

### III NEOKLASIČNA TEORIJA ORGANIZACIJE

#### 1. Opće odrednice neoklasične teorije

(»klasičnih škola«), nastoje ukazivanjem na stegnutosti primjene njihovih postavki objasniti organizacijsko djelovanje. Da bi, pak, kritika na klasičnu teoriju mogla postati operativnom, napušta se, gotovo beziznimno, monističko gledište o oblikovanju organizacije, tj. načelo »jedinog najboljeg puta« zamjenjujući ga dualističkim.

Stoga bismo neoklasičnom teorijom organizacije mogli smatrati svako znanstveno promišljanje koje nastoji, polazeći od postavki klasične teorije i ukazujući na njihovu omeđenu vrijednost, objasniti »kooperativno ustrojeno djelovanje« uvidjenjem sudionika kao participanata s respektivnim interesima, u sklopu radno referentnih grupa stegnutih danim institucionalnim obrascima kooperacije kao oblikom socijalnih sustava, koji participanti reagiraju na temelju zadovoljstva prerasnim nagradama tako što, vođeni »logikom osjećanja«, a u svrhe uvećanja produktivnosti, uvećavaju svoj »interes za društveno smisleni zadatak«, dočim se organizacija očituje instrumentom managementa u održavanju ravnoteže sustava kooperacije upotrebom utilitarne moći raspoređene sukladno potrebi čuvanja i razvijanja »valjanih ljudskih odnosa«, kao i u reduciranju diferencija između cilja i postignuća, djelujući »logikom efijencije« kao vrhovnim kriterijem vrednovanja doprinosâ kooperativnom podhvat (v. i matricu br. 2, pp. 51).

Slijedi, središnji značaj ima u neoklasičnoj teoriji obrazac »zadovoljstvo versus produktivnost«<sup>82</sup>, tj. što viša razina zadovoljstva sudionika, to viša se razina produktivnosti ima očekivati. Postojale bi, dakle, neovisne varijable koje rezultiraju u zadovoljstvu a tim se varijablama može manipulirati (npr. dopustiti radnicima više socijalnog dodira unutar radne grupe) i na taj način izazvati pojačane kooperativne napore. Stoga se i kaže kako organizacija izlaže dvije funkcije: proizvodnju proizvoda i distribuiranje zadovoljstava na sudionike, tako da bi se prva, gospodarska, funkcija prosuđivala u smislu troška, profita i efijentnosti, a druga, socijalna, u smislu postignute razine »valjanosti ljudskih odnosa«, dakle: »logika troška« versus »logika osjećanja«<sup>83</sup>.

Dvojestvo obrasca »zadovoljstvo versus produktivnost« ukazuje na naročitu vlastitost neoklasične teorije, naime na njezin dualizam, za razliku od minizma klasične teorije: dakle ne bi bilo vrhovnog načela u oblikovanju organizacije, kao što je to »jedinu najbolji put« klasične teorije, nego bi vladao dualitet raznorodnih i suprotstavljenih elemenata koje se mora uravnotežiti tijekom samog operiranja organizacije, pa stoga središnji značaj i imaju problemi ravnoteže. Kako je obrazac motivacije u zadovoljstvu, to bi prevladavala tendencija reagi-

82) Sravni J. G. March a. H. A. Simon, kao u bilj. br. 25, pp. 47 i slijedeće.

83) Sravni F. J. Roethlisberger a. W. J. Dickson: »Management and the Worker«, Harvard Un. Press, Cam. Nass., 1976 (1939), pp. 552 i slijedeće.

ranja osjećanjima što, onda, rezultira u »uvećanom interesu za socijalno smisleni zadatak«. Dvije su ideologije za opravdavanje djelovanja u sklopu organizacije, naime »logika osjećanja« za prosuđivanje međuljudskih odnosa i »logika troška« za prosuđivanje uspješnosti managementa, a pripadnici managementa legitimiziraju organizaciju, a ne vlasnici sredstava za proizvodnju. Stoga managere treba prosvjeteliti kako bi prihvatili vrline demokratskog vodstva i participacije i posvetili se ne samo problemima rada nego i, prije svega, problemima radnika, kao i uočili važnost komunikacije i objašnjavanja participantima razloga za poduzimanje stanovitih pravaca djelovanja<sup>84</sup>.

Važno je primijetiti kako kategorije neoklasične teorije, kao što su zadovoljstvo, osjećanja, etc., ne potiskuju posvema privolu i primjenjivanje sankcija iz klasične teorije, nego se samo smjera ukazati na omeđenja vrijednosti postulata klasične teorije u sučeljavanju sa socijalnim realitetom. U tu svrhu koriste se kategorije koje znače, doduše, negiranje ali ne i prevladavanje klasičnih kategorija i postulata. Tim se suprotstavljanjem otkriva, osobito, dinamika djelovanja oprečnih sila, struktura i elemenata na ponašanja ljudi u njihovim radnim odnosno vodećim ulogama (npr. opreka formalne i neformalne organizacije, tehničke i socijalne organizacije, etc.).

En resumé, u sklopu neoklasične kritike klasične teorije istaknuto mjesto u analizama organizacijskog djelovanja dobiva, mjesto materialnih stimula, zadovoljstvo ljudi u radu koje se postiže održavanjem i razvijanjem »valjanih ljudskih odnosa«, tj. s pomoću manipulacije psihom u svrhe stvaranja osebnih atmosfere. Ta bi se atmosfera imala sastojati, osobito, u većem osjećanju slobode, autonomije i sigurnosti u poslu, kao i u većim mogućnostima solidarnog povezivanja — unutar radne grupe. To je objektivno doprinijelo ljudskim odnosima u poduzećima i istraživanju brojnih i raznolikih čimbenika motivacije, a sve je to bilo zanemarivo i/ili krajnje nedostatno isticano u sklopu klasične teorije<sup>85</sup>.

#### 2. Organizacija kao socijalni sustav »valjanih odnosa u radu«

##### 2.1. »Valjani ljudski odnosi« u interpretaciji Roethlisbergera i Dicksona

Nezapamćeni uspjeh spisa Roethlisbergera i Dicksona<sup>86</sup> imao bi se zahvaliti, čini se, kao i uspjeh cjelokupne škole »valjanih ljudskih odnosa«, njegovim doprinosom ljudskim odnosima u radu, socijalnoj argumentaciji sukladno kojoj vrijedi: što je viša razina humaniteta ljudskih odnosa u (tvornički organiziranom) radu, to viši se profit ima očekivati<sup>87</sup>. Polazeći s toga stajališta, pisci žele osmišljavati industrijsku organizaciju, a i njezine dijelove, kao socijalne sustave. Socijalni pak sustav definiraju paretoovski stricto sensu, tj. kao skup varijabla koje opisuju socijalno djelovanje ako i ukoliko između njih postoji veza »međuovisnosti«, dočim i ostale kategorije sistemske teorije izvode od Pareta<sup>88</sup>.

84) Sravni V. E. Allen, kao u bilj. br. 23.

85) Sravni E. Pusić: »Samoupravljanje«, NN, Zagreb, 1968, pp. 8 i slijedeće.

86) Sravni F. J. Roethlisberger a. W. J. Dickson, kao u bilj. br. 83.

87) Sravni E. Pusić, kao u bilj. br. 85.

88) Pisci se pozivaju na Pareta samo u definiranju sistemske ravnoteže, ali je njihov dug Paretu na- daleko veći.

