

IV MODERNA TEORIJA ORGANIZACIJE

1. Općenito

Uzimajući u obzir rezultate važnijih umovanja o organizaciji¹³⁰, moglo bi se modernom smatrati svaku onu teoriju koja radi objašnjenja razumijevanjem neke od tendencija u razvoju kooperacije nastoji prevladati i klasične i neoklasične poglede. Smatra se kako je jedna od temeljnih tendencija u razvoju ljudske kooperacije ona prema (interesnoj i tehničkoj) jednakosti sudionika na temeljima relativno ravnopravne razdiobe kontrole informacije na timove i timske mreže¹³¹ kao radnorefereentne grupe u načelu jednakovrijednih sudionika. U tom smislu definira se modernu teoriju kao ono teoretsko promišljanje koje nastoji razumijevanjem objasniti kooperativno ustrojeno djelovanje sudionika odanih usavršavanju rada i organizacije, koji identificirajući se s organizacijskim ciljevima i vođeni »logikom korisnosti radnog doprinosa«, usavršavaju svoj rad i odlučivanje, a u svrhe stabilnog odvijanja kooperacije, kao pripadnici timova i timskih mreža koji, sa svoje strane, oblikuju organizaciju kao koaliciju i održavaju joj ravnotežu upotrebom sredstava normativne moći raspoređene sukladno samoostvarivanju sudionika kao visoko specijaliziranih profesionala i izvedenoj korisnosti njihova doprinosa ostvarivanju svrhe kooperacije tako da se optimalno reducira diferencija između cilja i postignuća (v. i matricu br. 2. pp. 51).

Središnjom kategorijom moderne teorije nije, a ne može ni biti, produktivnost kao takva, nego je to »usavršavanje rada i organizacije« od strane sudionika kooperativnog podhvata na temelju uvjerenja o korisnosti vlastita radnog doprinosa svrsi kooperacije a izražavanjem sposobnosti do najviših vlastitih mogućnosti¹³². Tako se ističe identifikacija kao motivacijski obrazac¹³³ koja predmnijeva posvećenost sudionika poslu kao vrijednosti per se, dočim se u oblikovanju rada i odlučivanja izdiže, mjesto rutina i standarda, slobodna rasudba (discretion). Vladajućim pak obrascem socijalnog djelovanja postaje, mjesto homo oeconomicusa i homo sociologicusa klasične odnosno neoklasične teorije — homo administrativus¹³⁴. To bi ukazivalo na važne pomake u klasnom raspoređivanju moći u društvu, kao i na posljedke toga raspoređivanja u organizaciji i kroz organizaciju, na pomake od vlasnika sredstava za proizvodnju i managera kao »vođećeg odreda vlasničke klase« (A. Dragičević) na »organizacijskog čovjeka« — čije se nagrade, status i moć¹³⁵ ne određuju više po vlasničkom ili managerskom svojstvu, nego sve više po izvedenoj vrijednosti vlastita doprinosa općoj svrsi kooperacije. Radni doprinos prosuđivao

130) Sravni E. Pusić, kao u bilj. br. 4d, pp. 321—334.

131) Sravni E. Pusić, kao u bilj. br. 2, pp. 139 i slijedeće.

132) Sravni A. Lauc, kao u bilj. br. 11, pp. 302 i slijedeće.

133) Sravni J. K. Galbraith: »Nova industrijska država«, hrv. prijevod, Stvarnost, Zagreb, 1970, pp. 122 i slijedeće.

134) Sravni H. A. Simon: »Administrative Behavior«, The Free Press, N. Y., 1976 (1945), pp. 1 i slijedeće.

135) Sravni D. Katz a. R. L. Kahn, kao u bilj. br. 4c, pp. 258—335, te S. Petković, kao u bilj. br. 32, pp. 83.

bi se prvenstveno od strane sudionika timova i timskih mreža, a na temeljima relativno maksimalne informacijske ravnopravnosti¹³⁶.

Organizacijsko djelovanje ne bi bilo više legitimno samo po sebi, po djelotvornosti — kao u klasičnoj teoriji, ili po stupnju »valjanosti ljudskih odnosa« — kao u neoklasičnoj teoriji. Nasuprotno, organizacija mora steći, održavati i braniti svoj legitimitet ispunjavanjem kakve specifične svrhe koja se prosuđuje funkcionalnom pa time i opravdanom sa stajališta cilja šireg socijalnog sustava kojem organizacija pripada ili kojega je dijelom¹³⁷.

Kažemo kako moderne teorije nastoje prevladati svoje predhodnice — klasične i neoklasične ali, prvo, to nipošto ne znači tvrditi kako one u tome uistinu i uspijevaju i, drugo, riječ je o prevladavanju a ne, možda, o potpunom odbacivanju ranijih teorija, dakle one nastoje i oploditi doprinose ranijih teorija, doprinose za koje smatraju da su od trajnije vrijednosti.

2. Sistemski pristupi i teorija birokracije

Znanstveno načelo, ne bi bilo opravdanim tretirati sistemsku teoriju organizacije zajedno s teorijama birokracije.

Ipak, birokratski ideal svodenja socijalnih sukoba, s pomoću tehničkih postupaka, na kvantitativno mjerljive dimenzije koje se, zatim, mogu programatski kontrolirati i rješavati¹³⁸, sadržan je u strukturi sistemskog razmišljanja. Upravo u osiguranju prikladnih postupaka ili uređaja u tu svrhu neki vide glavni zadatak kibernetike^{138a}: taj bi se zadatak sastojao u razvijanju zajedničkog jezika i odgovarajućih tehnika i u pronalaženju pogodnog repertoira ideja kako bi se pojedine specifične manifestacije upravljanja i komunikacije, dakle organiziranosti, mogle svesti pod izvjesne zajedničke pojmove. Drugo je pitanje koliko takva oštra ocjena stoji ili ne stoji za pojedine pisce.

2.1 Sistemski pristupi i teorija organizacije W. Buckleyja

W. Buckley analizira fenomen »organiziranosti« u sklopu teorije socijalne kontrole (social control) u socio-kulturalnim sustavima, tj. u kojima je socijalno djelovanje orijentirano svrhama koje su jasne, svijesne i namjeravane a određene su normama i vrijednostima onih koji ih diferencijalno interpretiraju tijekom socijalna djelovanja. Kibernetički model takva sustava u kojem se socijalna kontrola bazira na povratnoj sprezi imao bi pet stupnjeva, a primijenjen izazivao bi i pet skupina problema¹³⁹:

(1) Kontrolni centar utvrđuje poželjne parametre svrhe i sredstva njezina postizanja: tu izranjaju problemi interpretacije parametara svrhe (hijerarhija preferencijā i/ili sredstava). Dakle, u pitanju je uloga planiranih odluka prema skupovima pojedinačnih i grupnih odluka koje mogu biti od odlučne važnosti za stanje sustava u ma koje vrijeme.

136) Sravni E. Pusić, kao u bilj. br. 2, pp. 180 i slijedeće.

137) Sravni T. Parsons: »Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of Organizations«, ASQ, 156 i 2/57.

138) Sravni I. Kuvačić: »Obilje i nasilje«, Praxis, Zagreb, 1970.

138a) Sravni N. Wiener: »Kibernetika i društvo«, srp. prijevod, Nolit, Beograd, 1974.

139) Sravni W. Buckley, kao u bilj. br. 74, pp. 165—206.

(2) Odluke o svrhama preobražavaju upravna tijela u outpute djelovanja koja utječu na stanje sustava i njegove okolice: tu izranja problem nemogućnosti sukladnog razjašnjenja uzroka susljednih devijacija (izvorni outputi, upravni i drugi promašaji, ometanja), a model predmnijeva i konsenzualno utvrđeni jedinstveni centar i automatsku preobrazbu odluka o svrhama u finalnu djelovanja.

(3) Snimljena informacija o učincima odlukâ dostavlja se kontrolnom centru: tu je problem kojom teorijom prosuditi posljedke odluka važnih za društvo, kao i problem mjere pažnje što ju posvećuju vladajuća tijela istraživanju i predskazivanju posljedaka, a i problem vremenskog pritiska u poduzimanju korektivnih djelovanja.

(4) Kontrolni centar ispituje novo stanje sustava s obzirom na parametre svrhe radi mjerenja devijacije: tu mora izroniti problem mogućnosti povezivanja informacije s relevantnim outputom, smislenosti ispitivanja rezultata s obzirom na konkretnost i jednoznačnost svrhe te selektivnost pažnje vladajućih tijela, prema tome da li informacija ukazuje na uspjeh — pa se brzo i prihvaća, ili na neuspjeh — pa se brzo odbacuje kao nedostatna za utvrđivanje neuspjeha.

(5) Ako je devijacija takve naravi da ostavlja sustav izvan limita što ih određuju parametri svrhe, kontrolni centar poduzima korektivno djelovanje: tu imaju osobitu važnost kolikoća i vremenski raspored korektivnog djelovanja, uvođenje »politike« kada feedback-informacija pokazuje kako se značajnije mijenja struktura sustava, kao i društvene vrijednosti i ciljevi.

Budući se za socio-kulturalni sustav može reći kako posjeduje svrhu samo u metaforičkom smislu, to se pitanje svrhe mora raspraviti u sklopu analize socijalne moći, autoriteta i legitimiteta onih svrhovito povezanih društvenih sila koji teže održavanju ili mijenjanju vladajuće institucionalne strukture.

U svrhe analiziranja raspoređivanja socijalne moći unutar socio-kulturalnog sustava, ističe pisac tri važna razlučivanja¹⁴⁰:

(a) moći (power) od autoriteta — u smislu kako je moć karakterizirana kontrolom ponašanja stanovitog broja ljudi protivno njihovoj »volji«, tj. bez njihova prosvijetljenog i posvećenog pristanka (consent), a autoritet — ne kontrolom nego usmjeravanjem ponašanja na temelju prosvijetljena i posvećena pristanka pojedinaca; ali, moć i autoritet bili bi krajnji polovi stanovitog kontinuuma, time da bi samo autoritet bio baziran na nekom načelu legitimiteta;

(b) consensusa i dissensusa — u smislu kako puka činjenica što većina pojedinaca i grupa otvoreno daje privolu na skup normativno definiranih očekivanja ne uključuje i to kako uloge i norme imaju neku bazu legitimiteta, jer taj može dati samo consensus, nasuprot dissensusu koji znači negiranje ili odsutnost legitimiteta;

(c) kompetitivnih od kooperativnih orijentacija, tj. kako bi unutar grupe značajno prevladavanje moći bilo povezano s prvenstvenošću kompetitivnih a prevladavanje autoriteta — s prvenstvenošću kooperativnih svrsishodnih orijentacija.

140) Sravni W. Buckley, kao u bilj. br. 74, pp. 165—206.

