalne i neformalne strukture, suprotnost između ovlasti nadređenih i stručnog znanja podređenih, stimulira se prosječnost, a smanjuje inovativnost, i sl.

M. Crozier je upozorio da upotreba moći nije sasvim jednosmjernan, ni jednostavan, proces, kao i to da politička okolina kulturne varijable utječe na organizaciju.³⁵

I sam pojam efikasnosti doveden je u pitanje. Naprimjer, Waldo zaključuje da je efikasnost ideološki, vrijednosno, određen pojam, često nedovoljno jasan, u svakom slučaju osobina koja se ne može pripisati apstraktnim performansama organizacije. „Stvari nisu jednostavno efikasne ili neefikasne. One su efikasne ili neefikasne za određenu svrhu, pa efikasnost za jednu svrhu može značiti neefikasnost za drugu.”³⁴

Ukazano je i na logičke proturječnosti u samim principima. Naprimjer, hijerarhijsko načelo o jedinstvu komande pretpostavlja da podređenost jednom nadređenom znači manje zbrke nego podređenost dvojici. Nažalost, tada je princip jedinstva komande nepojiv s principom specijalizacije i uvažavanja stručnog znanja. Specijalizacija uvijek vodi situaciji u kojoj se pojedinci bez obzira na organizacijske granice povezuju stručnim interesima i međusobno razumiju bolje no prostorno bliski a edukacijom različiti suradnici.³⁶

Možda najozbiljnija kritika bila je usmjerena prema nedostatnoj analizi motivacije. Istraživanje motivacije u okviru Hawthorne-eksperimenta (E. Mayo, J. F. Roethlisberger) dokazalo je³⁷ visoku važnost socijalnih i psiholoških faktora za efikasnost organizacije.

³⁰ J. G. March, H. A. Simon, *Organizations*, Wiley, 1958, 36-47.

³¹ Prema D. S. Pugh, *Organizational Theory*, Penguin, 1980, 36. Vidi i Perko-Šeparović, 35.

³² D. S. Pugh, 34.

³³ M. Crozier, *Le phénomène bureaucratique*, Seuil, 1963, 195.

³⁴ D. Waldo, *The Administrative State*, Ronald Press, New York, 1948, 195. Rečeno njegovim življim stilom: „For the purpose of killing the bear, a large-bore rifle is more efficient than a bag of meal, but for keeping the bear alive the reverse is true...”

³⁵ Crozier, 256. i dalje.

³⁶ E. Pusić, *Problemi upravljanja*, 68. E. Pusić, *Nauka o upravi*, 135. „Like a proverbs they (Principles – J. K.) appear in pairs. For almost every principle one can find an equally plausible and acceptable contradictory principle. Look before you leap! – but he who hesitates is lost”. H. Simon, op. cit., 20.

³⁷ Pokazuje se međutim da ni ta istraživanja ne daju sasvim jasne rezultate – sravnj s H. Lansberger, Hawthorne Rewisted, Cornell Univ. Press, 1958.

„Suradnja ljudi u radu oduvijek ovisi o razvoju nelogičkih kodova koji reguliraju odnose između ljudi i stavove jednih prema drugima. Naglašavanje pretežno ekonomske logike poklapa se s razvojem takvog koda i dovodi do porasta osjećaja poraza ljudskosti u grupi”.³⁸ Organizacijska efikasnost određena je društvenim normama. Grupni standardi više od bilo čega drugoga utječu na produktivnost. Nagrade i sankcije, ne samo u smislu materijalnih prednosti, utječu na uspjeh poduhvata. Najbolja strategija nadređenog je „demokratska administracija.”³⁹ skupno donošenje odluka, aktivna intervencija u komunikacijama, samoupravne grupe (selfmanaging groups).

Takve zahtjeve još će eksplicitnije postaviti kasnije R. Likert: „Većina ljudi je snažno motivirana da se vlada na način koji je u skladu s ciljevima i vrijednostima njihove radne grupe kako bi postigli podršku, sigurnost i povoljnu reakciju te grupe.”⁴⁰ „Organizacija će najbolje funkcionirati kad kadrovi u njoj ne djeluju kao pojedinci, već kao članovi uspješnih radnih grupa...”⁴¹

c) Studije „buduće” organizacije

S današnje točke gledanja često je teško shvatiti značenje implikacija „neoklasičnih” shvaćanja u teoriji organizacije u šezdesetim godinama. Nastupilo je vrijeme u kojem je postojala svijest o mogućnostima nastanka nove znanstvene paradigme koja će sintetski obuhvatiti ne samo prethodne faze u razvoju znanosti o organizaciji i različite „škole” već će u sebi uključiti dostignuća dodirnih znanosti, ili pak uopće prevladati granice znanstvenih područja. Karakterističan izraz tog optimizma je i formulacija E. Pusića iz 1961 (*Nauka o upravi*): „Razvijajući se dalje od tih početnih pozicija, teorije o upravi sve se više približavaju zajedničkoj platformi na kojoj je moguća najprije njihova međusobna konfrontacija, a zatim stvaranje širih, općenitijih teorijskih modela.”

Činilo se da upravo teorija organizacije, naročito u vezi s općom teorijom sistema, pruža vrlo dobru osnovu za stvaranje takvih širih modela društvenog razvoja. Disciplina je pronasla svoj kognitivni (postavljanje problema, koherentnost istraživanja) i socijalni (institucionalizacija discipline) identitet.

Međutim, nisu svi krenuli putem integracije znanja u sve šire paradigme – poput Luhmanna, ili Pusića u nas. Kako to često biva prije kanonizacije paradigme, neki su pokušali razraditi konzekvencije pojedinih nalaza empirijskih studija, neki stvoriti osnove za korisne preskripcije pri vođenju organizacije,⁴² a neki, što je predmet slijedećeg poglav-

³⁸ E. Mayo, *Social Problems of an Industrial Civilization*, New York, Viking, 1945, 116. Prema McCurdy, *Public Administration – A Synthesis*, Cummings, 1977, 32.

³⁹ Termin i teorija V. Ostroma o preskriptivnom tipu organizacija.

⁴⁰ R. Likert, *New Patterns of Management*. Prema E. Pusić, *Problemi upravljanja*, 380.

⁴¹ Isto, 381.

⁴² Pusić (*Problemi upravljanja*, 75) pod naslovom *Neopreskriptivni smjer* navodi: „U stvari određeni smjer upravne teorije nije nikad ni napustio praksu, već je nekako putem, u neprestanom pragmatičkom nastojanju da pronade bolje metode upravnog djelovanja i pogodnije organizacione strukture, uspio prihvatiti i ugraditi u svoj instrumentarij nove elemente koje su stvarala psihološka i sociološka istraživanja.” Time on prvenstveno misli na poboljšanje tehničkih mogućnosti upravljanja, primjenu matematičkih metoda u upravljanju, napredak u teoriji odlučivanja i sl. Osobito značajnim drži nužnost povećanja efektivne participacije radnika u tehničkom i interesnom odlučivanju. Slično i Waldo (*The Enterprise*,... 143): „Pod preskriptivnom literaturom misli se uglavnom na ono što identificiramo kao 'organizacijski humanizam'. Istaknuta imena koja ovdje uključujem su C. Argyris, W. Bennis i R. Likert. Zadatak organizacijskog humanizma je, prvenstveno obazirući se na produktivne organizacije, da poveća kvantum osobnog zadovoljstva i u isto vrijeme poveća produktivnost i efikasnost organizacije”. Velik posao integracije preskriptivnih teorija izvršio je i W. Starbuck u razdoblju

lja, razraditi implikacije „neoklasičnih” shvaćanja za budućnost organizacije. Tako je nastao jedan – po znanstvenim ambicijama autora marginalan, ali po publicitetu i inventivnosti intrigantan – pravac, značajan ne samo za teoriju organizacije iz koje je potekao.