U strukturi i funkcioniranju industrijske organizacije kao socijalnom sustavu djeluju raznolike ali specifične suprotnosti koje, određujući njezinu dinamiku, postavljaju naročito zaoštreno problem održavanja ravnoteže, najteži problem za management. Temeljom bi suprotnošću bila ona između glavnih funkcija organizacije — proizvodnje proizvoda i stvaranja odnosno razdiobe zadovoljstava među članove. Iz te logički i socijalno nužno slijedi opreka između održavanja vanjske ravnoteže (gospodarski problem udovoljavanja zahtjevima konkurencije) i unutarnje ravnoteže (socijalni problem kako da pojedinci zajedničkim radom utižu vlastite želje). Radi rješavanja vanjskih problema mora se najveća važnost pridavati znanstvenoj kontroli rada, radi rješavanja socijalnih problema — razvijanju vještina i tehnika osiguranja kooperacije (pridobivanje pojedinaca da rade efektivno). Tako se dolazi i do opreke »tehničke« (logičko-tehničko oblikovanje zadataka proizvodnje) i »ljudske« (splet obrazaca socijalnih veza pojedinaca kao ličnosti i grupa) organizacije. Unutar potonje očituje se naročita opreka »formalne« (obraci međudjelovanja propisani pravilima i politikama organizacije) i »neformalne« (aktualne osobne veze neizražene ili neadekvatno izražene u »formalnoj«) organizacije. Svaka od narečenih organizacija ima svoju »ideološku organizaciju« (»logiku«), tj. sustave ideja i vjerovanja s pomoću kojih se izražavaju njihove vrijednosti i simbole oko kojih se te oblikuju. Tako unutar »formalne organizacije« vlada »logika troška« — kojom se vrednuju opće svrhe organizacije i »logika efijencije« — kojom se vrednuju kooperativni napori sudionika, dočim unutar »neformalne organizacije« vlada »logika osjećanja« — koja izražava vrijednosti iz međuljudskih veza prerasnih grupa u radu. Naravno, dotične se »logike« preklapaju s »logikom managementa« odnosno »logikom radnika«.

Narečenim oprekama izražena dinamika sustava industrijske organizacije postavlja problem održavanja ravnoteže — obdržavanja dinamike u podnošljivim granicama, a u slučajevima dispariteta u brzini mijene pojedinih dijelova sustava. U ostalim slučajevima, naime, ravnoteža se uspostavlja automatski kako je to tvrdio još Pareto (v.). Naročitim su ove dvije mogućnosti neravnoteže: (1) disparitet u stopama mijene u »tehničkoj« i »ljudskoj« organizaciji izražen u odporu radnikâ da se podese organizaciji rada za koju su osjećali da lišava njihov rad »uobičajene socijalne smislenosti«, a ti bi otpori predstavljali »ne-logička djelovanja«; (2) disparitet između »ideološke organizacije« i »aktualne radne situacije«, tj. tendencija prema razdvajanju konkretne radne situacije (u postojanju i razvijanju) neovisno o ideološkoj organizaciji, a uslijed toga što logika potonje uzima u obzir samo vrijednosti neformalne organizacije. Stoga bi vrijedilo: što je jače razdvajanje ideološke organizacije i aktualne radne situacije, to više se očituju ne-logička djelovanja neformalne organizacije i logički nedostaci formalne organizacije.

Disparitet pak između formalne i neformalne organizacije ne smatra se izvorom neravnoteže nego problemom komunikacije i kontrole. To je i razumljivim, jer: pisci, kao neoklasičari, insistiraju na neophodnosti i neumitnosti prilagođenja pojedinaca i radnih grupa postojećim institucionalno uobličanim obrascima kooperacije: te institucije izražavaju vladajući proizvodni odnos ili njemu primjerenu razdiobu organizacijske kontrole, pa se institucionalne promjene smatraju nepoželjnim<sup>89</sup>. Stoga se pisci i usredotočuju na probleme

89, 89a) Sravni V. E. Allen, kao u bilj. br. 23.

komunikacije u smislu njezine važnosti za objašnjavanje — participantima na nižim razinama hijerarhije — razloga iz kojih se poduzimaju stanovitosti, a naročito, inovacijska, djelovanja, kao i važnosti same participacije<sup>90a</sup>.

Ipak, proučavanje problemâ komunikacije predstavlja važan korak naprijed, budući su ti problemi ili bili potpuno zanemareni (Taylor) ili razmatrani jednostrano — samo u sklopu zapovijedanja (Fayol) ili samo u sklopu ideološke manipulacije i usadivanja lažne svijesti tijekom borbe elitâ za vlast (Pareto). Naročito se taj napredak odnosi na probleme: (a) prijenosa točne informacije kroz nadgledničku strukturu, tj. dobivanja točnog prikaza radne situacije na inicijalnim razinama komunikacije, uz nužna pojednostavljenja prema višim razinama hijerarhije susljedno, kako bi management mogao zahvatiti glavne varijable ne gubeći se u potankostima; (b) neadekvatne orijentacije nadglednika, tj. njihova neuspjeha u sukladnom razlučivanju činjenica, što vodi pogrešnoj komunikaciji i, in ultima linea, otežanju ili onemogućenju, managementu, davanja točne dijagnoze stupnja »valjanosti ljudskih odnosa«; (c) ograničenosti specijalističke logike, tj. tendencije u specijalista da selekcioniraju samo one aspekte situacije koji su specifični njihovoj specijalnosti i položaju smatrajući sve ostale aspekte pogrešnima — što vodi u iskrivljavanje prikaza i/ili u umanjivanje razumijevanja dotične situacije<sup>90</sup>.

U vezi kontrole i komunikacije pisci naročito ističu kako upravo zanemarivanje aktualne radne situacije, dakle značaja socijalna konteksta u kojem se odigrava osobna i radna povijest radnika, vodi tretiranju radnika, nadglednika i managera kao »ekonomskih ljudi«, a uz uzročno-posljedično rasuđivanje, dočim na neuspjeha managementa da u radnikâ pobude »uvećani interes za zadatak«, djeluju brojni čimbenici u uzajamnoj ovisnosti, dakle su oni »rezultanta brojnih varijabla koje djeluju za ili protiv radnikove ravnoteže«<sup>90a</sup>. Radnikova ravnoteža pak povezana je sa »socijalnim uvjetima rada« ili, točnije, sa »socijalnom smislenošću posla za radnika«, dakle: tamo gdje bi radni uvjeti bili takvi da bi radnicima otežavali identificiranje svojega zadatka s društvenim smislenom sukladno vrijednostima radnika, težit će oni umanjivanju svojega radnog učinka, uz posljedicu »redukcije raspoloživa rada« bez obzira na kakvoću radnih uvjeta, stimulativnost sustava najamnica i bogatstvo tehničke i logičke organizacije rada<sup>90b</sup>.