Narečena razlučivanja izražavaju se djelovno u procesima sistemskog među-povezivanja. Ako ti procesi rađaju grupnim consensusom u smislu osjećajne predanosti, a radi promicanja kolektivnih ciljeva i otuda strukturom autoriteta koja promiče i taj consensus i te ciljeve, kaže se kako je u pitanju legitimitet koji, dakle, nije funkcijom »službenih« položaja. Nasuprotno, ako ti procesi rađaju grupnim raskolom iedissensusom i, slijedom tome, prisilnom institucionalnom kontrolom i ideologijom koje održavaju socijalni red otvorene grupe privole radi diferencijalnog unapređivanja individualnih ciljeva.

Jasno je kako pisac uobličuje organizaciju kao skup kompetitivnih i/ili kooperativnih socijalnih grupa ili djelovanja a samo bi kooperativna bila legitimnim. Usvajajući shvaćanje socijalne grupe u smislu kooperativne orijentacije, pisac ju određuje kao grupu u kojoj su ciljevi pripadnika tako povezani da se cilj ma kojega od njih može promicati samo uz promicanje respektivnih interesa drugih pripadnika (»ciljevi međuovisni tijekom svoga promicanja«), dakle ona u kojoj se kohezivnost opaža kao funkcija snage tako međuovisnih ciljeva. N. pr., visoka socijalna kohezija kooperativne grupe u javnoj upravi nasuprotno kompetitivnoj pojačavala je operativnu eficientnost — olakšavajući kooperaciju i reducirajući tjeskobu, uz krajnji rezultat u autoritetu temeljem consensusa, dakle u legitimnoj socijalnoj kontroli^{140a}.

Primijenjeni na organizaciju, iskazi i kategorije W. Buckleya daju, vjerujemo ove rezultate:

(i) U organizaciji nije predmnijevom nego stvarnošću kooperativnog djelovanja postojanje jedinstvena centra za donošenje odluka o ciljevima, odluka koje bi imale značajne efekte na stanje organizacije i/ili njezine okolice. Odluke se donose u prostoru i odnose se na prostor sastavljen od uloga, normi i vrijednosti kao kontrolnih mehanizama redukcije raznolikosti ljudskog ponašanja¹⁴¹, pa bi, tako, odpadali u nekoj mjeri problemi interpretacije hijerarhije preferencija, a organizacija raspolaže i kriterijima razlučivanja uspjeha od neuspjeha^{141a}. Doduše, ni u organizaciji ne bi se mogla predmnijevati automatski uspješna preobrazba odluka u konkretne aktivnosti — s pomoću upravnog aparata, ali se može očekivati relativno visoka vjerojatnost te preobrazbe s obzirom na karakteristike organizacije. I broj je veza od planiranja programa do primjene ograničen, a mogućnost razlučivanja devijacije prema izvorima signifikantno visoka u organizaciji: organizacijski realitet strogo je definiran u svrhe (managerske) kontrole¹⁴².

(2) Što se tiče prikupljanja i dostavljanja informacije i njezina povezivanja s relevantnim outputima, mora se ukazati na relativno stabilni »frame of reference« organizacijskog prosuđivanja koji proizlazi iz komunikacijske strukture organizacije¹⁴³, a taj, osobito, reducira broj značenja što ih informacija može poprimiti unutar organizacije i usmjerava tijek komunikacije, tj. na koje će se probleme obraćati pažnja^{143a}. S obzirom pak na relativnu trajnost organizacije, problemi poduzimanja korektivnih djelovanja, premda ne mogu

140a) Sravni W. Buckley, kao u bilj. br. 74, pp. 165—206.

141) Sravni D. Katz a. R. L. Kahn, kao u bilj. br. 4-c, pp. 149—71.

141a) Sravni D. Katz a. R. L. Kahn, kao u bilj. br. 4-c, 149—71.

142) Sravni R. H. Brown, kao u bilj. 2.

143, 143a) Sravni J. G. March a. H. A. Simon, kao u bilj. br. 101, pp. 151—158, 161—169.

biti u cijelosti izbjegnute, svode se na mjeru sukladnu organizaciji kao ustrojenom, kooperativno, socijalnom djelovanju (v. treći, četvrti i peti stupanj u modelu Buckleya).

(3) Da je pisac svijestan važnih implikacija primjene feedback-modela na organizaciju, ukazuju njegova promišljanja o tzv. »meta-moći« (meta-power) što ju posjeduju vrhovi hijerarhije kontrole u sustavima stanovitog stupnja organiziranosti¹⁴⁴. Meta-moć značila bi kontrolu nad socijalnim povezivanjima a uključivala bi i svijesno preinačivanje postojećih matrica ishoda socijalnih djelovanja (»pravila igre«), za razliku od moći unutar postojećih okvira međudjelovanja (»pravila igre«). Ako postoji, kao u modelu, jedinstveni centar kontrole koji posjeduje meta-moć, tada postaje jasnim kako se, unutar stupnja potpunosti i nedvojbenosti njegove kontrole, devijacija od svrsishodno usmjerena djelovanja može signifikantno reducirati, a to i jest, u većoj ili manjoj mjeri, slučajem u organizaciji.

(4) Polazeći od Buckleyeve koncepcije konsenzualnog legitimiteta, nasuprot koncepciji institucionalnog legitimiteta u A. Stinchcombe, pokazao je V. Arzenšek¹⁴⁵ kako, ovisno o primijenjenoj koncepciji, varira i prosuđivanje legitimiteta managementa u štrajku, tj. kako je management u samoupravnim poduzećima nelegitiman po konsenzualnoj a legitiman po institucionalnoj koncepciji legitimiteta.

2.2 Birokratski fenomen kao nacionalno-kulturalni fenomen

M. Crozier¹⁴⁶ analizira birokratski fenomen, prije svega kao francuski nacionalno-kulturalni fenomen i en soi i par comparaison s alternativnim birokratskim fenomenima kao nacionalno-kulturalnim fenomenima kavi su, npr. sovjetski, američki. Slijedom tome, mnoge pravilnosti u vezi birokratskog fenomena morale bi se objašnjavati kao rezultante specifičnih obrazaca međudjelovanja utjelovljenih u određenoj nacionalnoj kulturi. Ali, time nije pisac nipošto spustio razinu općenitosti umovanja o birokratskom fenomenu¹⁴⁷. Polazeći od toga stajališta usredotočuje se pisac na one aspekte birokratskog fenomena koji su od najveće važnosti za sociologiju organizacije, tj. na socijalnu moć kao središnju varijablu i problem, identifikaciju specifičnih vlastitosti i problemâ sustava birokratske organizacije, analizu elementarnih crta birokratskog »cercle vicieux«, te na objašnjenje bitnih crta birokratske ličnosti. U tom smislu ne bi birokratski fenomen pokazivao neke značajnije varijacije s obzirom na vrstu organizacije (javna uprava, industrijsko poduzeće, etc.), što je u skladu s najboljom tradicijom piščeva sunarodnika H. Fayola ali i M. Webera — kojima duguje puno više nego što se to obično misli.

Smatrajući kako je nastanak i razvitak birokratskog fenomena povezan s odnosima moći, Crozier najprije utvrđuje socijalnu moć kao središnju varijablu u socijalnom djelovanju i određuje njezino značenje za operiranje organizacije: socijalna moć ne bi mogla biti ni nadomještena ni ignorirana, jer je povezana

144) Sravnj W. Buckley et al., kao u bilj. br. 126.

145) Sravnj V. Arzenšek: »Legitimitnost managementa«, u J. Obradović et al.: »Proizv. organizacije i samoupravljanje«, II, pp. 77—98.

146) Sravnj M. Crozier, kao u bilj. br. 29, pp. 175—256.

147) Sravnj E. Pusić, kao u bilj. br. 4-d, pp. 73 i slijedeće.

s nemogućnošću eliminiranja neizvjesnosti a u sklopu ograničena racionaliteta kao što je naš, tj. u mjeri u kojoj same potrebe djelovanja stvaraju situacije neizvjesnosti, pojedinci koji se moraju u njima suočiti raspolažu s moći nad onima na koje bi utjecali rezultati njihova izbora¹⁴⁸.

Socijalna moć naročito je značajna za odnose nadređenih i podređenih i za određivanje radnih normi. I nadređeni i podređeni razvijaju osobite strategije borbe za socijalnu moć: podređeni će nastojati, koristeći svoju moć vezanu za čimbenike neizvjesnosti u obavljanju zadataka, uvećavati tu neizvjesnost, dočim će nadređeni, koristeći svoju diskrecionarnu moć u primjenjivanju pravila racionalizacije, dakle uvećavanjem predvidivosti obavljanja zadataka, umanjivati tu neizvjesnost, pa tako i moć podređenih, što znači uvećavati svoju diskrecionarnu moć. Potonja jedinom je sredstvom kojim raspolaže organizacija radi privoljenja podređenih da se u svom organizacijskom djelovanju kreću u granicama organizacijski dopustive tolerancije: sa stajališta kontrole izvora neizvjesnosti, svaki član organizacije raspolaže stanovitim minimumom moći nad osobama čiji uspjeh ovisi i u mjeri u kojoj ovisi o njegovim odlukama i revnosti, bila to stručnjačka moć (pouvoir de l'expert), hijerarhijsko-funkcionalna moć (pouvoir hierarchique-fonctionnel), ili ma koji drugi tip moći proizišao iz kontrole kakvog specifičnog izvora neizvjesnosti¹⁴⁹.

Međutim, nužnim je premda ne i dostatnim, uvjetom funkcioniranja organizacije postavljanje ograničenja moći svojih članova i pružanje stanovite slobode djelovanja managerima — u svrhe uređivanja sukoba i međusobnih traženja. U tom pravcu djelovale bi prerazne sile koje nameću stanoviti minimum consensusa i participacije svodeći na najmanju mjeru mogućnost nekih pojedinaca ili grupa da vuku pretjeranu korist ili da budu do krajnosti izrabljivani u odnosima sa svojom okolicom. Te se sile svode na: (1) svijest o potrebi neprekidnosti zajedničkog rada; (2) svijest o međuovisnosti grupnih povlastica; (3) spoznaju nužnosti dosezanja minimuma eficientnosti sukladna standardima naše industrijske civilizacije, a što je uvjetom i neprekidnosti zajedničkog rada (toč. (1)) i obstojnosti međuovisnih povlastica (toč. (2)); (4) stabilnost međugrupnih odnosa, osobito dugoročna nemogućnost prijelaza iz grupe u grupu¹⁵⁰.

Tako pisac hoće pokazati kako su temeljne crte birokratskog fenomena nužne crte same organizacije koja je i racionalna, dakle kako su te crte — racionalne crte »sustava birokratske organizacije«¹⁵¹. Temeljne crte birokratskog fenomena proizlazile bi iz glavnog problema vladanja (gouvernement) organizacijom, naime problema kako osigurati stanovitu razinu konformiteta kao nužne potrebštine u koordiniranju kooperativnih djelovanja. Tako bi birokratskom bila organizacija koja ne postiže ispravljanje i readaptaciju programâ djelovanja u funkciji svojih griješaka, a s obzirom na razvoj neosobnih pravila, centralizaciju odlučivanja, izoliranost hijerarhijskih stratuma, pritisak grupe na pojedinca, te razvoj paralelnih odnosa moći oko zona trajne neizvjesnosti: bile bi to ujedno i elementarne crte tzv. »birokratskog začaranog kruga« (cercle vicieux bureaucratique)^{150a}. Te bi se crte objašnjavale kako slijedi:

148) Sravnj M. Crozier, kaoubilj. br. 29, pp. 175—214.