Futurološke analize u području studija organizacije zato ne treba smatrati sastavnim dijelom niza radova potaknutih knjigama J. Forrestera (*World Dinamics*) i D. Meadows (*The Limits to Growth*). Čak i onda kada se odnose na totalitet društvenih odnosa korišćene predviđanja budućnosti organizacije ne možemo pronaći u općim razvojnim studijama, već u psihološkoj, sociološkoj i perspektivnoj kritici klasične škole upravne tehnike.

Naravno, povod okretanju takvim metodama jest promjena u načinu mišljenja početkom sedamdesetih godina koju jedan autor (kritički) opisuje ovako: „...većina zapadnih sociologa, kao i prije, pozitivistički je negirala mogućnosti znanstvenog predviđanja sve dosad tradicionalno negirajući probleme društvenog predviđanja, prvenstveno se brinući da ih se ne proglasi futurologijama. Danas je situacija obrnuta. Samo nekolicina zapadnih sociologa izbjegava futurologiju. Filozofi, sociolozi i ekonomisti zajedno rade na rješavanju dugoročnih društvenih problema...”⁴³

Ne dijelimo, općenito, kritičku intonaciju navedenog rada, no u jednom ova je ocjena i za studije organizacije točna. Početkom sedamdesetih godina kritika klasičnih postavki teorije organizacije otvorila je prostor ne samo za stvaranje novih velikih teorijskih sinteza, a u nedostatku opće paradigme, i mjesto za, pretežno spekulativne, studije budućnosti organizacije. U njima se nije težilo sintezi različitosti ranijih stavova, već selektivnom naglašavanju izvjesnih elemenata kritike hijerarhijske organizacije, uzetih kao neposredna najava novog doba, a ne kao načelno kontingenta tendencija. Za njih općenito vrijedi određenje da su „dramatizacija znanstvenih nalaza.”⁴⁴

d) Futurološke projekcije u teoriji organizacije

Vjerojatno najpoznatiji primjeri takvih shvaćanja su radovi A. Tofflera.

A. Toffler

A. Toffler je izložio shvaćanja o organizaciji i u okviru šireg koncepta o civilizacijskoj smjeni u kojoj se nalazimo, a koja brzinom i radikalnošću promjene nadilazi sve dosadašnje.⁴⁵ Brzina promjena prisiljava na stalne reorganizacije, fleksibilnu organizacijsku strukturu, kako u okviru države tako i u privredi. „Mi smo zapravo svjedoci nailaska

nakon 1974. organizirajući konferenciju (Pittsburg, 1974) i tečajeve (Workshop 1975, Illinois 1976, Duke University). Kruna toga bile su knjige *Management Science* (Kilmann, Pondy, Slevin ed.) i *Handbook of Organizational Design* (Nystrom, Starbuck). Vidi P. Nystrom, W. Starbuck, *Prescriptive models of Organizations*, North, Holland, Amsterdam, 1977. U tim akcijama sudjelovali su vodeći teoretičari organizacije kao što su P. Abel, C. Argyris, F. Heller, C. Perow i dr. Mada je ishodišna linija ponešto drugačija, u ovu skupinu trebalo bi uvrstiti i autore koji se bave industrijskom demokracijom, participacijom i samoupravljanjem. Ovdje spadaju i sudionici konferencija o participaciji i samoupravljanju (Dubrovnik 1972, Paris 1976). Pokret za proširenjem sudjelovanja radnika u upravljanju svoje znanstvene osnove nalazi baš u takvim teorijama. Postojanje institucionalnih veza, zajedničkih projekata i djelovanja kroz asocijacije (npr. WG 10 ISSA) način je prodiranja ideja „organizacijskog humanizma” u znanstvenu javnost. U tome je vrlo značajna uloga naših teoretičara kao što su E. Pusić, R. Supek, V. Rus, B. Horvat.

⁴³ I. V. Bestuzhev-Lada, *Forecasting Models of Social Development – u: The Marxist – Leninist Theory of Social Development*, Nauka, Moskva, 1977, 89.

⁴⁴ Sam Bennis to navodi karakterizirajući A. Tofflera: „My own *The Temporary Society...* found its maximum impact after A. Toffler in 1971 dramatized some of its findings in *Future Shock*.” W. Bennis, *Beyond Bureaucracy*, McGraw Hill, 1973, VII.

⁴⁵ A. Toffler, *Šok budućnosti*. O. Keršovani, Rijeka, 1975.

novog organizacijskog sustava koji će ugroziti i najzad istisnuti birokraciju. Ovu organizaciju nazivam adhokracijom”.⁴⁶ „Tipičan birokratski ustroj idealan je kad treba umjerenim tempom rješavati rutinske probleme. Ali kad se tempo ubrza, a problemi prestanu biti rutinski, često dođe do kaosa.”⁴⁷

Ova ideja donekle je radikalizirana hipoteza radova Bennis, Emerya i Trista, Burnsa i Stalkera, a sam Toffler citira i P. Blaua, K. Bouldinga i R. Likerta. Utjecaj Tavistok-škole⁴⁸ najizrazitiji je u odlomku: „Sve dok je društvo relativno stabilno i nepromjenljivo, problemi koje ono nameće ljudima uglavnom su rutinski i predvidivi. Organizacije u takvom okolišu mogu biti relativno trajne. Ali kad promjene bivaju sve brže, pojavljuju se sve više nepredvidivih problema, pa postaje očito da tradicionalne forme organizacije nisu više dorasle novim uvjetima.”⁴⁹

Adhokracija je, smatra Toffler, već postala tipična metoda rada velikih organizacija. Način rješavanja problema u okviru tih organizacija je stvaranje „ekipa sa specijalnim zadatkom i drugih ad hoc skupina”.⁵⁰ Takva metoda rada znači kraj tradicionalne koncepcije organizacije sastavljene od više-manje trajnih struktura. Organizacije koje brzo odumiru, ad hoc ekipe ili odbori, ne nadomještaju nužno stabilne organizacije sa stabilnom strukturom, ali im one oduzimaju „kadrove i prijašnju snagu” i neprimjetno ih mijenjaju.

Privremenost zaposlenja,⁵¹ nestanak lojalnosti prema organizaciji,⁵² promjene u shvaćanju profesije,⁵³ tendencija prema jednakosti u radu i odlučivanju (participacija)⁵⁴

⁴⁶ A. Toffler, op. cit., 102.

⁴⁷ Isto, 112.

^{47a} Još početkom pedesetih godina K. Boulding (*The Organizational revolution*, New York, Harper, 1953) dramatično je najavio porast broja, moći i opsega organizacija te porast njihove raznovrsnosti. Tu organizacijsku „revoluciju” on vezuje uz promjene u njihovoj društvenoj okolini. Prije svega uzrok promjena vidi u nastanku tada novih komunikacijskih tehnologija prikupljanja i obrade informacija.

⁴⁸ Tavistok institut London je nezavisna, nedržavna, institucija koja se bavi istraživanjima vezanim uz „industrijske odnose”. Radovi Ricca, Trista, Burnsa i Stalkera, Biona, Hellera, koji su proslavili ovaj Institut, prvenstveno se tiču odnosa između okoline i organizacije, industrijske demokracije, teorije odlučivanja i sl. „Druga škola je socijalno-tehnički sistemski pristup ili Tavistok škola teorije organizacije... Tavistok teoretičari naglašavaju organizacionu strukturu a ne grupe koje su u međusobnom odnosu. Oni se koncentriraju na to kako organizaciona struktura utječe na svoje članove i kako članovi utječu na organizacionu strukturu”. I. Dujmović, *Važnije teorije upravljanja*, Zbornik PFZ, 1, 1971, 382. I. Perko-Šeparović (*Tehnologija – moć – samoupravljanje*, Zagreb, 1983, 27) naglašava ulogu Tavistok-škole u istraživanju utjecaja tehnologije na organizaciju. Sva tri ovdje navedena aspekta djelovanja Tavistok-instituta podrazumijevaju se pod citiranim terminom. Ovdje su nam od naročitog interesa istraživanja nazvana „razvoj organizacije”. Istraživanja „razvoja organizacije” (*Organizational development*), koja osim studija organizacije uključuju i psihološke analize te laboratorijski trening, koriste se radi prilagodavanja organizacije promjenama, podizanja senzitivnosti vodećeg kadra prema problemima (npr. pacijenata), suzbijanja rasizma, djelovanja sindikata i sl. Te tehnike demokratskog vodstva, po svemu sudeći, do Tofflera dolaze putem kompilacije radova W. Bennis (*Organizational Development*, Addison; Wesley, 1969).

