

Душан Мојић  
Филозофски факултет  
Универзитет у Београду

UDK: 316.354  
*Прегледни научни рад*  
Примљен: 15.01.2017.  
doi:10.5937/socpreg1701003M

## КОМЕ, ЧЕМУ И КОЛИКО ЈЕ СОЦИОЛОГИЈА ОРГАНИЗАЦИЈЕ ЈОШ ПОТРЕБНА?<sup>1</sup>

*Сажетак: У раду се анализира историјски развој и савремено стање у социологији организације и широј области организационих проучавања. Социологија организације се сматра једном од посебних социологија, али и поддисциплином социологије рада. Два схватања организације су се издвојила у социолошким проучавањима – организација као процес и организација као друштвена целина или стање. Сагласност истраживача да данас живимо у „свету организација“ указује на важност социолошке анализе друштвених актера и друштвених односа у организацијама, а тиме и социологије организације као научне дисциплине. Током времена су се развила четири правца теоријских објашњења друштвене стварности организација – класични, неокласични, модерни и постмодерни теоријски приступи. Наведени приступи израз су промена у друштвеној природи модерних и постмодерних организација, али и различитих парадигми у њиховом социолошком изучавању.*

*Кључне речи: социологија организације, организациона проучавања, теоријски приступи.*

### Увод

Наслов текста јасно асоцира на утицајну књигу у домаћој социологији *Чему још социологија* Карела Турзе из 1996. године, али и на чланак Жан-Клод Тенига (Jean-Claude Thoenig) *How Far is a Sociology of Organizations Still Needed?* Поменути рад је објављен 1998. године у познатом часопису *Organization Studies*. Попут социологије (чији је део или дисциплина) и социологија организације још увек је делимично у потрази за својим разлогом постојања и својим идентитетом. Тај идентитет се у науци најчешће доводи у везу са развијеношћу њених

---

<sup>1</sup> Текст је настао као резултат рада на пројекту „Изазови нове друштвене интеграције у Србији: концепти и актери”, бр. 179035, који финансира Министарство просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије

теорија и могућношћу да уз помоћ тих теорија објасни појаве које су у центру интересовања конкретне научне дисциплине. „Крај социологије је већ објављен; то је учинила постмодерност. Заправо, није ту реч дословно о крају социологије, него о крају класичних (великих) социолошких теорија“ (Turza, 1996: 5). Исто важи и за социологију организације, пошто се често истиче недостатак савремених теоријских праваца у овој дисциплини. Већина теорија настала је у периоду 1960их и 1970их година и има чак и мишљења да је социологија организације (а и организациона проучавања у целини) нека врста „живог музеја 1970их“ (Davis, 2010: 691).

Да би једна наука имала статус посебне научне дисциплине потребно је да има јасно одређен предмет проучавања, сопствене методе изучавања и развијен појмовно-теоријски апарат, специфичан за разумевања појава које спадају у њен домен. Према Болчићу, „тај ниво научне изграђености није сасвим достигнут у социологији рада, баш као што није достигнут у социологији узетој у целини и у другим посебним социологијама“ (Volčić, 2003: 19). Будући да је социологија организације део социологије, али и „поддисциплина“ социологије рада, наведена оцена се свакако може применити и на њу као посебну социологију (више о односу поменутих дисциплина биће речи касније у тексту).

Посебан проблем за социологију организације у овом погледу је однос са широм (интердисциплинарном) облашћу организационих проучавања (*Organization Studies*). Наиме, социологија организације је природом свог предмета нужно интердисциплинарна област. Психологија организације, антропологија организације, економија и друге истраживачке и практичне области само су неке које се баве анализом функционисања организација. Наравно, социологија организације је првенствено усредсређена на друштвене односе и друштвене актере у организацијама. Поменута интердисциплинарност препозната је у програму Истраживачког одбора Социологије организације Међународног социолошког удружења – ISA (*International Sociological Association*). Наиме, између осталих циљева, наводи се и тежња „да се повежу теоријска и емпиријска истраживања из социологије организације са сродним специјалистичким областима или дисциплинама попут економије, индустријских односа, организационог понашања и теорије менаџмента“ (Research Committee on Sociology of Organization RC17, 2016).