149) Sravnj M. Crozier, kao u bilj. br. 29, pp. 175—214.

150, 150a) Sravnj M. Crozier, kao u bilj. br. 29, pp. 215—256.

(i) Neosobna pravila određuju u toj mjeri potanko ponašanje i izbor nosilaca funkcija — sukladno najneosobnijim kvalitetama kandidata, da je svako prosuđivanje i inicijativa pojedinca isključena: jer je pojedinac u narečenoj mjeri lišen svake inicijative i oslobođen od veza osobne ovisnosti, gube za njega međuljudski odnosi svaki afektivni sadržaj.

(ii) Da bi se obdržali odnosi neosobne ovisnosti, mora se donošenje pravila i drugih odluka dizati na sve više razine hijerarhije — kako bi odgovorne osobe mogle biti zaštićene od osobnih pritisaka onih kojih se odluke tiču. Tako je centralizacija odlučivanja logičkom posljedicom težnje da se obdržavaju neosobne povezanosti, inicijalno razvijane radi reduciranja diskrecionarne moći, moći pregovaranja i veza osobne ovisnosti. Centralizacija odlučivanja izrazit će se naročito u pridavanju prednosti internim »političkim« problemima, uz istodobno zanemarivanje problema prilagodbe organizacije mijenama u okolici. Tako centralizacija pridonosi još jačoj krutosti organizacije.

(iii) Jačanje centralizacije i razvijanje neosobnih pravila izrazit će se u izoliranosti svakoga hijerarhijskog sloja i u snažnom pritisku grupe na pojedinca, ustvari pritisku u sloju konstituirane grupe po hijerarhijskom rangu jednakih (pairs). Poticano slabljenjem hijerarhijskog pritiska — uslijed jačanja neosobnih pravila i centralizacije — sukob unutar sloja nadomješta se sukobom između slojeva. Pojedinac se mora ravnati prema normama kako ih interpretiraju pripadnici grupe po hijerarhijskom rangu jednakih, koji postaju jedinom intermedijarnom silom sposobnom nametnuti se između organizacije i pojedinca. Time se olakšava i razvijanje »esprit de corps« i »ritualizma« kao specifičnih oblika »potiskivanja ciljeva« (deplacement de buts), što narečenoj grupi jednakih (pairs) omogućuje potpunost kontrole svoje domene i ignoriranje ciljeva organizacije. Ono što bi trebalo biti eliminiranim jačanjem neosobnih pravila i centralizacijom, tj. reduciranjem slobodne rasudbe (discretion) i odnosa osobne ovisnosti u funkciji cilja organizacije, biva pojačavano upravo kao njihov posljedak i uz ignoriranje cilja organizacije.

(iv) Unatoč sve jačoj centralizaciji i razvijanju neosobnih pravila, postojat će u svakoj organizaciji stanovite trajne zone neizvjesnosti što ih nije moguće u cijelosti ukloniti. Stoga, u mjeri u kojoj stanoviti pojedinci ili grupe kontroliraju takve izvore neizvjesnosti, raspolagat će oni i stanovitom kolikoćom moći nad onima čije je ponašanje unaprijed predskazivao. Odnosi paralelne moći, dakle, mogu se razviti i unutar (formalne) hijerarhije gdje se osobito ističe moć onih stručnjaka čiji se zadaci ne mogu unaprijed definirati i kontrolirati, pa tako i njihove relativno trajne povlastice na toj moći zasnovane.

Polazeći od narečenih elementarnih crta birokratskog fenomena, definira pisac birokratskom onu organizaciju čija ravnoteža počiva na postojanju niza relativno stabilnih »začaranih krugova« koji se razvijaju polazeći od neosobnih pravila i centralizacije ili, točnije, polazeći od težnje onih koji vladaju organizacijom da reduciraju slobodnu rasudbu (discretion), moć u pregovaranju i odnose osobne ovisnosti¹⁵¹.

Tako pisac prelazi i argumentaciju o racionalnosti tzv. disfunkcionalnih posljedaka organizacijskog djelovanja, u kom pogledu nisu bili načistu Merton, March i Simon. Naime, ti pisci nisu nikako uviđali kako razlog što se pojedinci i grupe bore protiv centralizacije može ležati i u njihovoj težnji da pobolj-

šaju svoje prednosti na štetu drugih pojedinaca i grupa, prije svega u borbi za moć. To opet, sa svoje strane, vodi jačanju primjene neosobnih pravila, centralizacije i, općenito, stalnom pojačavanju birokratskog »cercle vicieux«. Upravo »potiskivanje ciljeva« i objašnjava ravnotežu organizacije na temeljima postojanja i jačanja niza »začaranih krugova«, naime da sredstva zamišljena radi snažnije artikulacije i ostvarivanja cilja organizacije (neosobna pravila i centralizacija) postaju, zbog toga što ih pojedinci i grupe iskorišćuju u svojoj borbi za moć, sredstvima sve jačeg »potiskivanja ciljeva« organizacije.

Birokratska ličnost ne bi bila određena samo ritualizmom, konformizmom i sklonošću uzmicanju i otporu, kao u Mertona, nego funkcioniranjem birokratske organizacije, u sklopu kojeg je svaka grupa sposobna razraditi vlastitu strategiju u tretiranju mijene kao bitnog elementa »igre«. A tako se tretiraju i ritualizam, sklonost uzmicanju i opiranju, etc., tj. kao sredstva zaštite grupe protiv hijerarhijskog vrha i borbe za moć, pa će stoga prerasne grupe nastojati reducirati stavove uzmicanja i opiranja, jer je puna predanost pojedinca grupi neophodni uvjet jačanja pozicije grupe u borbi za moć¹⁵².

Oblikovanje birokratske ličnosti i stalno samopojačavanje birokratskog »cercle vicieux« mora se objašnjavati i važnim prednostima i nedostacima birokratske organizacije za pojedinca: individualna moć slobodne rasudbe o uvjetima participacije — sukladno razinama pojedinčevih aspiracija i praktičnim zahtjevanjima organizacije stoji nasuprot posvemašnjoj diskrecionarnosti svijeta birokracije, pa uslijed toga ono što dobivaju u sigurnosti gube u individualitetu, topeći se u pokornosti grupi odnosno sloju kojem pripadaju i gubeći svaku mogućnost mjerenja vlastitih napora¹⁵³.

2.3 Teorija socijalno-kontrolne organizacije u A. Etzionia

Središnjom varijablom u organizacijskom djelovanju jest u pisca¹⁵⁴ »zahtjev za kontrolom« ponašanja pripad-

nika organizacije u svrhu osiguranja pokoravanja njezinim pravilima i zapovijedima njezina vodstva i, što se tiče te kontrole, vrijedili bi slijedeći iskazi kao bazični: (1) što je manja identifikacija participanta s poslom, to manje je mogućom neformalna kontrola, to više je uspjeh organizacije ovisan o formalnoj kontroli (nagrade i kazne), to većom vjerojatnost upotrebe, u svrhe kontrole, »prisilne moći« u odnosu na »utilitarnu« a potonje u odnosu na »normativnu«; (2) što je veća identifikacija participanta s poslom, to manje organizacija otuđuje svoje osoblje, to eficientnijom je ona.

Ne samo da je središnjom varijablom »zahtjev za kontrolom«, nego je kontrola u pisca i temeljni pojam u definiranju socijalne moći, a ta je središnjom varijablom u organizacijskom djelovanju i odlučivanju¹⁵⁵. Kako je već naznačeno, razlučuju se (a) prisilna moć (coercive power) — koja bi značila kontrolu baziranu na primjeni fizičkih sredstava, (b) utilitarna moć — koja bi značila upotrebu materijalnih sredstava u kontrolne svrhe, (c) normativno-socijalna moć — koja bi značila upotrebu simbola prestigea i štovanja u kontrol-

151, 152) Sravni M. Crozier, kao u bilj. br. 29, pp. 215—256.

153) Sravni M. Crozier, kao u bilj. pp. 29, pp. 257—369.

154) Sravni A. Etzioni, kao u bilj. br. 4, pp. 50—104.

155) Sravni E. Pusić: »Samoupravljanje i odlučivanje«, ogleđ, JAZU, Zagreb, 1981.

ne svrhe. Uspoređivano na istoj grupi participanata, vrijedio bi, što se tiče primjene tih tipova moći, kao bazičan slijedeći iskaz: što su normativnija upotrebljena sredstva kontrole, to manje je alijenirajućim vršenje moći; što su ta sredstva prisilnija, to više je alijenirajućom upotreba moći¹⁵⁶.

Na isti način oblikuje pisac i tipologiju organizacija, tj. ovisno o tome koji tip kontrole u organizaciji prevladava, te bi se razlikovale: (i) prisilne organizacije, kao vojni logori, zatvori, etc., u kojima prevladava upotreba prisilne moći u svrhe kontrole; (ii) utilitarne organizacije, kao tvornice, banke, etc., u kojima prevladava upotreba utilitarne moći u svrhe kontrole; (iii) normativne organizacije, kao religijske, ideološko-političke, sveučilišta, škole, crkve, etc., u kojima prevladava upotreba normativne moći u svrhe kontrole, ali što ne znači kako bi u organizaciji prevladavao neki jedinstveni tip kontrole¹⁵⁷.

Međutim, jedno je moć da se kontrolira (power to control), npr. jedne organizacijske pozicije od strane neke druge, a drugo je sposobnost da se opravda njezina upotreba s obzirom na središnje organizacijsko pitanje: kako kontrolirati participante da bi se maksimizirala efektivnost i eficijencija a minimizirala ne-radost (unhappiness) što ju proizvodi ta neophodna potreba za kontrolom, odnosno upotreba¹⁵⁸. To je weberiansko pitanje ali koje pisac formulira s neoweberianskog stajališta: naime, odrednice moći odnosno kontrole trebale bi već ex definitione ukazivati na legitimitet moći odnosno kontrole. U tom smislu pisac upućuje Weberovu razlikovanju tradicionalnog, karizmatičkog i racionalno-legalnog autoriteta slijedeće kritičke primjedbe^{158a}: (a) zbiljski karizmatički vođe izranjaju unutar utvrđenih »čelnih« pozicija; (b) oštrina razlučivanja između narečenih modova autoriteta bila bi pretjerana, jer bi postojali i »mješoviti tipovi«; (c) izvjesna organizacija može se pomicati od više birokratske prema više karizmatičkoj i obratno; (d) pojavljivanje vođa s karizmatičkim svojstvima ne bi bilo ograničeno na vrhovne organizacijske pozicije.