⁴⁹ A. Toffler, op. cit., 110.

⁵⁰ Usporedi s E. Pusić: „Paralelno pojavljuje se u pojedinim organizacijama i alternativa hijerarhijski. Tehničko vodstvo je u takvim granama specijalizirano, tj. inicijativu za pojedine akcije preuzima i glavnu ulogu igra onaj specijalista koji je po svojoj stručnosti najbliži problemu.” E. Pusić, *Upravni sistemi*, I, GZH, Zagreb, 1985, 482.

⁵¹ Toffler, op. cit., 121, 111. „Dok je organizacijski čovjek bio podređen organizaciji, čovjek adhokracije gotovo i ne haje za nju. Dok je organizacijski čovjek bio paraliziran od straha pred sutrašnjim, ovaj drugi smatra da je ekonomska sigurnost nešto što ne dolazi u pitanje.”

⁵² Isto, 111.

– karakteristike su novog tipa organizacije koje kumulativno jačaju već danas pod pritiskom novih tehnologija.⁵³

U svojoj novijoj knjizi (*The Third Wave*) Toffler djelomično (tacite!) mijenja neke od svojih predikcija, naglašavajući samo da će organizacije biti male zajednice te da ustvari „još nemamo rječnik kojim bismo opisali te organizacije budućnosti. Izrazi kao matrica ili ad hoc organizacija nisu primjereni...”⁵⁶

W. Bennis

Tofflerova shvaćanja o budućnosti organizacije uglavnom se oslanjaju na radove W. Bennis.⁵⁷ Naslućujući budućnost⁵⁸ W. Bennis je bio jedan od prvih koji je dao jasne naznake buduće nehijerarhijske organizacije „privremene u organizacijskim aranžmanima, upravljane više sposobnošću nego autoritetom, s demokratskim metodama nadzora.”⁵⁹ Nova organizacija u osnovi počiva na ovim postulatima:⁶⁰

a) Okolina: „Tri glavna obilježja okoline bit će međuzavisnost umjesto nadmetanja, turbulentnost umjesto stabilnosti, velika umjesto malih poduzeća.”

b) Promjene u obilježjima populacije: znatno se povećava obrazovna razina stanovništva, intelektualni rad stječe društveno uvažavanje /fifty years ago education was called nonwork and intellectuals on the payroll (and many staff) were considered „overhead”/, povećava se mobilnost zaposlenih.

c) Promjene u vrijednosti rada – motivacija za rad zahtijevat će naglašenije uključivanje, participaciju, autonomnost i osjećaj osobnog zadovoljstva u radu.

d) Zadaci i ciljevi organizacije – zadaci postaju mnogo složeniji, a projekti razvoja zahtijevaju suradnju i kreativnost stručnjaka. Unutar organizacije raste konflikt vanjskih i unutarnjih organizacijskih jedinica.⁶¹

e) Organizacijska struktura: organizacije će biti „brzo promjenljivi privremeni sistemi (rapidly changing temporary systems). Probleme će rješavati grupe „relativnih stranaca” koji reprezentiraju različite specijalnosti. Funkcija vođenja postaje koordinacija („linking pin” – po uzoru na R. Likerta).

f) Motivacija u organski adaptibilnim strukturama; Bennis se suprotstavlja shvaćanjima da porast društvene produktivnosti izaziva pritisak prema uživanju u neradu i

⁵³ Isto, 118. „Prvi oblici adhokracije danas već zahtijevaju radikalno različite osobne značajke. Namjesto trajnosti nailazimo na privremenost: veliku pokretljivost među organizacijama, neprestano reorganiziranje unutar njih i stalno formiranje i rasformiranje privremenih radnih skupina.”

⁵⁴ Isto, 120. „Dogada se još nešto: revolucionarna mijena u odnosima moći. Ne samo što su velike organizacije ponukane da mijenjaju svoju strukturu i stvaraju privremene radne jedinice nego im je sve teže održavati i tradicionalnu naredbodavnu shemu.”

⁵⁵ Isto, 114.

⁵⁶ A. Toffler, Treći talas. Prosveta, Beograd, 1983, 36.

⁵⁷ Prvenstveno u djelima W. Bennis: *Organizational Development*, op. cit., i *Changing Organizations*, McGraw Hill, 1966.

⁵⁸ „A forecast falls somewhere between a prediction and a prophecy. It lacks divine guidance of the latter and the empirical foundation of the former.” *Transactions*, July, 1965, prema: W. Bennis, *Changing Organizations*, 10.

⁵⁹ Mc Curdy, op. cit., 345.

⁶⁰ W. Bennis, *Beyond Bureaucracy*, McGraw Hill, 1973, 11.

⁶¹ „Vanjske su usmjerene. ...na ostvarenje cilja zbog kojeg organizacija postoji, dok unutarnje služe samom funkcioniranju organizacije”. E. Pusić, *Nauka o upravi*. Školska knjiga, Zagreb, 1978, 150.

slobodnom vremenu. Po njemu poželjnije i vjerojatnije je da će unutrašnje, intrinzičke, motivacije prevladati u odnosu prema radu, da će sam rad biti privilegij, osnovica kreativnosti i samoaktualizacije.

Demokratska organizacija za njega predstavlja budući oblik efikasne organizacije, ona je bolja, uspješnija i poželjnija u konkurenciji s hijerarhijom. Njegov poznati esej (*Democracy is Inevitable*)⁶² već naslovom ilustrira njegovo duboko uvjerenje o komparativnoj uspješnosti demokracije i na političkom nivou globalnog društva i na mikrorazini organizacije. Demokratizacija je prirodna tendencija kako u razvijenom kapitalizmu tako i u komunističkim sistemima.

U prvom izdanju svoje knjige⁶³ Bennis je bio čvrsto uvjeren da postoje neposredni efekti promjena u organizaciji („no no exaggeration, no hiperbole, no outrage can realistically describe the extent and pace of change which modernization involves. In fact, only the exaggerations appear to the true”), ali u novoj verziji knjige (*Beyond Bureaucracy*) navodi: „Nisam u potpunosti takav optimist kakav sam bio pred sedam godina o nekim mojim pretpostavkama.”⁶⁴

Jedan od razloga tome bio je i njegov pokušaj da antihijerarhijske principe primijeni kao predsjednik Sveučilišta u Cincinnatiu, gdje je stvorio uz Senat (Faculty Senate) i studentsko predstavništvo (Student Senate) 69 profesionalnih zajednica uključenih u upravljanje Sveučilištem. Rezultat je bio opća konfuzija u upravljanju, Bennisov osjećaj da su postojeći interesni odnosi nepremostiva zapreka uvođenju promjena te, čini se, osobno razočaranje u mogućnost nekih elemenata nove organizacije (a years trials as a President of a large university make me even more certain that a viable managerial strategy not lie in consensus). Taj neuspjeh Mc Curdy komentira – „Još od Platona, koji je pobjegao od tiranina koji je nastojao ubiti čovjeka koji ga je obrazovao, nije bilo tako slavnog neuspjeha (glorious failure) znanstvenika da provede svoju vlastitu teoriju u stvarnom svijetu.”⁶⁵

Takvo iskustvo nije Bennis sasvim pokolebalo, mada je djelomice sada promijenjen osnovni pravac njegovih očekivanja. Slično iskustvo imao je i O. White koji je pokušao isprobati takozvanu „dijalektičku organizaciju” koja je trebala ispraviti disfunkcije hijerarhijske. U socijalnim službama San Antonia isproban je model takve organizacije u kojoj su stranke tretirane kao suradnici, cjelovite ličnosti, u kojoj je vladala „dionizijska” kultura, u kojoj je umjesto čvrste strukture prevladavala rotacija uloga, „job enrichment” i sl.⁶⁶

Organizacija nikad nije funkcionirala onako kako je bilo zamišljeno. Osnovni problem postao je nedostatak sredstava i stalni pritisak prema „birokratizaciji” kao metodi racionalnog trošenja sredstava. Pokušaji da se prevladaju tome slične poteškoće i okviri organizacije upućivali su na zajedničko rješavanje problema, uklanjanje barijera između članova organizacije i korisnika. Postoje dvojbe oko uspjeha ove akcije,⁶⁷ no u najmanju ruku ona ukazuje na aktualnost upozorenja o trajnom ograničenju raspoloživih sredstava.