Od kontrole i komunikacije očekuje se da managementu pribavi, u funkciji obdržavanja systemske ravnoteže na taj način da se ostvaruje opća gospodarska svrha a pripadnici organizacije postižu zadovoljstvo koje ih čini voljnim da u tome surađuju, uvid u aktualnu radnu situaciju na taj način da bude u stanju postaviti točnu dijagnozu situacije tijekom svojega djelovanja na savladivanju prerasnih suprotnosti koje prijete poremetiti ravnotežu. Uspješnost izvedbe te funkcije i jest problemom managementa, ne možda radnika ili vlasnika kapitala. Problemi radnika jesu za management »stegnutositi« o kojima mora voditi računa u nastojanju da radnika pobudi na kooperaciju i samo u tom smislu ima neku važnost instituiranje pisaca na očuvanju »socijalne smislenosti posla« za radnika. Od »uvećana interesa za socijalno smisleni zadatak« očekuje se, caeteris paribus, uvećana produktivnost odnosno uvećani

90, 90a, 90b) Sravni F. J. Roethlisberger a. W. J. Dickson, kao u bilj. br. 83.

profiti. Stoga je potrebno management »prosvijetliti«<sup>91</sup> kako bi se posvećivao ne samo »problemima rada« nego i »problemima radnika«. Ali, pisci predmnijevaju, u svemu tome, kako su radnici ona grupa ili klasa koja ima snositi glavni teret uvođenja inovacija, točnije, glavni teret pogrešaka nastalih neplanskim i s radnicima nedogovorenim uvođenjem inovacija koje bitno mijenjaju »socijalnu anatomiju posla« i izazivaju važne institucionalne i strukturalne efekte na opću socijalnu organizaciju (moć, pojačavanje socijalne slojevitosti)<sup>92</sup>. Pisci, nadalje, predmnijevaju kako su pojedinci odnosno malene radne grupe odlučujuće odgovorne za socijalne aktivnosti, te kako je moguće popravljati šanse određenih socijalnih grupa a da se ne dira u postojeće institucije, a niti sustav diobe rada kao utjelovljenje sklada i jedinstva interesa<sup>93</sup>. Iz svih tih razloga pisci niti ne analiziraju odnose moći, autoriteta i legitimacije.

## 2.2 Likertova interpretacija »valjanih ljudskih odnosa«

R. Likert<sup>94</sup> smatra potrebitim istaći, prije svega, kako je njegov spis namijenjen, naročito, osobama aktivno angažiranim u managementu i nadgledanju. Dakle, management treba, znanstveno i socijalno, »prosvijetliti« kako bi uvidio potrebu bavljenja, prvenstveno, »problemima radnika« a ne rada: što prosvijetljeniji management, to više će biti nastojanja na stvaranju »valjanih ljudskih odnosa« u radu, to smisleniji zadaci radniku podijeljeni, to jačim njegov interes za takav zadatak, to viša očekivana razina produktivnosti (ili profita)<sup>95</sup>.

Organizacija kao čvrsto i efektivno operativni socijalni sustav radnih međusobno spletenih grupa visokog grupnog lojaliteta i povoljnih stavova i povjerenja između podređenih i nadređenih odlikuje se (1) visokim stupnjem participacije u odlučivanju o ciljevima i zajedničkim problemima, što je pretpostavkom (2) zadovoljavajuće integracije potreba svih sudionika i osoba funkcionalno s njima povezanih, što zahtijeva (3) visoke razine koordiniranog utjecanja i uspješne komunikacije, time da (4) vodstvo stalno i promišljeno razvija visoko efektivni sustav međusobnog djelovanja i utjecanja, što znači (5) kako se mjerenja organizacijske uspješnosti poduzimaju prvenstveno radi samo-vodenja (self-guidance), a ne nametanja kontrole, pa je (6) upotreba »tehničkih izvora klasičnih teorija« smisljena samo u sklopu tako definiranih značajki organizacije i motivacije, managementa i radnih grupa, sve to pod pretpostavkom da potonji raspoložu i očituju visoke razine umijeća u radu i odlučivanju<sup>96</sup>.

Integrirajuće načelo čija primjena oblikuje baš takve socijalne sustave u radu jest načelo BODRIVONOSNIH POVEZANOSTI, a što znači kako vodenje i drugi organizacijski procesi moraju biti takvima da osiguravaju maksimalnu vjerojatnost da će svaki član, u svijetlu svoje socijalne pozadine, vrijednosti i očekivanja, smatrati u svim međudjelovanjima i odnošajima to iskustvo bodrivosnim i onim koje izgrađuje i održava njegov osjećaj osobne vrijednosti i važnosti<sup>97</sup>.

91) Sravnj V. E. Allen, kao u bilj. br. 23.

92) Sravnj R. K. Merton, kao u bilj. br. 22, pp. 249–278.

93) Sravnj V. E. Allen, kao u bilj. br. 23.

94) Sravnj R. Likert: »New Patterns of Management«, McGraw-Hill, N. Y., 1961.

95, 96) Sravnj R. Likert, kao u bilj. br. 94, gl. 8 i 11, te osobito pp. 103 i slijedeće; sravnj i u Roethlisbergera i Dicksona, kao u bilj. br. 83.

Središnja bi uloga, dakle, pripadala malenoj radnoj grupi kao socijalnom okviru vrednovanja pojedinog člana organizacije, tj. od managementa treba očekivati da će u potpunosti koristiti potencijalne sposobnosti svojih ljudskih izvora samo onda kada je svaki sudionik članom neke (ili više njih) od efektivnih radnih grupa koje očituju visok stupanj grupnog lojaliteta, efektivne vještine međudjelovanja i visoke ciljeve uspješnosti<sup>97a</sup>. Razumije se, u pitanju je tzv. »visoko efektivna grupa«, tj. ona u kojoj je pojedinac motiviran (1) prihvaćati ciljeve i odluke grupe, (2) težiti utjecanju ciljeva i odluka grupe tako da budu sukladne njegovu vlastitom iskustvu i ciljevima, (3) obilno komunicirati s drugim članovima grupe, (4) ponašati se tako da to pomaže ispunjenje ciljeva i odluka koje se uviđaju najvažnijim za grupu, te (6) i na načine sračunate na primanje podrške i povoljnog priznanja od članova grupe i, osobito, od onih za koje osjeća da su moćniji i višega statusa<sup>97b</sup>.

Sustav takvih radnih grupa uspješno bi mogao nadomjestiti tradicionalnu organizaciju poduzeća karakteriziranu hijerarhijskim odnošajima nadređenosti i podređenosti, monopoliziranjem informacije radi uvećanja vlastita utjecaja na račun drugih ali i na štetu cjelokupne organizacije, previsokom selektivnošću i, time, iskrivljenošću informacije i partikularističkim pristupom u rješavanju problema, ukratko: što čvršća hijerarhijska kontrola u organizaciji, to jačim teži postati neprijateljstvo među podređenima<sup>97c</sup>. Na taj način, uviđa se malena radna grupa baznim rasporedom obavljanja posla, odlučivanja i vršenja funkcije »povezujućih karika« između grupa dubinom i širinom hijerarhije, ali polazeći od sukladnosti odluke interesima svih članova i, ako su ti legitimni, i najboljem interesu organizacije kao cjeline<sup>98</sup>. Jedan je od važnih uvjeta operiranja malenih radnih grupa kao timova ravnopravnih suradnika i u sposobnosti nosioca funkcije »povezivanja karika« da efektivno vrši funkciju nadglednika, ali sposobnosti vršenja utjecaja na više od sebe (vještina u obje uloge). Jasno je, u svemu tome očituje se načelo »dobri-vonosnih odnošaja«, koje nužno predmnijeva, da bi bilo efektivno u povezivanju, adekvatni stupanj sklada organizacijskih ciljeva i potreba sudionika, dakle visoki stupanj identifikacije organizacijskih i vlastitih ciljeva<sup>99</sup>.