Ali, ta kritička razmatranja u pisca zavrijeđuju neke još kritičkije opaske, i to:

(i) Definiranje moći s pomoću kontrole ne bi bilo ispravnim. Znanstveni pojmovi moraju biti općeniti sa stajališta sociologije (M. Weber), a to znači, svakako, da odrednice socijalne moći moraju biti postavljene neovisno o tome da li se moć vrši (i) u svrhe kontrole ponašanja pripadnika organizacije. Naširoko prihvaćena Weberova definicija, naime: da moć označuje šansu provođenja svoje volje unutar izvjesnog socijalnog odnošaja, unatoč protimbi, svejedno na čemu se ta šansa zasniva¹⁵⁹, udovoljava narečenu uvjetu. Ispravnijim je Weberov stav da se moć može upotrijebiti i u svrhe kontrole, ali da kontrola nužno ne uključuje i vršenje moći, te bi bila riječ o dvjema različitim kategorijama koje se ne mogu izvoditi jedna iz druge. Stoga Etzionijev pojam moći, izveden iz kategorije kontrole, znači stanoviti pomak unazad — prema klasičnoj teoriji.

(ii) U Webera nije riječ o tipologiji »autoriteta«, jer »Herrschaft« ne znači dobrovoljno i prosvijetljeno prihvaćanje odluka drugih (prosvijetljeni consen-

156) Sravni A. Etzioni, kao u bilj. br. 4, pp. 57.

157) Sravni A. Etzioni: »Social Control — Organizational Aspects«, art. in International Encycl. of the Social Sciences, Collier-Macmillan, N. Y., 1968.

158, 158a) Sravni A. Etzioni, kao u bilj. br. 4, pp. 50—104.

159) Sravni M. Weber, kao u bilj. br. 1, pp. 28—29.

sus)¹⁶⁰, nego »imperativnu kontrolu« ili »vladavinu«¹⁶¹, dakle šansu da se institucionalno date osobe pokore zapovijedi stanovita sadržaja¹⁶², neovisno o tome, u načelu, na čemu se ta visoka vjerojatnost zasniva (upotrebi moći, utjecaja, položaja, novca, uloge, sile, etc.). Ta bi »imperativna kontrola« bila, po Weberu, legitimna, ako bi se temeljila na »karizmi«, »tradiciji« ili »racionalnom zakonu«^{162a}.

(iii) Postojanje »mješovitih tipova« nije dokazom suprotivu Weberove tipologije: »karizmatička«, »tradicionalna« i »racionalno-legalna« imperativna kontrola jesu ideal-tipovi a ne opisi stvarnih distribucija; potonje se i objašnjavaju kao »odstupanja« od idealtipski oblikovanog socijalnog djelovanja¹⁶³. Da li, pak, karizmatički vođe izranjaju unutar čelnih pozicija, da li se birokratska organizacija može premetati u karizmatičku i obratno (toč. (a) i (c) naprijed)), stvar je pravilnosti izvedenih iz iskustva a ne tipologije: potonjom se te pravilnosti »tumačenjem razumijevaju radi objašnjenja«^{163a}. »Osobnu karizmu« kao izvor moći (toč. (d) gore) ne bi trebalo brkati s karizmatičkom imperativnom kontrolom — koja se temelji, kao i one druge dvije, na izvjesnom vjerovanju, dakle na vjerovanju u opravdanost na istaknute načine uspostavljenih poredaka¹⁶⁴.

U organizacijskom djelovanju očitovale bi se opreka između upravnog i profesionalnog autoriteta. Za upravni autoritet koji predmnijeva »hijerarhiju moći« vrijedi kao bazičan ovaj iskaz: što je višim hijerarhijski položaj, to više je moći u njemu usredotočeno, to većom je mogućnošću kontrole aktivnosti nižih položaja. Za profesionalni autoritet, koji se temelji na kolikoći organizacijski relevantnog znanja, u člana organizacije, vrijedio bi kao bazičan ovaj iskaz: što je višom razina organizacijski relevantnog znanja, to većim je autoritet člana u organizaciji, to neovisnijim je njegov položaj u strukturi upravnog autoriteta, to više profesionalni autoritet oblikuje strukturu kontrole organizacijskog djelovanja¹⁶⁵. Ti bi iskazi vrijedili ali samo (1) ako je i ukoliko je znanje mjerodavno za radnu ulogu, (2) ako je i ukoliko je to znanje bazično individualno i u ograničenoj mjeri prenosivo nalozima i koordinacijom od strane viših položaja na niže, (3) ako za organizaciju postoje oštra ograničenja u pogledu načina i pouzdanosti kontrole nad znanjem^{165a}. Jasno je da je tu riječ o teoriji »privole«¹⁶⁶.

3. Ekonomički pristupi

3.1 Ekonomička teorija o organizacijama u Th. A. Marschaka

Da je pristup u Th. A. Marschaka¹⁶⁷ ekonomičkim proizlazi već iz samog nastojanja pisca da polučiti značajne znanstvene posljedke postavljajući i razrješavajući tri pitanja od središnje važnosti: (1) da li je i ukoliko mogućim i

dopustivim uvidati ekonomiju kao »organizaciju« ili »organizacijski eficientnu«; (2) da li je mogućim i u kojoj mjeri pomiriti organizacijski eficientno

160) Sravni W. Buckley, kao u bilj. br. 74, pp. 165—206.

161) Sravni D. V. J. Bell, kao u bilj. br. 27.

162, 162a) Sravni M. Weber, kao u bilj. br. 1, pp. 122—124.

163, 163a) Sravni M. Weber, kao u bilj. br. 1, pp. 1 i slijedeće; ali sravni i S. Petković u bilj. br. 32.

164) Sravni D. V. J. Bell, kao u bilj. br. 27.

165, 165a) Sravni A. Etzioni, kao u bilj. br. 4, pp. 50—104.

166) Sravni E. Pusić, kao u bilj. br. 4-d, pp. 334.

»funkcioniranje« ekonomije sa sistemski usmjerenim djelovanjem prema egalitarnoj distribuciji odnosno »pravednosti«; (3) koje bi bile pretpostavke izbora sukladnog »organizacijskog modela«, modela sukladna u smislu postizanja ravnoteže koja, pod uvjetima relativno savršene konkurencije, uključuje (a) organizacijski eficientno funkcioniranje vladajućeg gospodarstva, (b) ostvarivanje minimuma pravednosti time što indeksne funkcije proizvođača bivaju održavane barem na dotadašnjoj razini, (c) osiguranje organizacijske superiornosti relativno savršene kompetitivne ekonomije, superiorne svakom drugom alternativnom obliku ekonomske organizacije.

Vrline relativno savršene konkurencije ili, točnije, njezina tržišnog mehanizma dolaze do punog izražaja ako i ukoliko osobiti »organizatori« proizvodnje kao poslodavci po radnikovu izboru donose odluke o kombiniranju faktora proizvodnje osiguravajući prednosti »diobe rada« i polučenje, iz prihoda što ga proizvođač ostvari na tržištu, svakom vlasniku stanovitog faktora proizvodnje nagradu za ulogu u proizvodnji i to vlasniku kapitala (abstinentu) — profit, vlasniku zemlje — rentu, a vlasnicima »rada« — najamnicu^{167a}.

U ekonomiji relativno savršene konkurencije cijene dobara — inputa što ih kupuje odnosno outputa što ih prodaje tvrtka polazeći od svojih proizvodnih mogućnosti, kao i dobara što ih za dohodak kupuju kućanstva polazeći od vlastitih rasporeda preferencija (preference orderings) — nalaze se u ravnoteži ako su takve da se ne ostvaruje ma kakva promjena cijena sve dok rasporedi preferencija, obdarenosti i proizvodne sposobnosti ostaju istima, a odluke tvrtki i kućanstava postižu sukladno takvim cijenama podjeljivanje snopova dobara na kućanstva koje je podjeljivanje »pareto-optimalno«, dakle: nije mogućim pronaći kakvo drugo podjeljivanje koje bi bilo proizvedivo pod uvjetom da su dane proizvodne mogućnosti tvrtke i obdarenosti kućanstava a da u isto vrijeme poboljša situaciju nekih kućanstava a nijednom drugom ne pogorša¹⁶⁸.

Kako može postojati, a gotovo uvijek i postoji, više »pareto-optimalnih« stanja što bi ih mogla postizati relativno savršena kompetitivna ekonomija ili kojima bi se moglo težiti polazeći od kakvih specifičnih sudova o vrijednosti, postavlja se pitanje o mogućnosti pronalaženja prihvatljivog pravila ili »funkcije društvenog blagostanja« koje opredjeljuje socijalno rangiranje alternativnih stanja stanovitom skupu individualnih, predmnijevano odnosno traženo, dopustivih (potpunost, tranzitivnost) stanja. U društvu u kojem se priznaje najpotpunija mjera individualna izbora, a svaki čovjek ima toliko jak »glas« kao i ma koji drugi, morala bi narečena funkcija, sukladno K. J. Arrowu¹⁶⁹ ispuniti ovih pet uvjeta:

(i) Postoje barem tri alternative u S ekonomskih ili socijalnih stanja tako da je svako dopustivo socijalno rangiranje tih triju indicirano, pravilom, za neki skup dopustivih individualnih rangiranja tih triju.

(ii) Ako se neka laternativa javi u rangiranju nekog pojedinca, bez ma kakve daljnje mijene, tada ta ne (s)pada u socijalno rangiranje.

167, 167a) Sravni Th. A. Marschak: »Economic Theories of Organizations«, in J. G. March ed.: »Handbook of Organizations«, Rand McNally, Chicago, 1972(1965), pp. 423—450.

168) Sravni Th. A. Marschak, kao u bilj. br. 167.

169) Sravni K. J. Arrow: »Social Choice and Individual Values«, cit. po Th. A. Marschak, kao u bilj. br. 167.

(iii) Socijalno rangiranje ma koje dvije alterative A i B u S mora ovisiti samo o individualnim rangiranjima (od) A s obzirom na B, ne o individualnim rangiranjima drugih, »irelevantnih«, alternativa, i ne o postojanju ili nepostojanju kakvih drugih specifičnih alternativa u S.

(iv) Socijalno rangiranje ne smije biti »nametnutim«, tj. ne smije biti slučaja da za stanoviti par alternativa A,B pravilo nameće socijalnu preferenciju (od) A nad B (ili indiferenciju), bez obzira na to kakva bi bila individualna (od) A s obzirom na B.

(v) Pravilo ne smije biti »diktatorijalnim«, tj. ne smije postojati pojedinac čijem je rangiranju uvijek konzistentno socialno rangiranje bez obzira kakva budu rangiranja drugih pojedinaca.

Kako je teško pronaći funkciju koja bi u cijelosti zadovoljavala svih pet uvjeta, to se mora utjecati nekom obliku consensusa — koji bi modificirao vlastitost krajnjeg individualizma (dodatno pravilu o dopustivosti) i omogućio time oblikovanje prihvatljivog pravila, prihvatljiva stoga što stanja što ih to pravilo nalazi najboljim izvan izvjesne kolekcije S moraju ležati u skupu »pareto-optimalnih« stanja. Naime, potrebstine consensusa mogu biti veoma slabim: dostatno je da se preferira stanje bolje za neke a da se time ne čini nikoga lošijim¹⁶⁹.