Са овим је повезано и питање академског утемељења социологије организације. Социологија организације се углавном задржала на матичним социолошким одељењима, али је све присутнија и у наставним плановима пословних факултета и факултета за менаџмент (занимљиво разматрање о овој теми видети у Parker, 2000). О томе сведоче и афилијације најпознатијих

аутора из социологије организације. Наведену свеприсутност социологије организације склони смо да тумачимо као њену снагу, а не као њену слабост, истовремено не доводећи у питање Болчићеву оцену о њеној недовољној научној „изграђености“. Та привидна противречност захтева објашњење. Наиме, главна снага социологије организације проистиче из свеприсутности предмета проучавања – савремених организација, као и њене поменути интердисциплинарности. Са друге стране, то у великој мери отежава чвршће научно утемељење и достизање посебности дисциплине, пошто је тешко развити специфичне методе, појмове и теорије који ће омогућити свеобухватну анализу друштвених односа у мноштву типова организација у савременим друштвима.

Но, један од најпознатијих светских социолога данашњице Ентони Гиденс (Anthony Giddens) сматра да социологија игра кључну улогу у модерној интелектуалној култури и заузима централно место унутар друштвених наука (Giddens, 2007: xvi). Социологија организације би, по смелој аналогiji, имала централни значај у низу поменутих научних дисциплина које се баве проучавањем организација. Томе у прилог иду и ставови других аутора (Handel, 2002b: ix) који, у социолошким оквирима, ову посебну социологију виде као централну и динамичну област. Управо је намера овог текста да пружи бар делимичан увид у „стање дисциплине“ у светској и домаћој социологији имајући у виду наведене дилеме и недоумице.

## **Предмет и домен социологије организације**

Важност социолошког проучавања организација проистиче првенствено из чињенице да оне утичу на готово сваки аспект нашег друштвеног живота. Како Хендел (Handel) сликовито истиче, „организације утичу на начин на који се расподељују новац, моћ и срећа у друштву утицањем како на њихове чланове, тако и на особе изван организација. Организације могу бити ефикасне и неефикасне, рационално устројене и некохерентне. Оне су извори прихода и неједнакости у приходима, задовољства и отуђења, друштвене кохезије и подела, пореза за јавно добро, политичког заступања различитих становишта и политичког утицаја за ускогруде интересе. Оне могу оснажити штетне друштвене тенденције попут дискриминације или помоћи у њиховом ублажавању. Организације обезбеђују вредна добра и услуге, али могу подићи препреке задовољавању потреба путем бирократске ригидности, промоције личних материјалних интереса и уништавања природног окружења“ (Handel, 2002a: 4).

С обзиром на то, често се (и са правом) истиче да су данашња друштва –

друштва организација (Scott, 2003: 3), и то представља њихову истакнуту, ако не и преовлађујућу одлику. Слично истиче и Фефер (Pfeffer), такође с правом подсећајући да живимо у „свету организација“ (Pfeffer, 1997: 3). Према Парсонсу (Parsons), „развој организација представља кључни механизам помоћу којег је у високо диференцираном друштву могуће 'обавити ствари' ('to get things done'), тј. постићи циљеве које су изван моћи појединца“ (Parsons, 1960: 41, наведено према Scott, 2003: 3).

Реч организација потиче од грчке речи *organon* која означава алат, инструмент, справу, направу (Sikavica, 2011: 3). Могу се разликовати два основна значења организације: организација као друштвена целина (стање) и организација као процес. Према првом, организација је „друштвена целина успостављена као институционално уређено мноштво људи и средстава чија је делатност примарно обликована тако да води остваривању извесних специфичних (економских, политичких, културних...) циљева, односно стварању 'исхода' (добара, услуга) потребних другим актерима (појединцима, другим организацијама, институцијама)“ (Bolčić, 2007: 380). Организација се одређује и као процес или „скуп активности којима се повезује, усмерава и координира заједничко деловање људи унутар извесне друштвене целине, чиме она бива 'организована'“ (Bolčić, 2007: 380).