Nesumnjivo, Likertova umovanja znače radikalizaciju shvaćanja Roethlisbergera i Dicksona o ulozi malenih radnih grupa vis-à-vis organizacijske hijerarhije. Ono što je u dvojice potonjih samo nagoviješteno, u Likerta je stožerom promišljanja novih oblika uspješne organizacije. Međutim, tu i prestaje svaka daljnja razlika: sve one explicite i implicite izražene predmnijeve neoklasične teorije (prvenstvena važnost klasičnih postavki, primarnost hijerarhijske strukture, zagarantirani legitimitet managementa i nadgledništva i pridavanje visoke važnosti njihovim funkcijama), sadržane su i u Likertovu učenju. To je učenje, dakle, samo izraz nastojanja kako omogućiti managementu da efektui-ra svoje visoke odgovornosti maksimalno iskoristivši »socijalni mir«, »valjanu radnu atmosferu« i »lažno osjećanje važnosti u podređenih« u smjeru poboljšanja komunikacije od malenih grupa prema gore, tj. u smjeru dobivanja vrijedne informacije od sudionika grupa koja se inače nadgledanjem iscijediti ne može, a ta informacija i jest pravom podlogom poduzimanja inovativnih i uspješnih djelovanja »prosvijetljenog« managementa.

97, 97a, 97b, 97c) Sravnj R. Likert, kao u bilj. br. 94, gl. 8 i 11, pp. 103 i slijedeće.  
98, 99) Sravnj Likert, kao u bilj. br. 94, pp. 103 i slijedeće.

### 3. Neoklasične ekonomske teorije o organizaciji

#### 3.1 Teorija »omedeno-racionalne« organizacije u Marcha i Simona

ne procese utjecanja u društvu, odlikuju visokim stupnjem kako specifičnosti i specifičnosti komunikacije (kanala, sadržaja, potankosti upute i motivacije, važnosti organizacijske uloge), tako i koordinacije ponašanja u organizaciji (predskazivost okolice i strukturalne značajke organizacije)<sup>101</sup>. Ipak je pristup pisaca »ekonomički« — jer promatraju organizaciju kao poslovnu tvrtku (poduzeće) čije se djelovanje analizira sa stajališta poduzimanja onih pravaca djelovanja koji predmnijevaju racionalne raspoložbe izvorima u uvjetima njihove oskudice i neizvjesnosti ishoda<sup>102</sup>, usredotočujući se na ispitivanje čimbenika koji se očituju »stegnutostima« (constraints) racionalnog izbora alternativa, kognitivnim limitima racionaliteta i uskim omeđenjima ravnotežnog djelovanja organizacije. Priznavanje utjecaja tih »stegnutosti« i »limita« ograničavalo bi ali ne i poricalo vrijednost postavki klasične ekonomske teorije racionalnog izbora<sup>103</sup>.

Prva stegnutost na racionalni izbor tiče se valjanosti obrasca motivacije izražena u obliku »zadovoljstvo versus produktivnost«, te pisci iskazuju i dokažu kako visoki radni moral nije dostatnim uvjetom visoke produktivnosti, nego su to izvedene (perceived) veze između sadašnjih alternativa i budućih stanja. To, ustvari, znači modifikaciju obrasca »zadovoljstvo versus produktivnost« u obrazac »razina aspiracija versus zadovoljstvo versus produktivnost« tako da varijabla »zadovoljstvo« od neovisne postaje intervenirajućom, varijabla koja je ovisna, sa svoje strane, o razini aspiracija pa, slijedom tome, i o traženju alternativnih programa, kao i o očekivanoj vrijednosti nagrade<sup>104</sup>.

Premda se, u svom dokazivanju, pisci trude poreći obrazac »zadovoljstvo versus produktivnost«, uspostavljaju ga oni cjelinom prosuđivanja značaja čimbenika koji utječu na proizvodnu motivaciju. U toj cjelini središnje mjesto zauzima varijabla »traženja alternativnih programa«, koja utječe na varijablu »očekivana vrijednost nagrade« i, njezinim posredstvom, na razinu aspiracija a te utječu, povratnom vezom, na zadovoljstvo ili, riječima pisaca: što niža razina zadovoljstva, to veća količina traženja, to viša očekivana vrijednost nagrade, to viša razina zadovoljstva, ali i to viša razina aspiracija, pa time i to niže zadovoljstvo. S druge strane, čimbenici koji utječu na proizvodnu participaciju tiču se samo varijable traženja — karakter uvidanih alternativa i izvedeni posljedci potonjih, vrijednosti pojedinaca kojima prosuđuju alternative i njihove posljedke, a ta varijabla — traženja — bila bi ovisna isključivo o razini zadovoljstva. Proizlazi kako odlučnu motivacijsku važnost ima varijabla zadovoljstva, pa stoga u mjeri u kojoj management organizacije

Nasuprot našoj tvrdnji kako je pristup pisaca »ekonomički« i kako, slijedom tome, rezultira u gospodarskoj teoriji upravljanja<sup>100</sup>, pisci ističu uistinu značaj organizacija kao socijalnih institucija koje se, u odnosu na druge preraz-

100) H. A. Simon dobitnikom je Nobelove nagrade za ekonomiju (za teoriju upravljanja u oblasti ekonomije), za 1978. godinu.

101) Sravni J. G. March a. H. A. Simon: »Organizations«, Wiley, N. Y., 1958, pp. 2 i slijedeće.

102) Sravni J. Marschak: »Decision Making — Economic Aspects«, art. in International Encycl. of the Social Sciences.

103) Sravni R. M. Cyert a. J. G. March: »The Behavioral Theory of the Firm«, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, N. J., 1963, gl. 1.

može manipulirati tom varijablom, može u toj istoj mjeri pobuditi sudionika da više proizvodi<sup>105a</sup>.

Varijabla zadovoljstva zauzima središnje mjesto i učenju o kognitivnim limitima racionaliteta: kako se alternative izabiru i u situacijama rizika i neizvjesnosti, pod pritiskom vremena i sukoba i od strane klasa participanata koji posjeduju različite rasporede preferencija, to se većina organizacijskog odlučivanja odnosi na otkrivanje i selekcioniranje zadovoljavajućih a samo iznimno i optimalnih alternativa<sup>105</sup>. Od naročitog je značaja varijabla zadovoljstva u procesu inovacije: sve dok postojeći program aktivnosti organizacije zadovoljava izvjesne kriterije, tj. sve kriterije koji ga opisuju kao minimalno zadovoljavajuću alternativu, ne može se očekivati djelovanje u smjeru njegove mijene<sup>106</sup>. I, naposljetku, varijabla zadovoljstva izbija u prvi plan u naučavanju o organizacijskoj ravnoteži. Naime, varijable organizacijske ravnoteže objašnjavale bi odluke participanata da pristupe organizaciji ili da se povuku iz kooperativnog podhvata. Uvjetom je održavanja organizacijske ravnoteže kontinuirana participacija. U tom smislu pisci tvrde kako će ma koji participant nastaviti participacijom samo dotle dok su ponudena mu pobuđivanja toliko velika ili i veća, sukladno njegovim vrijednostima i alternativama koje mu stoje na raspolaganju, koje su mu otvorene, od doprinosa što ih od njega zahtijeva organizacija<sup>106a</sup>.