Ali, primijetimo: »organizacijski eficientno« funkcioniranje ekonomije ne može osigurati isključivo »nevidljiva ruka« A. Smitha, nego se zahtijeva da ekonomska funkcija cilja bude maximum ali podvrgnut dvojima »presudnim« ograničenjima: (1) da vladajuće gospodarstvo funkcionira, (2) da indeksne funkcije ostalih proizvođača budu održane barem na dotadašnjoj razini¹⁷⁰, a to znači da je neophodna i sukladnost akata odlučivanja organizatora proizvodnje u smislu socijalnog consensusa o uvjetima ostvarivanja pravednosti. Mogućnost pak postizanja consensusa jest ne-ekonomska varijabla, te se smije iskazati kako je uvjetom »organizacijske eficientnosti« stanovita mjera socijalnog sklada na temelju kojeg se i polazeći od kojeg se odvija politički proces odlučivanja o izboru nekog od mogućih »apreto-optimalnih« stanja.

Na taj način, ako se i ukoliko se sukladno consensusu o prihvatljivoj funkciji blagostanja postiže u operiranju ekonomije neko od stanja koje leži unutar skupa mogućih »pareto-optimalnih« stanja, tada je i utoliko mogućim pomiriti »eficientno« funkcioniranje organizacije s egalitarn(ij)om distribucijom odnosno »pravednošću«. Čak što više: ostvarivanje egalitarn(ij)e distribucije ne bi bila stvar ekonomije ili »eficientnosti«, nego zajednice ili consensusa. Samo bi stanovita mjera socijalnog consensusa o prihvatljivoj funkciji blagostanja, definiranoj u smislu »Pareto-optimuma«, omogućivala kombiniranje eficientnih mehanizama gospodarstva s mjerama upravljenim na ostvarivanje egalitarn(ij)e distribucije odnosno »pravednosti«.

Ako je tome tako, izbor sukladnog organizacijskog modela gotovo da je razumljiv sam po sebi: kako relativno savršena kompetitivna ekonomija postiže pod narečenim uvjetima neko od »pareto-optimalnih« stanja i to na način organizacijski visoko eficientan, to u obzir dolazi decentralizirani ili »minijaturno-

169) Sravni Th. A. Marschak, kao u bilj. br. 167.

170) Sravni prikaz učenja V. Pareta.

kompetitivni ekonomski« model koji bi, pod izvjesnim ali još uvijek nedostatno specificiranim uvjetima (uloga timova, tehnologija komunikacije i kompju-tacije, distribucija vjerojatnosti okolicâ), bio superioran alternativnim organiza-cijskim oblicima (centralno planirana ekonomija, organizacija s potpunim nizom preferencija, etc.)¹⁷¹.

3.2 Teorija »prilagodno-racionalne« Cyert-Marchova teorija organizacije jest diskriptivne naravi u tom smislu što na-
tvrtke u Cyerta i Marcha stoji opisati i objasniti empirijski usta-

novljive pravilnosti organizacijskog djelovanja ili, određenije, aktivnosti uprav-ljanja i odlučivanja, ali tako da životno sposobna organizacijska koalicija kao nuždan uvjet funkcioniranja organizacije bude očuvana i to pod pritiskom stalnih sukoba i uz potrebu optimalne alokacije raspoloživih izvora¹⁷². Dakle, ključnim bi bila pitanja (a) održanja organizacijske koalicije i organizacijske ravnoteže, prema tome i (b) manipuliranja organizacijskom rezervom (organi-zational slack) — koja bi bila sine qua non instrumentom održavanja i koali-cije i ravnoteže, slijedom tome i (c) primjene modela »prilagodno-racionalna« izbora (adaptive-rational model) kao modela jedino sukladna koali-cijskoj struk-turi organizacije.

Usredotočivanje na ta i takva pitanja predmnijeva oblikovanje teorije poslov-ne tvrtke odnosno poduzeća koja (1) smatra poduzeće bazičnom jedinicom, (2) predskazuje ponašanje poduzeća s obzirom na takve odluke, kao što su cijena, output i alokacija izvora kao svoj objektivi, te (3) stavlja naglasak, explicite, na aktualni proces organizacijskog odlučivanja kao na svoje bazično posveći-vanje¹⁷³. Međutim, shvaćanje poduzeća kao bazične jedinice teorije organiza-cijskog djelovanja ne znači i pristajanje uz iskaze o jednoosobnosti tvrtke i je-dinstvenosti odnosno jednoznačnosti njezinih ciljeva, naprotiv: poduzeće ili or-ganizacija imaju se uvidati koalicijom participanata koji mogu imati substanci-jalno različite rasporede preferencija (individualne ciljeve), ali što, onda, raz-umijeva:

(i) odvijanje osobitih procesa utvrđivanja sastava i općih uvjeta koalicije (pre-govaranje), stabiliziranja i razrađivanja ciljeva (interna organizacijska kontro-la), preinačivanje koali-cijskih dogovora u odgovoru na mijene u okolici (po-dešavanje sukladno iskustvu)¹⁷⁴;

(ii) kako omeđenja organizacije nisu dana absolutno — jednom i za svagda, nego nužno relativno — jedino u specificiranim i relativno kratkim periodima vremena mogućim je utvrditi glavne pripadnike koalicije, tj. one participante koji stvarno donose odluke, ali i to opet samo u specifičnim slučajevima i u specifičnim područjima^{174a}.

(iii) primjenu modela prilagodno-racionalna izbora radi razriješavanja unu-tarnjih sukoba proizlazećih iz substancijalno različitih rasporeda preferencija u participanata, a to znači (1) kako se sukobi ne razriješavaju nikada u cijelosti i do kraja, (2) nego se odluke u organizaciji donose decentralizirano (od zain-teresiranih organizacijskih jedinica), (3) poklanjanjem susljedne pažnje cilje-

171) Sravni Th. A. Marschak, kao u bilj. br. 167.

172) Sravni R. M. Cyert a. J. G. March, kao u bilj. br. 14, pp. 114 i slijedeće.

173) Sravni R. M. Cyert a. J. G. March, kao u bilj. br. 14, pp. 19.

174, 174a) Sravni Cyert a. March, kao u bilj. br. 14, pp. 27–29.

vima (najprije se donose odluke koje skidaju s dnevnog reda »goruće« pro-bleme) i (4) s pomoću manipuliranja organizacijskom rezervom, tj. razlikom između cjelokupnih izvora raspoloživih za plaćanje pripadnicima koalicije i cjelokupnih plaćanja nužnih radi osiguranja njihove suradnje u kontinuiranom ostvarivanju djelatnosti kojom se upravlja, i to na način da se ta razlika uveća u vrijeme obilja u priljevu sredstava odnosno umanju u periodima osku-dice ne dovodeći time u opasnost životno sposobnu koaliciju¹⁷⁵.

Kako tvrtka ne bi bila svespoznajno-racionalni sustav nego »prilagodno-racio-nalni« sustav, znači to da djeluje na način da (1) radije izbjegava negoli da se sučeljava s neizvjesnošću, (2) obdržava pravila, (3) upotrebljava jednostavna pravila, te (4) koristi »standardne operativne procedure«^{175a} koje su tako propi-sane da gotovo automatski vode odluci. U te se procedure nastoji ugraditi sve što uklanja dileme i sporove — polazeći od predmnijeva kako primjena pro-cedura bitno utječe na rezultat odlučivanja.

Učenje s pomoću stjecanja iskustva mjerodavno je i u organizacijskom odlučivanju. U tom smislu pisci izlažu koncepte koji opisuju ne poželjne nego iskustvom potvrđene vlastitosti procesa odlučivanja, dakle način na koji organizacija djeluje nastojeći izbjeći neizvjesnost: »rješavanje« sukoba (quasi-resolution of conflict) — jer su ciljevi inkompatibilni, pa se organizacija ograničuje na ci-ljeve koji su bitni (ne mogu se odmah zadovoljiti), kontinuirani (ne-prigodni) i operativni (stvarno orijentiraju djelovanje) (1); izbjegavanje neizvjesnosti, tj. kratkoročno reagiranje na povratnu informaciju i dugoročno vezivanje okolice pregovorima (2); traženje izazvano problemom, dakle traženje samo na priti-sak problema, ali motivirano — pronalaženjem rješenja, pojednostavljeno — uzročnim modelom, i pristrano — uslijed varijacija u izobrazbi, iskustvu i ci-ljevima participanata (3); organizacijsko učenje, dakle prilagođenje ciljeva (dimenzije), pravila usmjeravanja pažnje i pravila traženja¹⁷⁶.

Da tvrtka nije svespoznajno-racionalni sustav dokazali su još neoklasični pisci (v. n. pr. u Marcha i Simona), ali su Cyert i March porekli, u negi-ranju te svespoznajnosti, i vrijednost predmnijevi o jednoznačnosti ciljeva organizacije i o jasnom odnosu između interesa i pojedinih alternativa, a od kojih su polazili mnogi klasični i neoklasični pisci¹⁷⁷. Tako su oni, ni sami ne primijetivši, pomakli težište u teoriji odlučivanja s preskriptivnih pravila racionalnog izbora na procese postizanja consensusa o ciljevima kojima će se poklanjati pažnja i o sredstvima, pravilima, procedurama, etc., kojima će se te slijediti, a to i jest ono što ih čini modernim piscima, tj. tretiranje distri-bucije socijalne moći kao središnje varijable u odlučivanju.

3.3 Teorija poslovne tvrtke u
W. R. Dilla

Zbog predmnijeva o jednoosobnosti tvrtke i o težnji prema maksimizaciji profita, ekonomička teorija tvrtke nije

sve doskora bila uopće teorijom organizacije, a veliki je napredak učinjen upravo onda kada su te predmnijeva napuštene¹⁷⁸. Stoga je poželjno izložiti ekonomičku teoriju tvrtke kao teoriju organizacije. Najvažnijim bi problemima takve teorije tvrtke bili:

175, 175a) Sravni Cyert a. March, kao u bilj. br. 14, pp. 99 i slijedeće.

176) Sravni R. M. Cyert a. J. G. March, kao u bilj. br. 14, pp. 116–127.

177) Sravni E. Pusić, kao u bilj. br. 155.

178) Sravni Th. A. Marschak, kao u bilj. br. 167.

(1) Utvrđivanje odrednica »businessa« i organizacije (poduzeća) kojoj je to predmetom poslovanja — iz piščeva iskaza mogla bi se oblikovati slijedeća difinicija¹⁷⁹:

Poslovnom tvrtkom smisleno je tretirati organizaciju radi proizvodnja i/ili distribuiranja dobara i usluga što izvode radnici i drugi operatori a kontroliraju vlasnici kapitala i/ili manageri (ako su management i vlasnost razdvojeni) u legitimnoj težnji prema maksimizaciji profita kao višku iznad troška pravljenja i distribuiranja dobara i usluga ako i ukoliko postoje socijalno priznati standardi na kojima se mogu bazirati kalkulacije o mogućnostima polučena profita, dostatna sigurnost kroz moral, splet interesa ili (pravo i/ili konvencionalno) garantirani poredak¹⁸⁰ da bi se omogućio pravac djelovanja u smislu tih kalkulacija i akumulacija proizvoda iznad neposredne potrošnje. U predmnijevi da aktivnost kakve organizacije imaju »ekonomski« karakter, svaka organizacija koja se ponaša na narečeni način i motivirano šansom na profit može se smatrati poslovnom tvrtkom ili poduzećem.