⁶² W. Bennis, P. Slater, *Democracy is Inevitable*. *Harvard Business Review*, March, 1964, 51–59. Prema: Bennis, *Beyond Bureaucracy*, 16–33.

⁶³ W. Bennis, *Changing Organizations*, op. cit.

⁶⁴ W. Bennis, *Beyond Bureaucracy*, str. IX.

⁶⁵ McCurdy, op. cit., 346.

⁶⁶ F. Marini, *Toward a New Public Administration*, Chandler, 1971.

⁶⁷ O. White, *The Dialectical Organization: An Alternative to Bureaucracy*, *PAR* Vol. 29, No. 1, 1969, 32–42.

Problemom prevladavanja nedostataka hijerarhije bavio se i F. Thayer.⁶⁸ Hijerarhija u modernom društvu, u uvjetima oskudice sredstava, atomskog oružja i globalnih kriza, po njegovu mišljenju, ne garantira mogućnosti reguliranja sistema. Thayer se suprotstavlja pokušajima „popravljanja” nedostataka hijerarhije (participatory democracy, juridical democracy,⁶⁹ public choice model⁷⁰) kao i nereguliranoj kompeticiji u društvu. Po njemu treba napustiti klasičnu proizvodnju na linijama (assembly line), obogatiti sadržajno rad, uvesti korisnike u administraciju, otvoriti organizaciju prema okolini.

Predviđajući neposrednu budućnost on drži da postoji konstanta širenja principa jednakosti, međuzavisnosti, da predstoji promjena u shvaćanju principa vlasništva (ne više kao isključivog prava) i sl. U bliskoj budućnosti hijerarhija nestaje zbog njene nespojivosti s moralnim principima društva.⁷¹ U istom pravcu idu i studije P. Appelbya i M. Bernsteina.⁷² Ova shvaćanja predstavljaju varijante teorije „nove javne uprave”⁷³ čiju futurološku verziju, u razvijenom obliku, nalazimo kod D. Walda.⁷⁴

⁶⁸ Frederic C. Thayer. *An End to Hierarchy! An End to Competition! Organizing the Politics and Economics of Survival*, McGraw Hill, New York, 1973.

⁶⁹ Od ovdje spomenutih oblika usavršavanja kontrole hijerarhije juridical democracy je možda najmanje poznata. Juridical democracy je shvaćanje (T. Lowi, *The End of Liberalism*, New York, Northon & Co, 1969) koje naglašava izbornost činovnika i strogo pridržavanje zakonitosti kao osnovu izgradnje državnog sistema. Takav pokret nastao je kao reakcija na svemoć samostalnih regulativnih agencija i normativnog djelovanja egzekutive. (Vidi B. Smerdel, *Evolucija predsjedničke vlade u SAD: Kongresni veto*, PFZ, Zagreb, 1986. 121 i dalje!) Lowi se zalaže za jačanje formalnih pravila procedure, povećanu javnost djelovanja uprave, smanjenje procesnih ovlaštenja stranaka (nema nagodbe!) i sl. Komplementarno tome je stvaranje male, ali elitne i centralizirane, pravnom poretku lojalne „administrativne klase”. Zalaže se za jačanje političke moći Kongresa. Vidi i McCurdy, op. cit., 405, koji daje definiciju: „J. d. je obnavljanje načela zakonitosti (rule of law) i zahtjeva administrativnih formalnosti putem kojih tijelo profesionalnih administratora treba primijeniti detaljiziranu legislativnu politiku putem administrativnih procedura umjesto da dobije široka ovlaštenja i razvija upravnu politiku samostalno i u vezi s posebnim interesnim grupama.”

⁷⁰ Public choice sistem je zamisao o tome da se organizacije koje su prirodni monopoli, jer su dio javne uprave, podvrgnu zakonima konkurencije i time slobodnom izboru građana. Pristalice tog stava poriču efikasnost institucionalne kontrole uprave.

⁷¹ Mc Curdy, op. cit., 348.

⁷² P. Appleby. *Morality and Administration in Democratic Government*; M. Bernstein, *Ethics in Government: The Problems in Perspective*. Prema: Waldo, *The Enterprise of Public Administration*, 111.

⁷³ Pokret „nove javne uprave” (The New PA) započinje još 1968. godine kada je D. Waldo inicirao sastanak u Minnowbrook na kojem je pedesetak istaknutih teoretičara javne uprave formuliralo pravac akcija radikalne izmjene (radikalne u američkom značenju riječi) principa organizacije. Osnovne točke programa mogu se svesti na potrebu šireg pristupa problemima organizacije, prevladavanje pozitivističkog stava prema institucijama, stvaranje „mosta prema postbirokratskom društvu” u kojem će aktivni i odgovorni službenici (proactive administrator) preuzimati inicijativu i rizik u rješavanju društvenih problema, borbu za jednakost i smanjenje represivne sile države, decentralizaciju i sudjelovanje građana u upravi. Nastavak takve aktivnosti organiziran je na slijedećem APSA kongresu i formuliran u knjigama D. Waldoa (*Public Administration in the Time of Turbulence*), V. Ostroma (*The Intellectual Crisis in American Public Administration*) i zbirkom F. Marinia (*Toward a New Public Administration*).

⁷⁴ D. Waldo. *The Enterprise of Public Administration*, Chandler, 1980.

D. Waldo

Neposredni povod orijentacije D. Waldoa na bavljenje budućnošću organizacije bilo je sudjelovanje u jednoj „Delphy”⁷⁵ studiji u kojoj je pedesetak istaknutih teoretičara raspravljalo o budućim trendovima razvoja organizacije. Očito nezadovoljan rezultatima⁷⁶ i metodom pokušao je formulirati nešto drugačiji pristup stvaranju slike o najvjerovatnijoj budućnosti organizacije.

Ako i sam osnove deskripcije budućeg stanja nalazi u ekstrapolaciji sadašnjih trendova, on ne prihvaća ni metodu puke ekstrapolacije, trendova ni metodu scenarija, a zazuje i od svakog „preskriptivnog” navođenja konkretnih oblika.⁷⁷ Ukratko, Waldo smatra da ne postoje pretpostavke jasnih općih vizija budućnosti (no overarching visions) te da samo možemo ukazati na elemente, probleme, koje očekujemo i potom takvu situaciju razmatramo uzimajući u obzir vjerojatnost i poželjnost različitih varijanti. Budućnost je drugim riječima puna mogućnosti i alternativnih i kontingentnih pravaca razvoja koje analiziramo uz svjesnu redukciju.

Oslanjajući se na radove D. Bella,⁷⁸ R. Milesa,⁷⁹ W. Scota⁸⁰, P. i B. Burgera,⁸¹ smatra da osnovni pravac promjena leži u mijenjanju triju glavnih karakteristika sadašnje situacije: rast-obilje-konsensus (growth-abundance-consensus) mijenjaju se postepeno u njima suprotnu trijadu propadanje-siromaštvo-sukob (decay, scarcity, conflict). Očito se radi o radikalnoj promjeni; vjerojatnoj, mada postepenoj (It will not come quickly, or at least easily), te treba očekivati konfuziju i oscilacije – kako u sistemima vrijednosti tako i u institucionalnim aranžmanima.⁸²

Waldo ustvari razlikuje dva procesa: jedan, važniji i složeniji, jest radikalna promjena rubnih uvjeta djelovanja organizacije, odnosno okoline organizacije, a druga promjena je promjena dominantnog tipa organizacije.