Pobuđivanjima (inducements) nazivaju pisci »plaćanja« organizacije učinjena svojim participantima sukladno izvjesnoj funkciji korisnosti koja, za danog pojedinca, svodi sastojine cjelokupnog skupa pobuđivanja na njihovu zajedničku dimenziju. Doprinosima (contributions) nazivaju, naprotiv, pisci »plaćanja« što ih organizaciji čine pojedinci-participanti sukladno funkciji korisnosti doprinosa, korisnosti izvedene iz vrijednosti alternativa kojih se pojedinac odriče u cilju doprinošenja organizaciji. Izravno procjenjivanje ravnoteže koristi provodi se obično nekom mjerom koja je varijanta individualnog zadovoljstva participanta, npr. posloprimca — poslom, investitora — prihodom od ulaganja, dobavljača — urednijim i atraktivnijim platežima cijene, distributera — kakvoćom proizvoda i potrošača — vremenom njemu posvećenom, a narečeni i jesu one klase participanata za koje se predmnijeva da igraju glavnu ulogu u oblikovanju organizacijske ravnoteže; dakle, opet dolazi u focus pažnje varijabla zadovoljstva, pa je za predmnijevati da: što je veći pretičak koristi od pobuđivanja nad koristima od doprinosa, to veće se zadovoljstvo u pojedinog participanta može očekivati, to manjom je njegova sklonost da napusti organizaciju i obratno<sup>107</sup>.

Uravnoteženost pobuđivanja i doprinosa ovisila bi o izvedenoj poželjnosti napuštanja organizacije — na koju utječu zadovoljstvo poslom i izvedenoj mogućnosti napredovanja unutar organizacije, te o izvedenoj lakoći kretanja iz organizacije — na koju utječu čimbenici koji određuju extra-organizacijske alternative što ih participant opaža: svi se ti čimbenici svode na zadovoljstvo poslom i organizacijom mjereno nasuprotno predhodno stvorenim extra-organizacijskim alternativama, što bi opet značilo svodljivost modela pisaca na obrazac »zadovoljstvo versus produktivnost«<sup>108</sup>.

104, 104a) Sravni J. G. March a. H. A. Simon, kao u bilj. br. 101, pp. 47 i slijedeće, 136 i slijedeće.

105, 105, 106a) Sravni J. G. March a. H. A. Simon, kao u bilj. br. 101, pp. 16–18, 110–122, 140–141, 176–177.

107, 108) Sravni J. G. March a. H. A. Simon, kao u bilj. br. 101, pp. 83–90, 165.

Organizacijsku ravnotežu osiguravaju procesi odlučivanja u kojima sudjeluju participanti sukladno izvedenoj korisnosti njihova doprinošenja, ali participanti donose odluke kao organizacijska koalicija, te je, stoga, još više potrebno voditi računa o stegnutostima na motivaciju — tvrtka nije jedinstvena osoba s težnjom prema maksimizaciji profita, jer svaka klasa participanata posjeduje svoju vlastitu »funkciju korisnosti«, nego je karakterizirana kognitivnim limitima racionaliteta (izvjesnost je iznimka), vremenskim pritiskom i sukobima koji sile na selekcioniranje zadovoljavajućih a ne optimalnih alternativa. Po umovanju o koalicijskom modelu organizacije, što će ga kasnije razvijati Cyert i March (v.) a usavršiti J. D. Thompson (v.), približili su se pisci modernoj teoriji organizacije.

Međutim, razvijanje koalicijskog modela organizacije imalo je u pisaca i veliki ali nepoželjni intelektualni posljedak, naime zanemarivanje daljnjeg osmišljavanja funkcije i oblikovanja managementa, upravljanja i odlučivanja, a što su započeli klasični pisci. Tako pisci međuzamjenjivo koriste kategorije upravljanja i odlučivanja i, s time u vezi, moći (power), autoriteta (authority) i utjecaja (influence), dovodeći tako do zamagljivanja inače izvrsnog koncepta o »apsorbiciji neizvjesnosti« (uncertainty absorption) mogućnost vršenja koje pisci proglašavaju izvorom utjecaja, premda je jasno da je riječ o izvoru moći<sup>109</sup>. Taj će nedostatak ukloniti M. Crozier isticanjem »kontrolne izvora neizvjesnosti« kao općenitog temelja stjecanja stanovite količine socijalne moći u organizaciji ili temeljem organizacije<sup>110</sup>.

### 3.2 Neoklasična teorija kooperacije

Neoklasičnu teoriju kooperacije oblikuje naročito uspješno Ch. I. Barnard, Simonov prethodnik i koautor naprijed

iznijete teorije organizacijske ravnoteže<sup>111</sup>. Ovdje će se iznijeti upravo Barnardova teorija kooperacije, jer je, osobito, podlogom netom iznijete teorije »omedeno-racionalne« organizacije i jer je prihvaćena u mnogim neoklasičnim i modernim teorijama organizacije<sup>112</sup>.

Sukladno Barnardu, organizacijom može se uvidati grupa osoba koje su (1) sposobne međusobno priopćivati informaciju (komunikacija), (2) voljne kooperirati u djelovanju (dragovoljnost), a (3) radi ispunjenja zajedničke svrhe (svrha), ali tako da ravnoteža te kooperacije kao socijalnog sustava bude održana<sup>113</sup>. Određenije, potrebno je i nužno održavanje vanjske ravnoteže — između toga sustava i cjelokupne njemu izvanjske okolice — koja se može uvidati u dva smisla: (1) kao efektivnost organizacije, tj. stupanj relevancije organizacijske svrhe okolinskoj situaciji i ona bi bila prvenstveno stvar tehnološkog procesa; ili (2) kao efektivnosti, tj. stupnja sposobnosti organizacije da pruži efektivna pobuđivanja svojim pripadnicima, koja osiguravaju organizaciji neophodna doprinošenja, a to su ona pobuđivanja koja ih čine zadovoljnim ili, barem, koja ne izazivaju jača nezadovoljstva<sup>113a</sup>.

Svaka organizacija kao kooperativni sustav sastavljena je od manjeg ili većeg broja malenih organizacija (grupa od najmanje dvije do najviše deset osoba)

109) Sравни J. G. March a. H. A. Simon, kao u bilj. br. 101, pp. 165 i slijedeće.

110) Sравни o Crozierovu učenju u odsječku IV.

111, 112) Sравни Ch. I. Barnard: »Cooperation«, in O. Grusky a. G. A. Miller eds.: »The Sociology of Organizations«, The Free Press, N. J., 1970, pp. 65—73.

113, 113a) Sравни Ch. I. Barnard, kao u bilj. br. 111, pp. 65 i slijedeće.

u kombinaciji, a veličina grupe i organizacije i njezina složenost određeni su potrebama međusobnih priopćivanja informacije tako da komunikacijski problem ostane uvijek relativno jednostavnim. Granica efektivne komunikacije određuje granice efektivnog vođenja, a efektivnost vođenja veličinu grupe ili organizacijske jedinice. Funkcija bi vodstva rezultirala iz potrebe za priopćivanjem informacije u složenoj organizaciji. Stoga se i razlikuju »radne« ili »bazične« organizacijske jedinice (podređene) i »rukovodeće« organizacijske jedinice (nadređene)<sup>114</sup>.

Stalni proces priopćivanja informacije nužnim je preduvjetom efektivnosti i eficientnosti kooperacije, i to u toj mjeri da nužno rada rukovodnom funkcijom. Prihvaćanje pak priopćenja od strane primatelja rada autoritetom, što predpostavlja: (1) razumijevanje priopćenja, (2) vjerovanje kako u vrijeme vlastite odluke o prihvaćanju priopćenje nije inkonzistentno svrsi organizacije a jest kompatibilno njegovim vlastitim interesima u cjelini, (3) fizičku i duševnu privolu na priopćenje<sup>115</sup>. Dakle, premda bi i načelno i stvarno određivanje autoriteta ležalo na pojedincu, ipak autoritet osigurava trajnost kooperacije, ali je to omogućeno time što (a) su nalozi promišljeno izdani u trajnim organizacijama obično suglasni s tri naprijed istaknuta uvjeta, (b) postoji »zona indiferencije« u svakoga pojedinca unutar koje su nalozi prihvatljivi bez svijesnog propitkivanja o njihovu autoritetu, (c) interesi osoba koje doprinose organizaciji kao grupa rezultiraju u vršenju utjecaja na stav, ili u stavu, pojedinca koji obdržava izvjesnu stabilnost te zone indiferencije<sup>115a</sup>.