(2) Identifikacija participanata — jer se usvaja koalicijski model organizacije (v. u Cyerta i Marcha), moraju se identificirati osobe koje aktualno, motivirano i značajno utjecajno sudjeluju u procesima organizacijskog odlučivanja. Smatra se kako bi najznačajnije skupine participanata bile slijedeće:

(a) mušterije i dobavljači — za čiji utjecaj na odlučivanje tvrtke vrijedi slijedeći iskaz: što veći broj dobavljača odnosno mušterija, to veća neovisnost tvrtke u djelovanju i vice versa;

(b) interesne grupe (javna i privatna regulatorna nastojanja) — na njihove pritiske reagiranje tvrtke varira ovisno o njezinim uvjetima ekonomske naravi, skorašnjosti i jasnoći regulatornog nastojanja i o tradicijama reagiranja na regulaciju u industriji¹⁸¹.

Za razliku od netom iznijetih eksternih skupina participanata ističu se ove interne skupine:

(c) članovi odbora direktora i nadzornika — to je skupina osoba s najvišim ovlastima ali relativnoj slabom efektivnom kontrolom nad managementom tvrtke (što ga inače imenuje);

(d) rukovoditelj odnosno management — skupina osoba s visokim ovlastima i visokim odgovornostima i danodnevnom kontrolom organizacijskog djelovanja;

(e) manageri srednje razine i specijalisti — skupina osoba koje nadgledaju danodnevne aktivnosti tvrtke, a izravna su veza između managementa i operatora (poslovođa i radnika);

(f) poslovode — skupina operatora između managementa i radnika, a podvrgnuta proturječnim zahtjevima: managerskim i operatorskim;

179) Sravni W. R. Dill, kao u bilj. br. 14, pp. 1071—1114.

180) Sravni M. Weber, kao u bilj. br. 1, pp. 34.

181) Sravni W. R. Dill, kao u bilj. br. 14, pp. 1071—1114.

(g) radnici — operatori na dnu organizacijske hijerarhije, za koje je najmanje vjerojatno da će se identificirati s vrijednostima managementa i koji imaju najmanje šanse da se kreću prema gore na managerske pozicije.

(3) Najdistinktnija je vlastitost participacije u poslovnim organizacijama (pored: dobrovoljnosti u najmanjoj mjeri, ugovornosti, materijalne motiviranosti i posvećenosti karijeri) nejednakost u statusu i pogodnostima, dakle hijerarhijska sročnost poslovnih u pogledu nagrada, statusa i moći¹⁸² sudionika u tako sročenoj kooperaciji, dakle kako je socijalna moć središnjom varijablom u strukturiranju »participacije«.

4. Sociološki pristupi stricto sensu

4.1. Strukturalno-funkcionalistička teorija organizacije Talcotta Parsonsa

Najopćenitije, T. Parsons¹⁸³ bio je obuzet problemom socijalnog reda. Stoga je i definirao pojam socijalnog sustava kao skup međuovisnih varijabla, međuovisnih u smislu postojanja stanovitih povezanosti nasuprot slučajnosti raznolikosti, dakle: međuovisnost bi bila red u povezanosti sastojaka koji ulaze u sustav. Za razliku od te, strukturalne vlastitosti socijalnog reda, definirane u smislu neutralnih uzročnih povezanosti — postojala bi ali i prvenstvena funkcionalna vlastitost socijalnog sustava — definirana normativno — a sastojala bi se u mirnom suspostojanju međuovisnih dijelova pod uvjetima oskudice u izvorima. U potonjem smislu, socijalni red obuhvaćao bi svako sistemski strukturirano kolektivno djelovanje sve dok je ono i ukoliko je funkcija »određenih povezanosti između dijelova«¹⁸⁴. Kako je Parsons zamišljao organizaciju kao socijalni sustav, u smislu naprijed iznijetih strukturalnih i funkcionalnih značajki, to se njegova teorija organizacije i naziva strukturalno-funkcionalističkom.

Parsons uvida, dakle, organizaciju kao socijalni sustav što, u njegovu »cadre de reference«, znači kako organizacija: (i) posjeduje sve vlastitosti pripadne ma kojem socijalnom sustavu; (ii) predstavlja funkcionalno diferencirani (pod)sustav orijentiran postignućem specifična cilja doprinoseći tako glavnoj funkciji općenitijeg socijalnog sustava kojeg je dijelom, a u odnosu na druge podsustave koje se može smatrati okolicom; (iii) posjeduje vlastitosti ovisne o društvenoj situaciji u kojoj djeluje, tj. o vezama s drugim specijaliziranim podsustavima većega društvenog sustava¹⁸⁵.

Temeljni bi pak obrasci spajanja organizacije s općenitijim socijalnim sustavima, kako to logički i slijedi (v. toč. (ii) gore), bili: (a) obrazac vrijednosti (value pattern) — koji definira i legitimizira cilj organizacije u smislu njegova funkcionalnog značenja za nadređeni socijalni sustav, s jedne strane, i u smislu prvenstvenosti toga cilja prema interesima i vrijednostima organizacije i njezinih članova; (b) mehanizmi prilagođenja — s pomoću kojih organizacija, s obzirom na obrazac vrijednosti i na narav povezanosti s konkretnom situacijom u kojoj djeluje, polučuje izvore neophodne za svoje funkcioniranje (rad, kapital, zemlja i »organizacija« — potonja shvaćena u Marsha-

182) Sravni D. Katz a. R. L. Kahn, kao u br. 4-c, pp. 199. i slijed.

183) Sravni T. Parsons, kao u bilj. br. 137.

184) Sravni W. Buckley, kao u bilj. br. 34, pp. 24 i slijedeće.

185) Sravni T. Parsons, kao u bilj. br. 137.

llovu smislu); (c) operativni kod (operative code), tj. pravila ili mehanizmi s pomoću kojih se legitimitetu sukladno polučeni izvori unose u sustav radi aktualne implementacije cilja; mjere poduzimane u tu svrhu raspoložujući polučeni izvorima i proizvodom djelatnosti naziva Parsons »odlučivanjem«; (d) institucionalni obrasci, tj. mehanizmi integracije organizacije s drugim organizacijama i kolektivitetima u cjelokupni socijalni sustav, a to su, hijerarhijski poredano: univerzalistička pravila — koja ravnaju ljudskim ponašanjem neovisno o organizacijskoj ulozi pojedinaca (npr. pravila o osobnoj slobodi); institucija autoriteta — koja oblikuje uzajamne povezanosti u ulogama, definirajući povezujući karakter odluka u organizaciji (dokle i u kojim je respektima Alter vezan Ego-ovim odlukama i vice versa), te ugovor (contract) kao institucija koja uređuje sukobe na unutarorganizacijskoj razini, ali prihvatljivo za većinu ljudi uzetih kao »razumnih« i uzimajući u obzir i interese iz njihovih drugih kompleksa uloga (role complexes) u koje su uključeni¹⁸⁶; ugovor je institucija koja djeluje na unutarorganizacijskoj razini, ali pod stegnutostima nametnutim univerzalističkim pravilima na razini društva i institucijama autoriteta¹⁸⁶.

Međutim, središnji fenomen odnosno varijabla u konstituiranju organizacija kao distinktnih podsustava društva jest socijalna moć. To je generalizirani društveni izvor, kao što je, npr. bogatstvo, koji se alokira na organizacije kao agente postignuća šireg niza ciljeva. Kao generalizirani društveni izvor rada se moć na razini socijalnog sustava, a zatim se raspoređuje na organizacije. Moć se rada i na razini organizacije u granicama njezine legitimacije s pomoću cilja — što ju čini sastojkom i političkog sustava. Temeljni uvjeti radanja socijalne moći na ma kojoj razini socijalne integracije proizlaze iz četririju narečenih funkcija ili »funkcionalnih imperativa« kojima se organizacija spaja sa širim socijalnim sustavom¹⁸⁷.

Polazeći od cilja ili funkcije organizacije u društvu kao sustavu, klasificirao je Parsons organizacije u ove tipove: (1) organizacije orijentirane prema gospodarskoj proizvodnji (primarnost gospodarskog cilja, npr. poduzeća); (2) organizacije orijentirane političkim ciljevima (primarnost alokacije socijalne moći, npr. vojne organizacije); (3) organizacije orijentirane prema stvaralačkoj modifikaciji socijalnih struktura (npr. sveučilišta i fakulteti) (sravn i tipologiju br. 7. pp. 103). U vezi s time treba istaknuti važnu teorijsku mogućnost da se sve organizacije, kao socijalni podsustavi, svedu na tri klase sukladno specifičnoj oblasti društvenog rada u kojoj operiraju, a što i jest u skladu s paradigmom o društvenoj diobi rada, dakle na: (i) poduzeća kao ideal-tip gospodarske organizacije; (ii) ustanove (društvenih službi) kao ideal-tip organizacije u oblasti društvenih i sličnih službi; (iii) upravna nadležstva kao ideal-tip »organizacije orijentirane političkim ciljevima«^{187a} (upravna organizacija).

Smatramo kako Parsonsova klasifikacija organizacija po tipovima s obzirom na primarnost cilja ima visoke znanstvene vrijednosti. Ali, teško je naći u Parsons umovanja koja ne bi imala visoke znanstvene (i druge) vrijednosti. Što se tiče (sociološke) teorije organizacije, moralo bi se istaknuti slijedeće:

186) Sravn T. Parsons, kao u bilj. br. 137.

187, 187a) Sravn T. Parsons, kao u bilj. br. 137.