⁷⁵ Delphy studije organiziraju se tako da se veći broj specijalista, u nekoliko krugova eliminacija, opredjeljuje za najvjerovatniju liniju razvoja na njegovom području.

⁷⁶ Deset kategorija koje su ocijenili karakteristikama budućnosti bile su, redom: veća regulativa vlade i nadzor, tehnologija, oskudica, jednakost moći, povećanje organizacijske raznovrsnosti, matična forma, centralizacija vs. decentralizacija, promjena stanovništva, obrazovne aktivnosti, birokracija. Voditelj istraživanja bila je S. M. Owing.

⁷⁷ Metodološke osnove futuristike sastoje se od dvije premise: 1) neki trendovi su toliko osnovni u ljudskoj historiji a neki strukturni parametri tako jasno utvrđeni da su neke stvari vrlo vjerojatne, a druge skoro nemoguće. 2) vanjski događaji... mijenjaju unutar struktura...na sasvim ograničen način. Metode kojima raspolaže futuristika su kontroverzne i na njih se ne može osloniti. Ekstrapolacija trenda: i logika i iskustvo potvrđuju njene limite. Proricanje analogijom: tko zna koja analogija vrijedi? Proricanje genija: tko su geniji? I zašto tako često nisu u pravu? Delphi vježbe: Jesu li nadanja nekolicine eksperata vrednija nego nadanja genija? Simulacija: ponekad upotrebljivo oruđe, ali ponekad i opasno. Izgradnja scenarija: u najmanju ruku s više priča postajemo uvjereni da nijedna nije predviđanje...” Waldo, 137. Vidi i Pusić, *Upravni sistemi*, 463.

⁷⁸ Osobito D. Bell, *The Future World Disorder*. *Foreign Policy*, No. 27, 1977, 109-135.

⁷⁹ R. Miles, *Awakening from the American Dream*, New York, 1976.

⁸⁰ W. Scott, *Organizational Theory: A Reassessment*, *Academy of Management Journal*, june, 1974.

⁸¹ P. Berger, B. Berger, H. Kellner. *The Homeless Mind: Modernization and Consciousness*, New York, 1974.

⁸² D. Waldo, op. cit., 153.

U prvi spada prijelaz s industrijskog na postindustrijsko društvo,⁸³ revolucija očekivanja i prava pojedinca,⁸⁴ prevladavanje nacionalnih granica,⁸⁵ promjena vrijednosnog stava prema birokratskim organizacijama, a prije svega problem legitimnosti poretka, autoriteta, kontrole i povjerenja u poredak. Ti procesi otvaraju niz sve teže rješivih problema: odnos između nužne profesionalizacije i zadržanja principa jednakosti; mekih (zadovoljstvo, sloboda i sl.) i tvrdih (efikasnost, obrana) društvenih vrijednosti, nemogućnost da se zadovolje društvene ambicije posebnih slojeva i grupa (nacionalni, rasni, religijski pokreti danas, žensko pitanje i sl. samo su najava problema) te opći problem kontrole sistema. Od cijelog niza takvih problema tri, čini nam se, imaju posebno značenje:

Prvo je opće pitanje kako se nositi sa zastojem rasta i porastom oskudice. Premda su zastoj rasta i oskudica nejasni termini, oni su ipak opis stvarnosti za cijeli niz sredina (pa i našu), i ne treba mnogo za empatijsko razumijevanje stava da je takva situacija, dugoročno, konstanta s kojom treba računati. Waldo naglašava da mi jednostavno nismo u stanju organizirati djelovati u takvoj situaciji.⁸⁶ Ograničenost sredstava uz visoku razinu očekivanja, nemogućnost da se teret situacije prevale na nekog drugog (sloj, naciju, državu) za mnoge sredine i organizacije je i virtualno nerješiv problem. Što to znači općenito za organizaciju? Zasad samo nastojanje da se možda formalno održe parametri sadašnjeg stanja, no i vjerojatnu regresiju (a ne porast i razvoj) na neki oblik manje složenosti.⁸⁷

Uz to se odmah nadovezuje i problem „starenja organizacije”. Brzina promjena, koja se redovito naglašava kao jedan od glavnih elemenata budućeg društva, suočava nas s pitanjem rezistencije postojećih struktura, interesa, odnosa i metoda. „Vrijeme poluraspada” institucija sve je kraće i time se radikalno potencira sukob postojećeg i budućeg. Dolazi do situacije u kojoj će sigurnost i trajnost, zbog socio-psiholoških razloga, biti cijenjene isto kao i zanimljivost posla, dinamičnost i avantura danas. Rješavanje tog problema nije moguće na organizacijskoj razini.

Treći je opći problem „gdje, tko i kojim metodama” može regulativno djelovati, odnosno, da to pitanje donekle transformiramo, „kakva je efikasnost legalnog i simboličkog sistema?” Waldo smatra da će sve teže biti izdržati (barem u SAD) raskorak proklamiranog i stvarnog, naročito u djelovanju političko-upravnih institucija. Npr. načelno demokratsko pravo odlučivanja i biranja suočava se s realnošću posredovanja kroz mehanizam političkih partija, birokratske institucije i sl. U krizi je čini se cijeli mehanizam regulacije putem „legalnih i simboličkih sistema”.

S druge strane, unutrašnje promjene organizacije jasnije se daju naslutiti:

⁸³ Ovdje spadaju promjene kao što su: znanje postaje glavni faktor porasta produktivnosti, nastanak i razvoj novih informacijskih tehnologija, nestanak klasične tvornice, nastanak novih elita moći, prelazak naglaska od produkcije na distribuciju, rast uloge uslužnih djelatnosti i sl.

⁸⁴ Razdoblje nakon drugog svjetskog rata karakterizira brz porast aspiracija, to radikalniji što je zemlja niže na ljestvici razvoja, što sve kulminira pravom eksplozijom očekivanja krajem šezdesetih godina. Sedamdesete međutim donose pojavu upozorenja o granicama rasta, zaštiti okoline i sl. Široki krug ovlaštenja: pravo na rad, pravo na zdravu okolinu, pravo na socijalnu sigurnost, političku participaciju, ne prati i mogućnost njihove realizacije. Raskorak mogućnosti i prava sve je veći.

⁸⁵ Pod time Waldo misli na porast značenja multinacionalnih kompanija, ali i na stvaranje nadnacionalnih međuvladinih organizacija.

⁸⁶ Navodi da se na ponudu o pisanju članaka za PAR o djelovanju uprave u krizi nije javio niti jedan kandidat!

⁸⁷ U onom smislu u kojem pojam redukcije upotrebljava N. Luhman.

– Organizacije budućnosti bit će, vjerojatno, manje birokratske. To je i deskripcija i projekcija i preskripcija, pod kojom Waldo razumijeva smanjenje hijerarhičnosti, autoritarnosti, a povećanje fleksibilnosti i adaptibilnosti.

– Organizacije budućnosti bit će mješavine više, danas isključivih, principa: ni privatne ni javne, pretežno stvorene radi zadataka uslužnih djelatnosti i sl.

– Budućnost će zahtijevati organizacije povezane u lance, sisteme, no bez kruto definiranih odnosa „u ovom svijetu, mogu reći, mi nemamo čak ni terminologiju za ono u što se uplicemo: malo toga može biti upravljano ili administrirano u tradicionalnom značenju riječi”.

– Rast će broj i značenje organizacija multinacionalnog tipa, kako ekonomskih tako i međudržavnih.

Ovaj prikaz primjera, ideja i teorija, koji bi se po želji mogao proširivati ili sužavati, nije naveden kao primjer anticipacije neke teorije u nastanku. Ne možemo ipak isključiti mogućnost da se radi o knjigama koje će jednom u budućnosti biti prihvaćene kao anticipacija⁸⁸ tadašnjih teorijskih „zagonetki”, no vjerojatno kao pokušaj da se ide „preko sistemizacije iskustava” i onda kad za to ne postoje sve pretpostavke: metodološke, historijske ili samo individualne. Suočiti se sa zadatkom predviđanja budućnosti znači voditi računa ne samo o iskustvenom pravilu, eventualno skupu potvrđenih hipoteza, već o svemu što se eksplicitno ili intuitivno može dovesti u vezu s problemom. Studije budućnosti – jer kako li se može istraživati nešto što samo latentno postoji – više zato govore o sadašnjem stanju društvenih znanosti (ovdje: o teoriji organizacije) i psihologiji ljudi.