Управо је на овом месту логично и примерено објаснити једну могућу недоумицу поводом самог назива дисциплине. Наиме, чешће се посебна социологија чије се стање анализира у тексту назива социологијом организација (претежно формалних). Такво „решење“ не уважава оба поменута значења организације – као друштвене целине (стања), али и као процеса. Неки аутори (Scott and Davis, 2007: 1) сликовито истичу како је у овој области субјект проучавања – организација или организације (Болчићевим речима друштвена целина или стање), док је глагол – организовање (у Болчићевој терминологији процес или скуп активности).

Нема сумње да је већина радова из ове области посвећена проучавању функционисања формалних организација, које у највећој мери обликују наш друштвени живот у савременом добу. Но, процеси организовања и друштвени актери и односи који се успостављају у њима (формални и неформални) такође завређују пажњу ове посебне социологије коју би, стога, према нашем мишљењу, требало називати социологијом организације.

Социологија организације проучава првенствено друштвене актере и друштвене односе у организацијама. Када се помињу друштвени актери мисли се на појединце и групе у организацијама, али и организације као целине (које ступају у интеракцију са својим окружењем, укључујући, наравно, првенствено друге

организације). Управо су то и најчешћи нивои анализе организација и актера у њима – појединачни, групни и организацијски. Наравно да је оваква подела крајње условна (иако веома честа у радовима из области организационих проучавања) и да је аналитичка по свом карактеру, а да је интеракција свих поменутих актера део непосредног функционисања већине савремених организација.

Постоји велики број дефиниција организација као друштвених целина (више у Bolčić, 2003; Мојић, 2014; Scott and Davis, 2007). Према Ричарду Скоту (Richard Scott) и Џералду Дејвису (Gerald Davis), највећи број одређења може се сврстати у три групе схватања: поимање организација као рационалних система, схватање организација као природних система и перспективу организација као отворених система. Према перспективи рационалних система, организације се могу дефинисати као „колективитети усмерени на достизање релативно специфичних циљева и који имају формализоване друштвене структуре“ (Scott and Davis, 2007: 28).

Према поимању организација као природног система организације представљају више од пуког средства за постизање специфичних циљева и својеврсну „бихејвиоралну арену“ у којој чланови организација, поред организационих, следе и сопствене циљеве који могу бити различити (па чак и супротни) формално прописаним циљевима организације. Према овој перспективи „организације су колективитети чији чланови следе вишеструке интересе, појединачне и заједничке, али који одржавају организацију као важан ресурс. Неформална структура односа која се развија између чланова је утицајнија у усмеравању понашања чланова организације него формална структура“ (Scott, 2003: 28).

Најзад, схватање организације као отвореног система одликује међусобна повезаност активности организација и чинилаца окружења или околине (Sikavica, 2011: 9). Реч је о савременој перспективи организације која подразумева да су организационе структуре, системи и процеси у највећој мери одређени управо поменутиим факторима из околине. Према Скоту (2003: 29), организације као отворени системи представљају „скупове независних токова и активности које повезују променљиве коалиције чланова организација укореењених у шира материјално-ресурсна и институционална окружења“.

## **Заснивање социологије организације као научне дисциплине**

Један од неоспорно најутицајнијих аутора из ове области Џејмс Марч (James March) сликовито објашњава да проучавање организација „има историју, али

нема педигре“ (March, 1965: ix). Наиме, педигре би (у наведеном смислу) подразумевао низ узрочно повезаних догађаја у времену; историја би се (опет у наведеном смислу) састојала од простог временског редоследа догађаја. Наиме, према Марчу, готово да нема филозофа, историчара (почев од Аристотела) који се није бавио питањем организација, пошто су различити историјски облици организација (црква, војска, држава) морали бити осмишљавани и вођени. Но, са друге стране, аутор истиче како се у теоријама савремених аутора ретко помињу ове класичне идеје и приступи.