Jasno je, u Ch. I. Barnarda je organizacijski autoritet opravdan funkcionalno a temeljio bi se na prosvijetljenom prihvaćanju odluka nadređenih (rukovodne osobe) od strane podređenih (nosioci radnih uloga). Ipak je taj autoritet legitimizirana premda ne nužno i institucionalizirana moć (šansa provedbe svoje odluke unatoč mogućoj protimbi), jer se, osobito, temelji na značajnoj »zoni indiferencije«, te ga se ne bi moglo smatrati »autoritetom po prihvaćenosti« (authority by acceptance) — koji predmnijeva visoku značajnost svijesnog prihvaćanja odluka<sup>116</sup>.

### 4. Neoklasična teorija birokracije

Model objašnjenja u R. K. Mertona<sup>117</sup> ističe se, kao i modeli objašnjenja u neoklasičnoj teoriji općenito, svojim dihotomijama, tj. slijedećim naročito strogo izvedenim lučenjima:

#### 4.1 Mertonova Teorija birokratske ličnosti i strukture

(1) Funkcije versus disfunkcije, prema tome da li opažene promjene, s obzirom na formalno utvrđenu svrhu organizacije kao stroja, pridonose njegovu prilagođenju ili podešavanju (funkcije) ili umanjuju prilagođenja odnosno podešavanja (disfunkcije). Mogle bi postojati i »ne-funkcionalne« promjene, ali koje su irelevantne sa stajališta legitimne svrhe organizacije. Međutim, primijetimo: ono što hoće Merton istaknuti nije u dvorodnosti relevantnih

114) Sравни Ch. I. Barnard: »Formal Organizations«, in J. A. Litterer ed.: »Organizations«, Wiley, N. Y., 1969 (1963), I, pp. 41—50.

115, 115a) Sравни Ch. I. Barnard, kao u bilj. br. 111, pp. 65 i slijedeće.

116) Sравни I. Adizes: »Industrial Democracy — Yugoslav Style«, The Free Press, N. Y., 19.

117) Sравни R. K. Merton: »Manifest a. Latent Functions«, »Bureaucratic Structure a. Personality«, »Role of Intellectual in Public Bureaucracy«, te »Contributions to the Theory of Reference Group Behavior«, izvor kao u bilj. br. 22, pp. 73—138, 239—334.

promjena, nego kako jedne te iste promjene mogu voditi i »funkcijama« i »disfunkcijama«.

(2) Manifestne versus latentne funkcije, prema tome da li je riječ o onim objektivnim posljedicama koji, opet s obzirom na formalno utvrđenu svrhu organizacije, pridonose njezinu prilagođenju ili podešavanju a smjerani su i pripoznati po participantima (manifestne) ili o onim koji, korelativno, nisu ni smjerani ni pripoznati (latentne funkcije).

(3) Primarne versus sekundarne veze odnosno grupe, prema tome da li u radnoj grupi kao referentnoj (ona koja pripadniku grupe osigurava signifikantni »frame of reference« samovrednovanja i oblikovanja stavova) prevladavaju funkcionalno-afektivne veze i izravni dodir (primarne) ili pak neosobno-utilitarističke veze složenije strukture, uz čvrstu diobu uloga, naglašeniju statusnu diferencijaciju i jači stupanj formalizacije (sekundarne).

(4) Anticipirani versus neanticipirani posljedci, prema tome da li su smjerani ili nesmjerni sa stajališta svrhe organizacije<sup>118</sup>.

Naravno, tendencija prema nastajanju i jačanju diferencija između manifestnih i latentnih promjena, funkcionalnih i disfunkcionalnih posljedaka, primarnih i sekundarnih povezanosti, te između smjernih i nesmjernih posljedaka, uzrokovana je primjenom organizacije kao stroja radi postizanja specifičnih i specificiranih svrha, a to i jest birokratska organizacija. Ta bi, ideal-tipski, bila eficientnija od svakog drugog alternativnog oblika organizacije, ali baš stoga što ljude tretira kao naprave za primjenu specijaliziranih znanja i umijeća izaziva njezina upotreba i važne disfunkcionalne odnosno nesmjernane posljedke. Ti bi posljedci, ako bi se ljude trajno tretiralo kao takve naprave, samopojačavali upotrebu strojnog modela, jer: što veće i češće diferencije između funkcionalnih i disfunkcionalnih promjena, to veće diferencije između svrhe i njezina postignuća, to jače i češće utjecanje korištenju impersonalnih veza, formaliziranih procedura i pravila u tretiranju ljudi — a radi redukcije tih diferencija kao nepoželjnih<sup>118a</sup>.

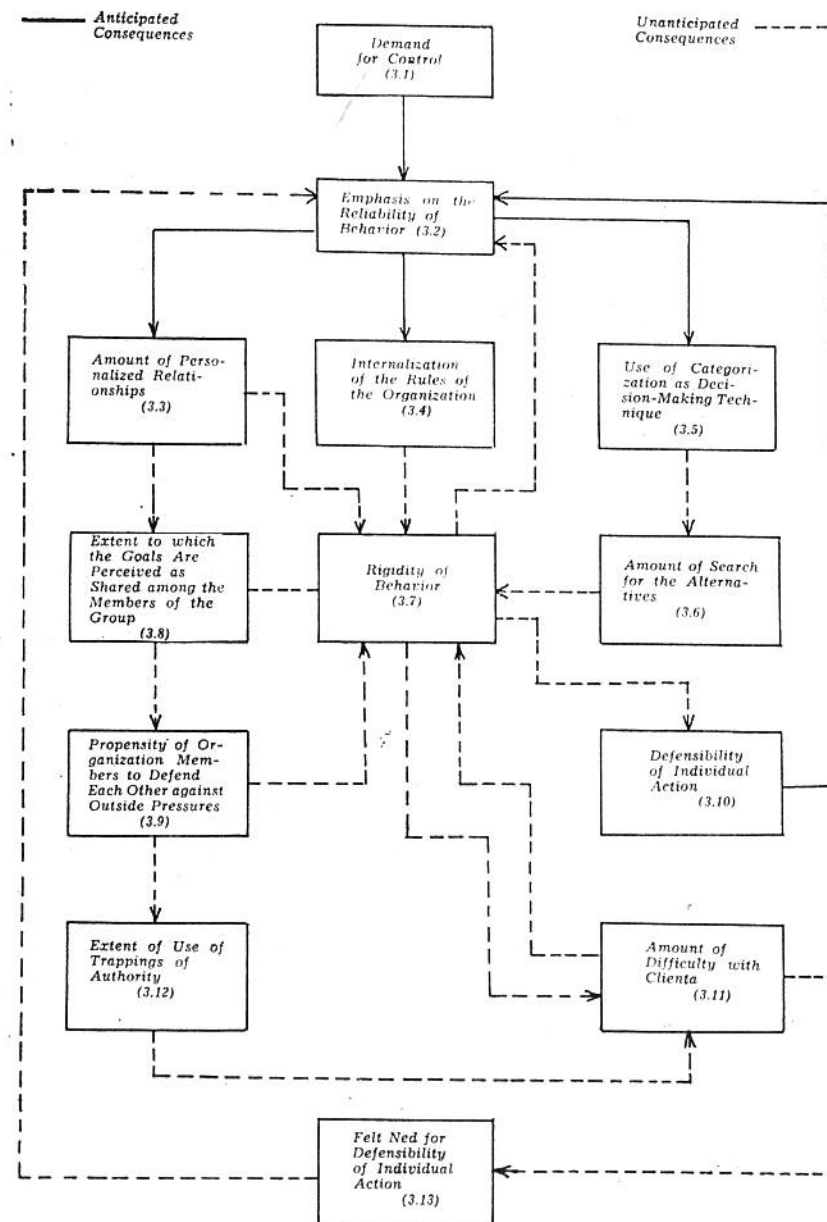
U strojnom modelu ljudskog ponašanja glavnom bi varijablom bio »zahtjev za kontrolom« (demand for control) što ga ljudskom djelovanju postavlja hijerarhijski vrh sa stajališta svrhe organizacije koji zahtjev, baš stoga što i jest glavnom varijablom, poprma oblik naglašavanja pouzdanosti ljudskog ponašanja: što veća pouzdanost ponašanja, to manje nepoželjnih promjena, to manja diferencija između svrhe i njezina postignuća. Da bi se ta pouzdanost odnosno odgovornost i predskazivost ponašanja pripadnika organizacije osigurala, uvode se standardne operativne procedure i kontrolira se da li se i koliko one u stvarnosti slijede, a u tome bi se i sastojala upotreba strojnog modela<sup>119</sup>.