Ako su takve studije cjelovit pogled na svijet, specifičan oblik paradigme, onda je vrijedno napora ukazati ne samo na historijat njihova nastanka već i na pitanja koja otvaraju.

3. Zaključne napomene

„Gotovo da je riječ o bogohulnosti ako se danas netko usudi ne vjerovati u mogućnost neposrednog poboljšanja ljudske sudbine kad se toliko svijesti i oštroumlja, napora i žrtava uprlo da se čovjek – štoviše: Čovjek – usmjeri prema definitivno boljoj i dostojnoj budućnosti. Iritiraju nas nejasnoće i neuspjeh što poput snijega i magle zaustavljaju korake i pravac čine nesigurnim... Tako nitko ne želi kvariti svečanosti i glasnije reći da smo se možda prevarili i da su stvari – i ono predmetno u nama što nas same čini stvarima – jače u svojoj statičnosti”.⁸⁹ Pesimizam i optimizam nisu znanstveni termini, već zajednički nazivnik za skupine našeg sustava vrijednosti kojima eliminiramo neizvjesnost. Budućnost je, već samim izrazom, neizvjesna, te studije budućnosti trajno opterećuju višak vrijednosnog stava ugrađenog u strukturu njihovih hipoteza.

Prema pregledu teorija o budućnosti organizacije stječe se dojam o zakonitom slijedu tih pristupa: negativne utopije sveobuhvatne birokratizacije svijeta korigira opći optimistički pristup Bennis ili Tofflera, da bi konačno oba pristupa pronašla sintezu u odmjerenom Waldoovu stavu. Stvarnost je nažalost složenija od te vulgarne dijalektike, te možemo odmah priznati da u studijama budućnosti, barem u vremenskom slijedu

⁸⁸ Vidi T. Khun, op. cit.; R. Merton, Zur Geschichte und Systematik der Sociologischen Theorie – u: W. Lepenies, Geschichte der Soziologie, Surkhamp, Frankfurt, 1981, 25.

⁸⁹ V. Bajsić, Gnjizdo i prašuma, Encyclopaedia moderna, No. 12, 1977, 16.

nastanka, ne postoji red. Kao što u eshatologiji postoje paralelno učenja o strašnom sudu (pesimistička varijanta) i spasenju poslije smrti, tako se i ovdje paralelno mijesaju elementi i jednog i drugog tipa vrijednosnog pristupa.

S jedne strane naglašava se promjena u proizvodnosti i kvaliteti ljudskog rada kao odlučujući faktor trajne promjene nabolje. Posebno uvijek impresioniraju podaci o tehnološkoj i informatičkoj revoluciji: rutinski poslovi se mehaniziraju, rad zahtijeva znanje i inovativnost, informacijski sektor je najdinamičniji sektor gospodarstva i u investicijama i profitu, općenito se povećava društveno bogatstvo i sl. U svemu tome, čini se, obistinjuje se vizija društva (i organizacije!) kakvo se tek naslućivalo u poletu šezdesetih godina. Tada započeti procesi promjene tehnologija, kulturnih obrazaca i društvenih odnosa povezuju se u zaokruženu cjelinu. U pogledu organizacije takvi podaci kao da točno potvrđuju predikcije ranijih razdoblja.

Međutim, s druge strane, sve je veći nesklad između poraslih mogućnosti suvremenog svijeta i prosječnih šansi da se u njemu sudjeluje, razlike između područja svijeta sve su veće, kao i one između razvijenih i nerazvijenih, a osjećaj praznine i otuđenosti, samoće i profesionalnog nezadovoljstva nije privremeno ili endemsko stanje, već svakodnevnica. Anomičnost i subjektivni osjećaj neizvjesnosti ne čini se fenomenom nekog prijelaznog razdoblja, već trajnim stanjem. Siromaštvo i nemoć nerazvijenih isto su neljudski kao i osjećaj gubitka cilja kod razvijenih. Rješenje problema nižeg motivacijskog nivoa (Maslow) otvara mnoge nove potrebe i strah od gubitka postojećeg. Ekonomska kriza, problemi dugova, nemogućnost strukturalnog prilagođavanja zahtjevima globalne ekonomije i sl. pokazuju da ti problemi nisu individualno psihološki, već strukturalni.

Na nivou takvog vrijednosnog suprotstavljanja, gdje je vrijednosni stav kriterij izbora činjenica, nema rješenja, što nam je samo upozorenje o potrebi pažljivog ponderiranja između obiju ponuđenih varijanti, pri čemu moramo biti svjesni kontingentnosti budućnosti i latentne mogućnosti vrijednosno prihvatljivih, ali i onih koje želimo izbjeći.

U ponuđenom pregledu shvaćanja o budućnosti organizacije takvog pažljivog razmatranja različitih alternativa nema, a općenito (možda s izuzetkom Waldoa) dominira neumjereni optimizam. Razlog takve jednostranosti je vjerojatno dublji i ne svodi se samo na vrijednosne preferencije, već i na pogreške u metodološkom pogledu.

Prva od takvih je simplifikacija razvoja na njegovu tehnološku dimenziju. Tehnološki napredak je uzrok – jedini uzrok – društvenih promjena i promjena u organizaciji (najjasniji primjer je shvaćanje A. Tofflera). Iz vidokruga sasvim izostaje (ili se marginalizira) sve ono što paralelno djeluje na organizaciju i društvo: struktura društvenih interesa ili, drugačije, historijski, politički ili kulturni faktori. Isto tako izostaje razmišljanje o eventualnom djelovanju ideacijskih faktora ili općenito svijesti. Ne vidi se čini se činjenica da se tehnologija ne bira sasvim slučajno i nije sasvim vrijednosno neutralna.⁹⁰

Iz takve perspektive nije moguće razumjeti (ili se to shvaća kao nekakva neobjašnjiva deformacija!) da je glavni tehnološki prodor ostvaren na području vojnih, dakle destruktivnih, tehnologija, da u nekim područjima (ne iz ekonomskih, već kulturnih razloga) informatizacija i robotizacija prodiru kao prirodni proces, a drugdje ne uspijevaju ni uz najveće napore, da nove tehnologije ne moraju voditi većoj participaciji, već čvršćoj hijerarhiji i kontroli i sl.⁹¹

⁹⁰ Vrlo uvjerljiva analiza i pregled I. Perko-Šeparović, *Tehnologija – moć – samoupravljanje*, Zagreb, 1983.

⁹¹ Recimo, kamo vodi informatizacija policije? Sudeći prema jugoslavenskom iskustvu, i pored „podupirajuće“ ideologije, zacijelo ne prema dokidanju hijerarhije.

Socio-politički faktori nisu samo puka izvedenica tehnološkog napretka, već samostalni faktori.⁹² Tehnologija i racionalizacija, naprimjer, ne garantiraju oslobodenje rada same po sebi, ako ne mogu slomiti tradicionalne i iracionalne vrijednosti ljudi, egoističku trku za profitom i očuvanjem privilegija. Tehnološke promjene su vjerojatno nužan, ali ne i dovoljan uzrok promjena.

Kako danas stvari stoje, prije bi vrijedila suprotna teza od ove o jednostranom determinizmu tehnologije, ona je ostatak vjere u društveni evolucionizam određen nekakvim prethodnim „programom“. „Ono što danas nestaje je vjera u društveni evolucionizam, ideja prirodne modernizacije određene zakonima historijskog razvitka“. ⁹³ Prije bi vrijedila pretpostavka o općoj povezanosti elemenata sistema u promjeni⁹⁴ i načelnoj kontingentnosti,⁹⁵ pri čemu bi determiniranost tehnologije bila jedan od ključnih – ali samo jedan – skupa faktora koji određuju društvenu promjenu. Analogno vrijedi za organizaciju, odnosno predviđanje buduće organizacije.