KLASIFIKACIJA ORGANIZACIJA U T. PARSONSA

FUNKCIONALNI IMPERATIVI	SUSTAV VRIJEDNOSTI (prihvatljivost i dopustivost ciljeva organizacije)	MEHANIZMI (obraci) PRILAGOĐENJA (postupci pribavljanja izvora i pristupanja ljudi organizaciji)	OPERATIVNI KOD (pravila o ostvarivanju ciljeva organizacije, tj. opća i posebna pravila rada u organizaciji)	INTEGRACIJSKI MEHANIZMI (neprekidnost i trajnost baze)	
TIPOVI ORGANIZACIJA	0	1	2	3	4
Organizacije orijentirane prema poduzećima gospodarskoj proizvodnji	Vrijednost GOSPODARSKE RACIONALNOSTI: ponašanje prema maksimizaciji PROIZVODNJE kao institucionalni cilj, uz PROFIT kao simbol uspjeha.	Neovisno samofinanciranje i plaćanje rada na temelju marginalne proizvodnosti	Utrživanje prema cijenama i marginalnoj korisnosti	Lojalnost i obveze prema organizaciji definirane prema »samointeresu« (self-interest)	
VOJNA ORGANIZACIJA prema političkim ciljevima	Vrijednost TEHNIČKE EFEKTIVNOSTI: moći u specifičnom području i u specifičnim slučajevima.	Održavanje organizacije u stanju maksimalne pripravnosti djelovanja u iznimnim okolnostima	Mobilizacija pogodnosti i podrške, te održavanje legitimiranosti funkcije	Visoka cijena za oštrinu kontrole nad personalom i pogodnostima	
Integrativne SVEUCILISTE — FAKULTET organizacije	Vrijednost STVARALACKE MODIFIKACIJE — u društvenom, edukativnom i instrumentalnom smislu.	Društveno priznavanje sveučilišnih usluga kao »dobrih po sebi«	Posvećenost »višim« interesima	Sustav »pravedne naknade«	

(a) Prerazne teorije organizacije koje su se razvile do njegova doba, a polazeći od djela Durkheima, Webera i Pareta, nastojao je Parsons sintetizirati, poopćiti i podići na sociološku razinu — sukladno Weberovu zahtjevu da znanstveni pojmovi moraju biti sveobuhvatnim sa stajališta sociologije, i dovesti ih u formalni red oblikujući tako relativno prikladne znanstvene tipologije.

(b) Parsons je ne samo ukazao na socijalnu moć kao središnju varijablu u oblikovanju organizacije i socijalnog djelovanja nego je i objasnio njezine najvažnije odrednice. On ju ispravno određuje kao generalizirani socijalni izvor koji se oblikuje na razini svakog socijalnog sustava ali ne i u »društvu« kao takvom; moć je izvor koji je sistemski ali ne i slučajno raspoređen. Tu je i Parsonsovo insistiranje na moći kao jednoj od temeljnih socijalnih vrijednosti: općenitije. Parsons je obuzet problemom vrijednosti i, čini se, kako je nešto smatrao sistemski organiziranim samo u mjeri u kojoj vrijednosti integriraju, legitimiziraju socijalno djelovanje.

(c) Ako vrijednosti opredijeljuju u cijelosti sve ostale »funkcionalne imperativne« i ako se naglašava »socijalni red« per se, tada znači to da, na neki način, formalna institucionalna struktura absorbira cjelokupno socijalno djelovanje. Primijenjeno na organizaciju znači to pomak nazad — prema Tay-

loru. Mogućnost legitimiziranog organizacijskog autoriteta da u cijelosti absorbira socijalno djelovanje znači, ustvari, mogućnost hijerarhijskog vrha da drži u potpunoj kontroli varijabilitet toga djelovanja i reducira sve suprotnosti do mogućnosti postizanja jedinstveno definiranog i legitimiziranog cilja organizacije¹⁸⁸.

4.2. Teorija organizacijske konverzije medija komunikacije
Niklasa Luhmanna

političke moći poduprte fizičkom prisilom. Na taj način, pokazuje nam se organizacija kao društvena struktura koja olakšava potpunije korištenje mogućnosti pojačavanja selektiviteta i prijenosa selekcije, mogućnosti koje su sadržane već u simboličkoj strukturi medija komunikacije. Simbolički generalizirani mediji komunikacije bili bi istina, ljubav, moć i novac. To su posebni mediji komunikacije koji su se diferencirali od jezika kao najopćenitijeg medija komunikacije. Ti artikuliraju socijalnu smislenost povezanosti u socijalnom sustavu, za razliku od evolucije — koja se odnosi na vremensku, i socijalne diferencijacije — koja se odnosi na predmetnu (sachlich) smislenu povezanost. U tom smislu oblikovali bi simbolički generalizirani mediji komunikacije i sam socijalni sustav (v. i matricu br. 8, pp. 105)¹⁸⁹.

Simbolički generalizirani mediji komunikacije jesu kodovi generaliziranih simbola s pomoću kojih se ravna prijenosom izvršene selekcije. Kod bi bio struktura s pomoću koje se, za svaki sadržaj unutar stanovita područja, može naći drugi sukladni sadržaj i s ovime jednoznačno povezati. Sadržaj komunikacije sastoji se u prijenosu »reducirane složenosti« na temelju izvršena izbora između alternativa kao specifično izražene složenosti svijeta.

Svaki simbolički generalizirani medij komunikacije odgovara, dakle, na sebi svojstven način, na čovjekovu potrebu redukcije složenosti svijeta izborom iz šireg niza mogućnosti ponašanja u situacijama obilježenim neizvjesnošću.

Moć je samo jedan od posebnih simbolički generaliziranih medija komunikacije, dočim je vlasnost kod posebnog medija što ga nazivamo novac i s pomoću njih se i uobličuju socijalni sustavi u obliku organizacije. Dakle, nije riječ o umetanju nekog osobitog medija komunikacije, medija drugovrsnijeg tipa, u organizaciju — odnosu na već spomenute, nego je riječ o stvaranju drugovrsnijeg tipa socijalnog sustava — u obliku organizacije (Organisationssystem)¹⁹⁰. Potonji se oblik socijalna sustava može oblikovati uvijek kada se za ulazak u sustav i za istupanje iz njega pretpostavlja važnost odlučivanja za koje se može razviti pravila. Ili, u smislu teorije kontingencije, organizacija pretpostavlja kako je članstvo u sustavu kontingentno, tj. kako nečlan može članom postati i vice versa i kako postoji polje za regrutiranje mogućih

188) Pored djela iz toč. 137, potrebno je za Parsonsa usporediti, naročito, njegov spis: »Structure a. Process in Modern Societies«, The Free Press of Glencoe, 1960., cit. po O. Grusky a. G. A. Miller eds., kao u bilj. br. 111, 112, pp. 75—82.

189) Sravnj N. Luhmann: »Macht«, F. Enke Verlag, Stuttgart, 1975., p. 1—18, 90—97.

190) Dakle, organizacija ne bi predstavljala neki podsustav socijalnog sustava, nego je to sasvim drukčiji tip sustava koji se oblikuje unutar društva ili riječima samog N. Luhmanna: »U simbolički koja služi općedruštvenim funkcijama predmnijeva se raznolikost i međuovisnost više mogućnosti oblikovanja sustava« — kao u bilj. br. 180, pp. 90 i slijedeće.

Matrica br. 8.

N. LUHMANN: »MACHT« (SHEMATSKI PRIKAZ U VEZI TEORIJE ORGANIZACIJE)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
		KOD MEDIJA	PRAVILA	SIMBOLIČKI	FUNKCIJE	SAMOZADOVOLJENJE	STANDARDI SELEKCIJE	KRITERIJI KONTROLE	RIZICI	SUBSTITUTI	ORGANIZACIJA — DRUŠTVENO LEGITIMNA KONVERZIJA
Istina	Znanje	Logika	Opažanje	Organizirana prema	Subjektivna intuicija	Pamet	Ostvarenje najboljeg dobra	Interferencije	Reputacija	Stručnost, ekspertna moć, »authority by acceptance: (Adizes), etc.	
Ljubav	Brak	Vjernost	Seks	Proizvodnja farmaceutske industrije	Masturbacija	Čudorednost	Produljenje vrste	»Ljubaf«	Uzajamno poštovanje i razumijevanje	Privrženost, inovativnost, ekspresivne aktivnosti, etc.	
Novac	Vlasnost	Posjed	Zadovoljenje potrebe	Organizirana trgovina	Autarkija (samoposjedovanje)	Organizirana institucionalna preduprednja (*privredne mjere*)	Razmjena	Tvrđi luk	Trampa	Instrumentalna pobudivnja, etc.	
Moć	Država	Pravo	Fizička sila	Organizacija odlučivanja o potrebi	Samovolja, sveupotreb- ljanje (svagda, i u ma koju svrhu)	Dogmatika	Socijalna kontrola	Promasaj učinaka, preopterećenost, politički konvulzijski rizici, inflacija	Hijerarhija, ugovorna utanačenja, politički konstituirana moć	Nadzor, privola, funkcionalni autoritet, sve s obzirom na performancu u smislu uloge, normi i vrijednosti	

članova, kao i mogućnost istupa odnosno odpusta iz sustava. Tako nam se organizacija javlja kao način oblikovanja sustava s pomoću pojačavanja i redukcije kontingentnog (ne-nužnog) ponašanja. Ukupna količina kontingentnog ponašanja uvećava se u organizaciji već i samim tim što u njoj djeluje veći broj ljudi od kojih svaki unosi u nju svoj specifični raspon mogućnosti kontingentnog ponašanja. Ali, kontingencije se u organizaciji međusobno i ograničuju time što, povezujući se međusobno, utječu jedna na drugu i time se stanje organizacije približava, u manjoj ili većoj mjeri, određenosti¹⁹¹.

Na razini socijalnog sustava nije, legitimno, dopuštena konverzija medija komunikacije, a što onemogućuju i kodovi pojedinih medija, kao i povezanost organske i simboličke razine ponašanja s pomoću tzv. simbiotskih mehanizama koji osiguravaju da stanoviti odnos na simboličkoj razini ima podlogu u društvenoj stvarnosti. Drugim riječima, ne bi bilo dopušteno, na razini socijalna sustava, konvertirati, ni izravno ni neizravno, npr., znanje u moć, moć u ljubav, ljubav u novac, etc., ali je potonje u organizaciji omogućeno i, čini se, tolerirano od strane socijalnog sustava¹⁹². S time u vezi moralo bi se postaviti dva važna pitanja na koja Luhmann nije ukazao, naime: (i) postoji li mogućnost legitimne konverzije medija komunikacije, konverzije koju bi se moglo, sa stajališta socijalnog sustava, smatrati ne samo tolerabilnom nego i poželjnom; te (ii) kako se premošćuje jaz između djelovanja kodova medija komunikacije i institucionalizirane konverzije medija.

Što se tiče prvog pitanja, moglo bi se smatrati, unutar Luhmannove teorije, kako postoji i legitimna mogućnost konverzije medija komunikacije u sklopu organizacije, a to su slučajevi iz kolone br. 11 matrice br. 8 (pp. 105) npr., »istina — znanje — logika — opažanje« versus »stručnost — ekspertna moć — autoritet prihvaćenošću« I. Adizes), etc. Sve ostale konverzije bile bi, sa stajališta, socijalnog sustava, nelegitimne. Odgovor na drugo pitanje znatno je teže dati, budući se socijalni sustav nalazi u procijepu između poduzimanja mjera radi uspješnog kontroliranja konverzija i nemogućnosti da se odrekne »usluga« odnosno uloge organizacije kao vladajućeg obrasca kooperacije u industrijskoj civilizaciji, obrasca koji uključuje i trajnost vršenja nelegitimnih konverzija medija komunikacije¹⁹³.