Upotreba strojnog modela kao kontrolne naprave, kako je to razvidno iz nepojednostavljena Mertonovog modela<sup>120</sup> odnosno uvođenje i kontrola primjene

118, 118a) Sravni R. K. Merton, kao u bilj. br. 117, te J. G. March a. H. A. Simon, kao u bilj. br. 101, pp. 36 i slijedeće.

119) Sravni R. K. Merton, kao u bilj. br. 117, te J. G. March a. H. A. Simon, kao u bilj. br. 101, pp. 36 i slijedeće.

120, 121) Sravni R. K. Merton, kao u bilj. br. 117, te J. G. March a. H. A. Simon, kao u bilj. br. 101, pp. 36 i slijedeće; sravni i matricu br. 6, pp. 81, — za razliku od Marcha i Simona koji daju pojednostavljeni Mertonov model.



Tablica br. 5. — NEPOJEDNOSTAVLJENI MODEL MERTONA U MARCHA I SIMONA (U: ORGANIZATIONS, WILEY, N. Y., 1958, pp. 38—41).

»standardnih operativnih procedura« ( Gyert i March) pojačava, svakako, internalizaciju pravila organizacije i upotrebu kategorizacije kao tehnike rada i odlučivanja (to umanjuje koliko traženja alternativnih pravaca djelovanja), dakle nužno i redukciju osobnih povezanosti pripadnika organizacije, te bismo kao rezultat imali, s jedne strane, visoku predskazivost i pouzdanost ponašanja — što je smjerani posljedak ali, s druge strane, i istodobno, i povišenje krutosti ponašanja — što je nesmerani posljedak. Krutost pak ponašanja utječe na mjeru razvijanja »esprit de corps«, preko potonjeg na sklonost pripadnika organizacije da brane jedni druge protiv izvanjskih pritisaka, što povratno utječe na jačanje krutosti ponašanja; izvorna krutost ponašanja utječe i na obranjivost individualna djelovanja koja sa svoje strane, utječe na izvorno isticanje pouzdanosti ponašanja, a preko toga i na, opet, jačanje krutosti ponašanja. Iste posljedke ima i uvećanje koliko poteškoća s klijentima i upotreba simbola autoriteta<sup>121</sup>.

Na taj način, a u sklopu nastojanja hijerarhijskog vrha, da upotrebom strojnog modela reducira više spomenute diferencije, dolazi do samopojačavanja upotrebe strojnog modela u samom procesu. Tako bi bilo pokazano kako se ideal-tipska svojstva birokratske organizacije izvrću u vlastite protivnosti, i to polazeći, kako to tvrde Merton, March i Simon, baš od Weberova iskaza o prednostima birokratskog tipa organizacije. Organizacija bila bi sekundarna grupa, ali unutar koje se sekundarnim povezanostima, koje se smatra neophodnima samom strukturiranju i funkcioniranju organizacije, suprotstavljaju primarne povezanosti — u obliku stvaranja grupa i klika koje svojim grupaskim interesima potiskuju formalno definirane svrhe organizacije, osobito u obliku »esprit de corps«. Tim se suprotstavljanjem zastire put sukladnom prosuđivanju funkcionalnosti ili disfunkcionalnosti organizacijskog djelovanja, odnosno smjeranosti ili nesmeranosti specifičnih posljedaka.

Ipak, uza svu logičku, metodološku i teorijsku elegantnost Merton-March-Simonova modela, morale bi se staviti neke primjedbe njihovu umovanju:

(1) Weberovi »ideal-tipovi«, pa tako i ideal-tip birokratske organizacije, jesu strogo hipotetičko-teorijske naravi. Njima se, dakle, tvrdi da se pod stanovitim hipotetički definiranim okolnostima, kao što su, osobito, (1) potpunost kontrole, od strane hijerarhijskog vrha, djelovanja pripadnika organizacije, (2) potpunost podvrgnutosti upravne organizacije kontroli političkih tijela, (3) postojanje naročitih svojstava i naročitog društvenog statusa činovnika i (4) idealno operiranje »racionalno-legalnog« autoriteta, birokratska organizacija očituje nadmoćnost ma kojem drugom alternativnom obliku organizacije. Odstupanja pak od ideal-tipova, dakle i od birokratske organizacije kao ideal-tipa, ne mogu se izravno podvrgavati empiričkom provjeravanju: već samim ideal-tipskim iskazom tvrdi se kako ideal-tip nije bio nigdje ostvaren kao socijalni realitet<sup>122</sup>, te izravno empiričko provjeravanje ne bi bilo smisleno. Nego, kao i ma kojem znanstveno-istraživačkom postupku, moraju se između ideal-tipova kao teoretski objašnjavajućih i empiričkih distribucija o nekom aspektu socijalnog realiteta kao praktički relevantnih, oblikovati modeli koji bi sadržavali hipoteze o odstupanjima od ideal-tipskih pretpostavki (npr.

122) Sravni M. Weber, kao u bilj. br. 1, pp. 1 i slijedeće.

od potpunosti kontrole ponašanja) a zatim te hipoteze podvrgnuti empiričkom provjeravanju<sup>123</sup>.

(ii) Na osnovi tih metodoloških nedostataka oblikovan je i bazični iskaz u Mertona, Marcha i Simona kako bi samopojačavanje upotrebe strojnog modela bilo posljedkom njegove strukture, tako da bi »cercele vicieux« (M. Crozier) birokracije počimao i završavao u njoj samoj. Međutim, nad upravnom organizacijom stoji, barem ideal-tipski, političko tijelo koje posjeduje vlast slobodne rasudbe (discretion) i, slijedom tome, mogućnost presijecanja začarana kruga: da li će se taj političkom odlukom presjeći ili ne, ne ovisi o strukturalnim značajkama birokracije, premda one mogu predstavljati veliku »stegnutost«, nego o političkoj izvedivosti specifične odluke što bi je u tu svrhu trebalo donijeti<sup>124</sup>.