Waldoovo opredjeljenje da identificira cijeli skup faktora koji determiniraju okolinu organizacije (u budućnosti), da simulira pozitivne i restriktivne implikacije na organizaciji inherentne mehanizme promjene, donekle odgovara ovdje navedenim zahtjevima, mada nije dovoljno kompleksno, ali je korak naprijed u odnosu prema jednostrano optimističkim projekcijama Bennis i Tofflera. Model razvoja na kojem se gradi predikcija mora dopuštati mogućnost regresije, zastoja, neizvjesnost sukoba interesa i sl.

Usput ovdje možemo ukazati na karakterističan detalj osobne evolucije Bennis i Whitea, koji suočeni s konkretnim problemima revidiraju vlastite stavove u smislu produženja vremena i broja faktora nužnih za promjenu.

Uz to se vezuje i tretiranje svijeta kao cjeline ili, slično, konvergencije svijeta prema nekom budućem istom modelu (Thayer, Bennis).⁹⁶ Međutim niti je modernizacija, time i promjena u dominantnom tipu organizacije, zahvatila sve zemlje jednako, a niti se može smatrati da se jedan budući model može izvesti iz ekstrapolacije situacija u jednom dijelu svijeta. Tako naprimjer Pusić⁹⁷ u analizi razvoja upravnih sistema razlikuje promjene u državi razvijenih zemalja od države u zemljama u razvoju, a J. Galtung⁹⁸ razlikuje četiri svijeta: prvi svijet – svijet korporacijskog kapitalizma, drugi svijet – države birokratskog socijalizma, treći – zemlje u razvoju i četvrti – Japan, „miniJapani“, Kina. Podjela je duboka i dade se ilustrirati primjerima vezanim indirektno uz našu temu. Naprimjer, u karikiranim varijantama, suvremene tehnologije kupljene za poluplemenska društva možda izgledaju smiješne, ali je problem ozbiljan kad u obzir uzmemo cijenu upropaštene tehnologije⁹⁹ ili vrijednost informatičke opreme koja se koristi daleko ispod projekti-

⁹² T. Burns, T. Baumgartner, P. Davillé, *Inflation, Politics and Social Change*, *International Journal of Comparative Sociology (IJCS)*, Vol. 25, No. 1-2, 1984. Pokazano je kako inflacija nije rezultat isključivo ekonomskih, već širih društvenih i političkih faktora.

⁹³ A. Touraine, *The Waning Sociological Image of Social Life*, *IJCS*, Vol. 25, No. 1-2.

⁹⁴ Sravni s E. Pusić, *Upravni sistemi*, I, 15.

⁹⁵ Isto, 15.

⁹⁶ Naravno, poznatiji su nosioci takvog stava autori poput R. Arona, W. Rostowa, G. Rosa, O. Šika ili Saharova, J. Tinbengena.

⁹⁷ E. Pusić, *Upravni sistemi*.

⁹⁸ J. Galtung, *On the Dialectics between Crisis and the Crisis Perception*, *IJCS*, Vol. 25, No. 1-2.

⁹⁹ Prema novinskom izvješću, trenutno je u Jugoslaviji rđanju prepuštena oprema vrijedna dvije milijarde dolara, koja je uvezena, a nije instalirana.

ranog kapaciteta. Da li se tu radi o nekoj „dječjoj bolesti“ modernizacije ili o kulturnom, ekonomskom ili političkom fenomenu? Ili o svemu tome zajedno? U prvom slučaju ostaje upitno zašto negdje takve pojave izostaju, u drugom koji to elementi kulture retardiraju modernizaciju, a u posljednjem pitanje vodi do shvaćanja o konačnoj podjeli svijeta u nekonvergentne sisteme. Očito je svakako da su pojedini sistemi prirodna osnova za (prikazanu) transformaciju organizacije, adaptaciju tehnologija za svoje potrebe ili pak modernizaciju (četvrti i prvi svijet po Galtungu), a da drugi ni uz svjesne napore ne mogu postići značajnije rezultate u tom smjeru. Slično je, dakle, s organizacijskim modelima. Nastali, kao stvarnost ili vizija, u jednom socio-kulturnom kontekstu teško se prenose u druge. Naprimjer, neuspjeh implementacije hijerarhijskih modela u druge sredine (kolonijalne ili postkolonijalne uprave!) rezultirao je mješovitim modelima u kojima vanjske sličnosti prikrivaju stvarne razlike.¹⁰⁰ To još više vrijedi za političke modele¹⁰¹ te vjerovatno, donekle, i za projekcije modela organizacije. Tragične posljedice uvoza složene (a često i opasne!) tehnologije proizvodnje još su jedna ilustracija na istoj liniji razmišljanja.

Naravno, takve analogije ne vrijede kao odlučni dokazi u eventualnoj raspravi, no jasno ukazuju na problem.

Postoji još jedan prigovor izveden iz poteškoća vrijednosnog određenja pravca budućeg razvoja. To je problem definiranja vremena određenog u predikcijama.¹⁰² Za marksiste to je varijanta poznata iz historije njihove ideologije. Od vremena političkog djelovanja Marxa pa kroz cijelu marksističku tradiciju jedan od bitnih problema bio je u kojem vremenu očekivati buduće socijalističko i komunističko društvo – odmah ili u nekom budućem društvu drugačije ekonomske osnovice. Kad i nitko nije osporavao pravac razvoja, spor je uvijek postojao o brzini promjene i vremenu u kojem će se desiti.

Pri analizi promjena u organizaciji događa se slično. Prikazane projekcije polaze od premise da se već danas nalazimo u vrtlogu društvene promjene, još nedovoljno svjesni radikalnosti i dosega mijene. Društvo budućnosti, štoviše, već se ponegdje i stvorilo.¹⁰³ Promjene koje slijede desit će se u neposrednoj budućnosti, što će samo potvrditi ispravnost teze da je baš brzina promjena glavna karakteristika vremena.

Takav stav konzekvencija je monokausalnog pristupa promjeni, mada se često može smatrati i pukom stilskom figurom,¹⁰⁴ jer stvarnost stvara tehnološke preduvjete budućnosti, ergo budućnost organizacije je započela.

Međutim više realizma nudi stav J. Forrestera izrečen na konferenciji o utjecaju kompjutera na management: „I don't feel that the new computers are going to dominate our social structures. Instead, the future pattern will be set by social pressures, human

¹⁰⁰ Uprava u Maliju stvorena je po francuskom modelu, ali nikad nije funkcionirala kao njen uzor. F. Riggs (*Administration in Developing Countries* i dr.) stvorio je sustavni model (sala model) kojim interpretira utjecaj kulturno-historijskih obrazaca na proces modernizacije i primjene veberijanskog modela u nerazvijenim sredinama. U Francuskoj su brojne studije deformacija postkolonijalne uprave (G. Timsit. *L'administration publique des pays en voie de développement*, R. Decartes, Paris, 1983).

¹⁰¹ G. Almond, S. Verba. *The Civic Culture*. 1963 – nakon tog djela glavni pravac komparativne politikološke znanosti pokazuje na relativnost institucionalnih usporedbi.

¹⁰² Vidi i bilješku 8.

¹⁰³ D. Waldo koristi se izrekom britanskog novinara koji se vratio iz Kalifornije, zemlje koja po mišljenju mnogih simbolizira budućnost: „British scholar visited Los Angeles and on return home reported: 'I have seen the future and it won't work.'“ Waldo, op. cit., 169.

¹⁰⁴ Naprimjer Toffler, *Šok budućnosti*, op. cit., 345. i dr.

values, and long-term trends that have been evident in our society for two or three hundred years.”¹⁰⁵

U organizaciji, povezivanju ljudi u radu, u samim principima, stvari se mijenjaju sporo (iako možda i nepovratno u jednom smjeru), ali ne tako da tehnologija, ili neki drugi pojedinačni uzrok (politički program, veća ekonomska efikasnost u danom ekonomskom poretku), neposredno i iz korijena mijenjaju temelje djelovanja. Nerealistično je pretpostaviti da promjene u komunikacijama, tehnologiji i sl. direktno, bez posredovanja šireg društvenog sistema, djeluju na odnose u organizaciji. Interesi, vrijednosti, tradicije, navike i sl. elementi su neslučajnosti koje bitno mijenjaju te procese.