Адлер (Adler, 2009: 3) сматра да се проучавање организација у великој мери институционализовало на социолошким департманима и пословним школама, али да се у том процесу институционализације заборавило на претече или осниваче дисциплине. Џефри Александер (Jeffrey Alexander) (1987) и Артур Стинчкомб (Arthur Stinchcombe) (1982) су са правом истицали да друштвене науке бивају увек додатно и поново обогаћиване читањем својих класика. У складу са препоруком поменутих аутора Адлер је и уредио зборник у којем се детаљно анализирају доприноси различитих „класичних“ аутора из области друштвених наука организационим проучавањима и социологији организације [Adler (Ed.), 2009)].

Ако се задржимо у оквирима социологије, може се рећи да је од класика социолошке мисли – Маркс (Marx), Диркем (Durkheim) и Вебер (Weber), само Вебер претежно препознат као аутор који је дао непосредан допринос конституисању и развоју социологије организације својом анализом бирократског типа рационалне власти и бирократске организације. Но, постоје настојања да се у овом погледу укаже и на Марксову анализу капиталистичких предузећа (у оквиру његових ширих разматрања капиталистичког начина производње и капиталистичког друштва у целини), те Диркемове елементе анализе организационих култура [(видети шире у Korczynsky, Hodson, Edwards (Eds.), 2006)].

Један од најпознатијих социолога организације данашњице, већ помињани Ричард Скот, истиче да је тешко са сигурношћу одредити тачан период настанка ове посебне социологије, али сматра да све до касних 1940их година организације нису постојале као издвојено подручје социолошких проучавања. Скот истиче да се могу препознати неке претече ове дисциплине, али да се у свим тим схватањима може пронаћи неки значајан недостатак који онемогућава њихово проглашавање истинским зачетницима социолошких анализа организација. Тако он наводи искуствена проучавања, на пример, криминолога који су истраживали затворе (Clemmer, 1940), политиколога који су изучавали структуре политичких странака (Gosnell, 1937) и индустријских социолога који су истраживали фабрике и синдикате [Whyte (Ed.), 1946]. Но, реч је о истраживачима и истраживачким

покушајима који су ретко настојали да изводе уопштавања из налаза о специфичним организационим облицима које су проучавали. То су била, како сликовито истиче Скот, истраживања о затворима, политичким партијама, фабрикама или синдикатима, али не и о организацијама. На сличан начин су и у сродним дисциплинама (политичке науке, на пример) аутори проучавали функционисање законодавних тела или јавних агенција, док су, са друге стране, економисти развили своје теорије предузећа, али поново без тежњи да изводе генерализације изван ових специфичних облика (Scott, 2003: 9).

Поменути аутор систематско проучавање организација у оквиру социологије као научне дисциплине везује за превод Веберових радова на енглески језик (Weber 1946; 1947) и, у мањој мери, Михелсових (Michels) (1949) дела. Након тога следе значајни социолошки доприноси анализи функционисања организација (иако наравно нису сви наведени аутори били социолози по формалном академском образовању) (Merton et al., 1952; Selznick, 1949; Gouldner, 1954; Blau, 1963; March, Simon, 1958; Etzioni, 1961, Blau and Scott, 1962 и бројни други). Према Скоту, социолози су тада по први пут предузели развијање и искуствено проверавање уопштавања која се односе на структуру и функционисање организација (као целина за себе које представљају више од простог скупа својих саставних елемената) (Scott, 2003: 10). Након тога следи низ теоријских перспектива о којима ће бити више речи на наредним страницама.

Уважавајући наведено схватање једног од најчувенијих социолога организације данас ипак сматрамо да се Хоторнски експерименти Мејоа (Мајо) и сарадника могу сматрати зачетком релативно систематских и целовитих социолошких теоријских објашњења друштвених процеса у организацијама. Иако психолог по основном образовању, Мејо је након низа искуствених анализа напослетку понудио социолошко објашњење (поготово неформалне структуре и неформалних односа у организацијама), испуњавајући три услова који се сматрају неопходним за конституисање ове посебне социологије (више о томе у наставку рада).