Ono što karakterizira moderne teoretičare organizacije — tretiranje socijalne moći kao središnje varijable, a i ostalo — nalazimo u Luhmannu izraženo najkorjenitije: organizacija kao specifično oblikovani sustav, specifično s obzirom na ostale oblike socijalnih sustava, upravo se i oblikuje s pomoću moći i to političke moći poduprte fizičkom prisilom (i s pomoću vlasnosti). Moć bi bila uzročno djelovanje protiv mogućeg otpora, takorekuć uzročnost pod nepovoljnim okolnostima. Uzročnost moći sastojala bi se u neutralizaciji volje, ne bezuvjetno u slamanju volje, podređenog. Najjednostavnije rečeno, moć bi trebalo pojmovno povezivati s negativnim sankcijama i ona bi se

191) Za kontingentnost kao značajku sustava — v. u E. Pusić: »Upravni sistemi«, I, pp. 15—17. — Grafički zavod Hrvatske i Pravni fakultet, Zagreb, 1985.

192) »Započimamo analizu« (oblikovanja organizacije kao sustava) »težom da prijelaz na neku drugu razinu i drugi princip oblikovanja sustava omogućuje konvertiranje medija komunikacije, što ne bi bilo, inače, općedruštveno dopustivo«, N. Luhmann, kao u bilj. br. 180, pp. 101.

193) E. Durkheim (kao u bilj. br. 4, pp. 51—76) upozoravao je na ilegitalnost modernih korporacija i moći u njima i, s time u vezi, na potrebu da se socijalni sustav, radi moralnog utemeljivanja diobe rada, pozabavi sistemskije njima.

stvarno primjenjivala u slučajevima orijentacije partnera da jedan drugoga oštete i njihova djelovanja pod uplivom te mogućnosti¹⁹⁴.

Kao i kod drugih simbolički generaliziranih medija komunikacije, središnje značenje i u tretiranju moći ima »redukcija složenosti«, tj. izbor neke od alternativa između puno njih što ih pruža složenost svijeta. Komunikacija i ne bi bila ništa drugo do li izbor između više alternativnih mogućnosti ponašanja tako da selektivni izbor jednog partnera u socijalnom odnosu suodređuje izbor drugoga, bilo time što drugi anticipira selekciju što će ju izvršiti prvi, bilo time što na nju reagira vlastitim ponašanjem. To znači da »način odabiranja jednog partnera služi kao struktura motivacije drugoga«¹⁹⁵.

Vršenje moći jest međudjelovanje na simboličkoj razini i to predmnijeva komunikaciju kao proces prijenosa reducirane složenosti, tj. da se obojici partnera u međudjelovanju pripisuje izbor i prijenos reducirane složenosti.

Izbor i prijenos reducirane složenosti odvijali bi se samo ako i dok ponašanje Altera suodređuje selekciju ponašanja od strane Ego-a. Drugim riječima, uspjeh zapovijedi s naslova moći upravo bi se i sastojao u prevladavanju premostivih diferencija u situaciji i u izboru. To predmnijeva da je temeljna struktura moći u njezinu potencijalitetu što, prije svega, znači da su stavovite mogućnosti dane, ali da se njihovo ostvarenje može izbjeći. Nadalje, obje strane, i imalac moći (Alter) i moći podređeni (Ego), imali bi izvorno više alternativa na raspolaganju, ali tako da Alter, s izvjesnog temelja, raspolaže barem jednom alternativom više. To i jest ono što čini temeljnu pretpostavku svake moći — nesigurnost (neizvjesnost) koja se razriješava odlukom Altera i izborom, sukladno toj odluci, ponašanja od strane Ego-a¹⁹⁶.

Tako razumljena, socijalna moć imala bi se, poželjno, razlikovati od (fizičke) prisile (Zwang), tj. od nečega što se ima konkretno točno činiti, sve do granična slučaja kada se mogućnosti izbora u prisiljenog svode na ništicu. Tada se govori i prekidu procesa prenošenja reducirane složenosti. Drugim riječima, kada se prisila svede na primjenu, aktualno, fizičkog nasilja (physische Gewalt) dolazi do nadomještanja nedohvaćena ponašanja drugog vlastitim djelovanjem¹⁹⁷.

Još bi dvije točke u Luhmannovu umovanju trebalo istaknuti: (1) razlikovanjem organizacije kao osobita oblikovanja socijalnog sustava od drugih oblika socijalnog sustava poriče se teza T. Parsonsa (v.) o postojanju izravne povezanosti između cilja organizacije i općenitijeg cilja socijalnog sustava, kao i mogućnost redukcije potonjega na ukupnost (aggregate) organizacija; (2) isticanjem potencijaliteta moći, u vezi prijenosa reducirane složenosti uspjele je N. Luhmannu razlučiti moć od prisile i fizičkog nasilja, ali tako da i potonje kategorije budu definirane u sklopu odrednica prijenosa reducirane složenosti i, općenito, medija komunikacije, a bez obzira na moguće prigovore o razdvajanju organske i simboličke razine (što je stvarju osobita razmatranja).

194) Sravnj N. Luhmann, kao u bilj. br. 180, pp. 1, 12, 23, 90; jasno je. Luhmannova je definicija moći weberianska — sravnj u E. Pusić: »N. Luhmann: Macht«, in ZPFZ, Zagreb, 4/77.

195) Sravnj N. Luhmann, kao u bilj. br. 180, pp. 7, 11, 13, 19—22.

196) Sravnj N. Luhmann, kao u bilj. br. 180, pp. 7, 11, 13, 19—22.

197) Sravnj N. Luhmann, kao u bilj. br. 180, pp. 9.

4.3 Teorija »tehnološki-racionalne« organizacije u J. D. Thompsona

Središnjom je kategorijom u umovanju pisca o organizacijskom djelovanju neizvjesnost a borba s neizvjesnošću bila bi bit upravnog procesa. Tri se izvora neizvjesnosti ističu: (a) generalizirana neizvjesnost ili odsutnost razumijevanja uzročno-posljedičnih veza; (b) kontingencija, tj. djelomična uvjetovanost ishoda organizacijskog djelovanja djelovanjima elemenata okolice, te (c) međuovisnost sastojina organizacije¹⁹⁸. Kolikoća neizvjesnosti bila bi obratno razmjerna kolikoći racionaliteta: što su čvršće norme racionaliteta, to više će energije organizacija posvećivati kretnju prema izvjesnosti; taj je racionalitet tehničkog karaktera, te u mjeri u kojoj se aktivnosti diktirane vjerovanjima u uzročno-posljedične povezanosti prosuđuju u cilju proizvođenja poželjnih ishoda možemo govoriti o tehnologiji^{198a}.

Projektiranje, struktura i ponašanje organizacije variraju sistematski sukladno varijacijama u tehnologijama, s jedne strane; ali, organizacijski nacrt, struktura i ponašanje održavaju i varijacije u zadatkonosnim okolicama, s druge strane; stoga bi bilo poželjnim, radi uvećanja razumijevanja organizacijskog djelovanja, sustavno uspoređivati organizacije s različitim tehnologijama odnosno u smislu njihovih zadatkonosnih okolica¹⁹⁹. Tehnološki racionalitet može poprimiti organizacijski karakter samo u sklopu procesa upravnog djelovanja — jer potonje osigurava omeđenja prema zadatkonosnim okolica- ma unutar kojih organizacijski relevantni racionalitet uopće postaje mogućim^{199a}.

Upravno djelovanje proizlazilo bi iz potrebe za slobodnom rasudbom (discretion) u baratanju problemima neizvjesnosti, a sposobnost osiguranja takve slobodne rasudbe jest temeljem moći u procesima upravnog djelovanja: razumije se, slobodna se rasudba očituje kao izvor moći u procesima upravnog djelovanja samo ako je njezino vršenje u funkcionalnoj vezi s reduciranjem neizvjesnosti za organizaciju²⁰⁰. Vršenje slobodne rasudbe ima i jako političko značenje, jer pojedinci u visoko-slobodno-rasudbenim položajima: (i) imaju visoke aspiracije i stoga i visoku zainteresiranost na povoljnim sferama djelovanja; (ii) nisu suprotivni vršenju slobodne rasudbe; (iii) razvijaju političke vještine²⁰¹.

Važan je i iskaz o značenju ovisnosti organizacije o zadatkonosnim okolica- ma: ta činjenica ne znači kako su one samim tim automatski podvrgnute socijalnoj kontroli, nego kako, naprotiv, moderna društva moraju razvijati procedure radi procjenjivanja vrijednosti organizacije za razvoj, osobito nad upotrebama i zloupotrebama kompleksnih organizacija²⁰².

Za razliku od borbe s neizvjesnošću kao biti upravnog procesa, sjedinjavanje (co-alignment) jest bazičnom upravnom funkcijom, funkcijom koja se sastoji u institucionalno kanaliziranom kombiniranju — prostorno, vremenski i tehnološki — usklađenih djelovanja individualnih članova i zadatkonosne oko-

198, 198a) Sravni J. D. Thompson, kao u bilj. br. 4, pp. 148–163.

199, 199a) Sravni J. D. Thompson, kao u bilj. br. 4, pp. 66 i slijedeće.

200) Sravni J. D. Thompson, kao u bilj. br. 4, pp. 163.

201) Sravni J. D. Thompson, kao u bilj. br. 4, pp. 111–125.

202, 202a, 202b) Sravni J. D. Thompson, kao u bilj. br. 4, pp. 148–163.

lice sa životno-održivom (viable) domenom i s organizacijskim projektom i strukturom sukladnih toj domeni, a unutar omeđenja određenih, većinom, zakonodavnim, upravno-izvršnim i sudskim razvojem koji imaju vlastitu povijest i dinamiku^{202a}. U tom smislu, radi samoodržanja i razvoja, organizacija mora pronaći tzv. »strateške varijable«, tj. one koje su raspoložive organizaciji, a mogu biti manipulirane na takav način da međudjelovanja s drugim elementima rezultiraju u životno-održivom sjedinjavanju^{202b}.

Tako definirani upravni proces pokazuje, prije svega, varijacije u upravnim stilovima, od kojih se ističu: (1) traženje izazvano problemom — karakterizirano pravilima (a) da se odvija u susjedstvu problemskog simptoma, (b) da se odvija u susjedstvu tekuće alternative, (c) da je to organizacijski ranjivo područje (postoji rezerva ili je moć slaba); (2) oportunističko promatranje (opportunistic surveillance) — aktivirano ne samo problemom nego i traženjem pogodnosti za djelovanje²⁰³.

Upravni proces pokazuje varijacije i što se tiče limitacija upravnom djelovanju, od kojih se ističu: (1) definiranje uprave kao »obnašanja položaja« (office holding) umjesto bitnog ingredijenta organizacijske sposobnosti — kada se norme racionaliteta slabo provode; (2) pristranost prema izvjesnosti, osobito u obliku preferencije kratkoročnih prema dugoročnim djelovanjima, kvantitativnih prema kvalitativnim prosuđivanjima, precedenata prema inovaciji; (3) difuzija moći do točke gdje ma koji nutarnji krug ne može izroniti s dostatno stabilnosti da bi pružio smjer organizacijskom djelovanju — to je najveća limitacija; (4) nedostatak znanja ili know-how — kada se ne pronalaze lako inovativna rješenja za bazične upravne probleme^{203a}.

203, 203a) Sravni J. D. Thompson, kao u bilj. br. 4, pp. 148–163.