(iii) U samom Merton-March-Simonovom modelu manjkaju dvije bitne varijable koje bi imale ukazivati na suprotstavljanje smjernih i nesmeranih posljedaka. Naime, nasuprot krutosti ponašanja (3.7) — koja je nesmerani posljedak, morala bi stajati predskazivost i pouzdanost ponašanja — koja je ali smjerani posljedak; zatim, suprotstavljanje smjernih i nesmeranih posljedaka moralo bi rezultirati i u diferenciji između cilja i postignuća (3.16) — koja se ali nalazi samo u Selznickovu i Gouldnerovu modelu. Nije ispravnim držati kako samo smjerni posljedci vode postignuću a nesmerani da umanjuju postignuća: neki nesmerani posljedak, npr. krutost ponašanja (3.7) može voditi kako prema daljnjim nesmeranim posljedicama, npr. prema »esprit de corps« (3.8), tako i prema smjernim, npr. prema većoj pouzdanosti ponašanja.

(iv) Usporedbom Mertonova, Selznickova i Gouldnerova modela može se doći do zaključka kako su Selznickov i Gouldnerov model samo varijacije na Mertonov: ne uzevši u obzir gore već spomenute dvije varijable, još neke iz modela dvojice potonjih morale bi biti uključene u Mertonov, npr. upotreba općenitih i neosobnih pravila (3.25), internalizacija organizacijskih ciljeva (3.21), etc.<sup>125</sup>.

Međutim, unatoč narečenim primjedbama, March-Simonova formalizacija Mertonovih iskaza urodila je jednim nadasve važnim znanstvenim postignućem: oblikovanjem varijable »zahtjeva za kontrolom« kao neovisne varijable koja u stanovitom socijalno-kulturalnom kontekstu strukturira djelovanje pripadnika organizacije sukladno, relativno maksimalno, kriterijima onih koji posjeduju najvišu moć (»meta-power«) u nekom organiziranom sustavu<sup>126</sup>.

#### 4.2 Nešto o »željeznom zakonu oligarhije«

Na izvjestan način i u izvjesnom smislu iskazi o samopojačavanju upotrebe strojnog modela socijalnog djelovanja polaze od tzv. »željeznog zakona oligarhije«, tj. tendencije urođene organizacijama da se od tvorevina prvobitno izraslih iz neophodnosti da množina slabih raspolaže oružjem u borbi protiv nekolicine jakih, dakle za organizira-

123) Sravni E. Pusić, kao u bilj. br. 4d, pp. 321 i slijedeće.

124) Sravni M. Crozier: »Le phénomène bureaucratique«, Ed. du Seuil, Paris, 1971 (1963), pp. 175–369.

125) Sravni J. G. March a. H. A. Simon, kao u bilj. br. 101, pp. 35 i slijedeće.

126) Sravni W. Buckley et al.: »Meta-power and the Structuring of Soc. Hierarchies«, in T. R. Burns et al. eds.: »Power and Control«, SAGE Publ., Bev. Hills, Cal., 1976, pp. 215–288.

nim i koordiniranim djelovanjem, izvrnu u tvorevine s pomoću kojih nekolicina njih oblikovanih kao vodstvo, ostvaruje vladavinu nad onima koji su na dnu organizacijske hijerarhije; ili, kako to rezimira sam R. Michels, organizacija bi bila ta koja rađa dominacijom izabраних nad izbornicima, mandatarima nad mandatorima, delegata nad delegatorima, te tko veli organizacija veli oligarhija<sup>127</sup>.

Tendencija prema oligarhizaciji, jednako kao i zahtjev za kontrolom, odgovarao bi izvjesnoj izvornoj potrebi, dakle i potrebi da i oni slabi raspolažu organizacijom baziranom na načelu minimuma napora u borbi protiv nekolicine jakih. Ali ta neophodnost organizacije sudara se s nemogućnošću operativne komunikacije između velikog broja ljudi, komunikacije koja se zahtijeva sa stajališta potrebitosti organizacijskog života. Osim toga postoje i djeluju u organizaciji osobe tehničko-upravnog karaktera koje imaju interesa na onemogućivanju samo-upravljanja velikih grupa ljudi. Naravno, da bi organizacija bila efektivnom, zahtijeva se stručno vodstvo, a sve to kao izraz sve jače tendencije prema specijalizaciji u obavljanju društveno-korisnih poslova, kao i porasta složenosti obveza onih koji obavljaju vodeće i upravljačke funkcije. Ako je tome tako, morat će se isticati individualne sposobnosti, zatim potreba osobite izobrazbe i edukacije osoba na tim funkcijama ili za te funkcije, te priznati veću ili manju slobodu djelovanja takvim osobama, a posve je onda razumljivim i krajnji posljedak procesa koji počima delegiranjem autoriteta od strane puno njih na malo njih do prelaženja moći odlučivanja u ruke vođa<sup>127a</sup>.

Naravno, tendencija prema oligarhizaciji zahtijeva i psihološke osnove objašnjenja, te bi se taj »željezni zakon« izvodio, s jedne strane, iz preobrazbi unutar organizacije vodećih ličnosti kojima su te podvrgnute tijekom svojega života ili, paretoovski rečeno, iz njihovih pretvorbi od »lisica« iz doba kada su kao predstavnici širokih masa upotrebljavali svakojuke vještine da bi se dočepali moći ili vlasti, u »lavove« u doba kada se stečeni prestige i legitimacija koriste radi perpetuiranja postojećih rasporeda moći ili vlasti; s druge strane, izvodio bi se taj zakon odnosno tendencija iz psihologije organizacije, tj. iz taktičkih i tehničkih nužnosti koje rezultiraju iz svake političke cjelokupnosti.<sup>128</sup>

Svi zakoni društvenog razvoja proglašeni »željeznima«, bio to Lassallov »željezni zakon najamnice«, Merton-March-Simonov »zakon upotrebe strojnog modela« ili Michelsonov »željezni zakon oligarhije« predmnijevaju, implicite a nikada explicite, nešto što se ne samo ne treba smatrati »samo po sebi razumljivim«, nego i sasvim pogrešnim i znanstveno oborenim i oborivim, naime: kako se uzrok »začarana kruga« nalazi u njemu samom, a ne u nemogućnosti ili u neizvedivosti donošenja i provedbe sukladne političke odluke kojom bi se »začarani krug« prekinuo ili, ako se maknemo s razina politike na razine klasne dinamike — kako se uzrok »začaranu krugu« nalazi u nužnostima organizacije i upravljanja odnosno »kooperativno ustrojenog socijalnog djelovanja« (M. Weber), umjesto u onome što organizacija i upravljanje utje-

127, 127a) Sravni R. Michels: »Oligarchy«, in O. Grusky a. G. A. Miller eds., kao u bilj. br. 111 i 112, pp. 25-43.

128) Sravni R. Michels, kao u bilj. br. 127.

lovljuju, tj. u diobi rada i na njoj utemeljenu i iz nje proizlazeću socijalnoj stratificiranosti u sklopu koje su djelovnici raspoređeni po svim pravilima, više ili manje, ne-egalitarne distribucije<sup>129</sup>. Drugim riječima, »željezna sila zakona« izražena u velikoj snazi tendencije u pitanju proizlazi iz »čelične strukture« klasnog uslojavanja, strukture koja pruža diferencijalne pogodnosti za socijalno djelovanje općenito a za kooperativno ustrojeno djelovanje osobito, kao i diferencijalne naknade povezane sa specifičnim djelovanjima<sup>129a</sup>.

129) Sravni W. Buckley et al., kao u bilj. br. 126.

129a) Sravni W. Buckley et al., kao u bilj. br. 126.