Sasvim sigurno da, naprimjer, sama činjenica kako skoro istovremeno s događajem na drugoj strani svijeta mi imamo informaciju o tome mijenja ne samo tehnologiju rada već i čovjeka koji radi.

Kad u širokim crtama tražimo veze između organizacijskih oblika i faktora njihove promjene, ne smijemo zaboraviti da ti faktori djeluju kroz medij društva. U tom smislu moramo očekivati uvijek izvjesni vremenski zastoje, vrijeme prilagodbe i promjene, koje – kad je i pravac razvoja poznat – znače vremenski zaostatak. Les utopies ne sont sou-vent que des verités prématurés! (Lamartine)

To posebno vrijedi za upravu. U skladu s teorijama budućnosti organizacija uprava se postepeno transformira u skup organizacija društvene regulacije zasnovane na konsensu, one se okreću prema klijentima, napuštaju princip hijerarhije, privremenih su institucionalnih aranžmana, rade visokospecijalizirane poslove suvremenom tehnologijom koja ih iz osnove mijenja i sl. Vjerovatno ipak nije tako, a moguće je da nikad neće ni biti.

Uprava zaista nije samo država i samo prisila. Upravu mijenja sve širi sklop paradržavnih organizacija i javnih službi. Ali uprava jest i vojska i policija, i prisila, a ne samo konsens. Vojska, policija i dio javnih službi ne mogu se zamisliti bez prevladavajućih elemenata discipline i hijerarhije. Do promjena te činjenice neće doći ni zbog novih tehnologija ni društvenih revolucija ostvarenih na programima demokratizacije. Za to govori više činjenica. Iz interesnih razloga, jer napuštanje hijerarhije sa stajališta vladajućih grupa tu bi značilo unošenje nesigurnosti, a uostalom civilizacijski doseg političke kontrole uprave ostvaren je baš hijerarhijom i nju će biti teško napustiti. Iz tehničkih razloga, jer hijerarhija ima određene funkcionalne efekte¹⁰⁶ (ne samo disfunkcije), ona u najmanju ruku omogućava jedinstvo akcije i instancijsku kontrolu, što su preduvjeti funkcioniranja pravnog poretka. Konačno, niti jedna reorganizacija u administraciji ne odvija se u organizacijski praznom prostoru. Organizacijski dizajn ne polazi samo od apstraktnih tehnologija podobnih oblika, već od nužnog uvažavanja (eksplicitnog ili implicitnog) postojećih odnosa.

Besmisleno je pretpostaviti da promjena neće biti. Međutim, promjene će biti rezultat djelovanja većeg broja faktora u okolini organizacije koja se isprepliće s društvenim sistemom. Polikauzalitet i više razina promjene presumpcije su modela koji bi objašnjavao takve procese, inače „organizacije rijetko rade točno ono što im je rečeno da rade... prozaični procesi ponekad imaju iznenađujuće efekte.”¹⁰⁷

¹⁰⁵ C. Myers (ed.). *The Impact of Computers on Management*, MIT, 1967, 275.

¹⁰⁶ Vidi prikaz shvaćanja M. Ramljaka: *Hijerarhija i samoupravljanje*, Zbornik PFZ, Vol. 30, No. 1, 1980.

¹⁰⁷ Zbog preciznosti i stila, ove napomene J. Marcha zaslužuju šire navođenje; uostalom one šire potkrepljuju stavove ovog rada. „Footnote 1: Organizations are continually changing, routinely, easily, and responsively, but change within them cannot ordinarily be arbitrarily controlled. Organizations rare-

Ponovimo: studije budućnosti u modernoj znanosti imaju funkcionalno sličnu zadaću kao utopije nekad. Snagom vjere daju živost konceptu ili političkom programu¹⁰⁸ koji se na njih oslanja, znanosti pružaju izazov postavljajući pitanja na koja paradigma često nema odgovor, navode na to da se pitamo o onome što postoji i preko „sistemiziranog” iskustva, pretjeravajući navode na pitanja o tome što je realno, srednje i vjerojatno.

Zato ne prigode radi koliko radi lapidarnosti i jasnoće poruke završimo citatom: „Ići u vremenu preko ovog stanja u budućnost nesumnjivo je riskantan pothvat. Metode socijalnih makroprocesa posve su drugačije od onih koje se primjenjuju pri analizi postojećih ili prošlih stanja historijski zaokruženih i u svom konkretnom plasticitetu poznatih. Detaljni opisi budućeg društvenog uređenja baš su jedna od specifičnih značajki djetinjeg, utopijskog, uzrasta društvenih znanosti. Marx u tom pogledu predstavlja prekretnicu. Nakon njega sve se više prihvaća kao mogućnost: analiza razvojnih tokova od prošlosti prema sadašnjosti, utvrđivanje smjera i ocjena tempa kretanja pojedinih komponenata, projekcije preko ovako identificiranih trendova u budućnost, ne pretendirajući na cjelovitu sliku budućnosti, ne zaboravljajući da svaka tendencija predstavlja samo mogućnost koju može svaka pojava nepredviđenih okolnosti kao i svaka kombinacija predviđenih zaustaviti pa i sasvim izbrisati.”¹⁰⁹

ly do exactly what they are told to do. Footnote 2: Changes in organizations depend on a few stable processes. Theories of change emphasize either the stability of the processes or the change they produce, but a serious understanding of organizations requires attention to both. Footnote 3: Most changes reflect simple responses to demographic, economic, social and political forces. Footnote 4: – the response takes place in a confusing world. As a result, prosaic processes sometimes have surprising outcomes”. J. G. March, Footnotes to Organizational Change, Administrative Science Quarterly, Vol. 26, No. 4, 1981, 563–577.

¹⁰⁸ Ne treba sumnjati u političku mudrost i dobre namjere pristalica ovakvog koncepta, često formuliranog i uz jasnu argumentaciju i znanstvene kriterije. Takav koncept naročito na našem području superiorniji je mistifikacijama ideološkog ili nacionalnog programa.

¹⁰⁹ E. Pusić, Solidarnost i socijalni razvoj, Encyclopaedia moderna, No. 12, 1977, 6.

R é s u m é

Mr Josip Kregar: L'avenir de l'organisation – la croissance de l'optimisme technologique

Les études futuristes ont aujourd'hui le même rôle que les utopies sociales du 19^e siècle: elles sont la partie non reconnue du cadre paradigmatique des théories scientifiques dominantes, elles ouvrent des questions nouvelles, elles contestent même ce qui est considéré comme prouvé. Dans le domaine de l'organisation, le noyau scientifique est fait des théories fondées sur l'extrapolation sélective de la critique des principes classiques d'une bonne administration. Tels travaux varient des rêveries complètement libres jusqu'aux essais sérieux de reconstruction de la prévision scientifique. Les essais cités, comme ceux de Toffler, Bennis, Thyer, Waldo, sont une indication aussi des problèmes des conceptions dominantes de la théorie de l'organisation.

L'aperçu démontre aussi l'évolution multiplée de telles études: d'un optimisme technologique démesuré vers les opinions sur la stagnation imminente du développement, des prévisions du futur immédiat vers l'élargissement de la perspective théorique dans les modèles théoriques, du déterminisme monocausal vers le polydéterminisme et le contingentement du développement. Cela a des implications spéciales sur la conception du rôle du progrès technologique, de l'automatisation et modernisation pour l'avenir de l'organisation: le lien du progrès technologique avec les changements dans les principes de l'organisation de la structuration n'est pas unilatéralement monocausal; le changement principal est dans les facteurs de la base économique et de l'environnement culturel, ce qui fait que dans le changement lui-même il y a des multiples interventions et qu'il interfère avec les influences d'une multitude de facteurs.