## **Социологија организације и друге дисциплине**

Социологија организације, као што је већ речено, представља једну од посебних социолошких дисциплина, тако да је у погледу предмета, метода и појмовно-теоријског апарата логично упућена на социологију у целини. Но, важно је указати на чињеницу да се социологија организације сматра најчешће делом социологије рада (Milošević, 2004: 5), али да се у великој мери ослања и на индустријску социологију (као део социологије рада и једну од њених

најразвијенијих поддисциплина). Но, нису ретка ни другачија схватања у светској и нашој социологији. Тако Смелсер (Smelser) (1963) индустријску социологију (а тиме и социологију организације) сматра делом економске социологије. Цвејић (2011: 17) истиче да се социологија организације може сматрати поддисциплином економске социологије. Ипак, прво схватање је много раширеније и социологија организације се најчешће и схвата као део социологије рада. С правом се истиче да је „модерна социологија рада данас највише развијена као социологија радних организација“ (Bošić, 2003: 76).

Социологија организације се може одредити као посебна социолошка дисциплина која проучава друштвене актере и друштвене процесе како у процесу организовања, тако и у организацијама као друштвеним целинама. Три одређујуће карактеристике социологије организације су следеће:

1. Емпиријска анализа (на супрот „нормативној“).

2. Организација се схвата као целина за себе (више од скупа својих чланова/ делова).

3. Настојање да се врши уопштавање (Scott, 2003: 9).

Поред односа са социологијом и другим посебним социолошким дисциплинама, однос социологије организације и шире области организационих проучавања несумњиво у великој мери одређује и место и сазнајне домете социологије организације. Да би се разумео однос поменуте две дисциплине потребно је указати и на место организационих проучавања у широј дисциплини менаџмента. „Организација је централно подручје менаџмента које обухвата две базичне активности менаџмент процеса: организовање и вођење. Ова област менаџмента се временом издвојила у посебну и препознатљиву научну област, која има своју структуру, методологију истраживања и циљеве. Организација као широка научна област обухвата четири основна подручја: (1) Организациону теорију и дизајн, (2) Организационо понашање или понашање људи у организацији, (3) Менаџмент људских ресурса и (4) Организационе промене и развој“ (Petković, Janićijević, Bogićević Milikić, 2013: 3).

## **Методи социологије организације**

Према ауторима из ове области организација као научна дисциплина користи се методама истраживања друштвених наука у целини (Petković, Janićijević, Bogićević Milikić, 2013: 9). Слично важи и за социологију организације, уз напомену да је у методолошком погледу она „упућена“ и на социологију у целини и социологију рада чији је део. Болчић (2003: 31) истиче да особена истраживачка пракса у великој мери одређује укупан карактер социологије рада (а

тима и социологије организације). Оно што је релативно специфично за организациона проучавања у целини, а и социологију организације, јесте у великој мери примењиви (и примењени) карактер њихових сазнања, што у великој мери одређује и карактер истраживачких метода (Brewerton and Millward, 2009: 1).

Када говоримо о подели истраживачких приступа у социологији организације, најосновнија подела је на квантитативне и квалитативне методе истраживања (Swanson, 2005: 6). Када је реч о конкретним техникама прикупљања података најчешће се помиње посматрање (као и посматрање са учествовањем), анкетирање и интервју. За анализу формалних организација важна је и анализа садржаја (статута, правилника, одлука организација). Наравно, анализа садржаја поменутих докумената не може нам дати потпуни увид у неформалну структуру и неформалне процесе организације, али може пружити почетна сазнања о формалним структурама и системима у организацијама.

Иако је поменуто да се сматра да је социологија организације настала из експеримента, наравно да је потребно подсетити на ограничене могућности примене експерименталне методе уопште у друштвеним наукама, па тако и у овој посебној социологији (Volčić, 2003: 33). Но, то не значи да није било успешних покушаја експерименталних проучавања организација, поготово када је реч о „експериментима у демократизацији радних односа“ у процесу увођења тзв. аутономних радних група.

Све већи значај имају и студије случаја појединих организација (шире о томе у Ellinger, Watkins, Marsick, 2005). Имајући у виду сложеност и међусобно дејство детерминанти организација студије случаја пружају много непосредније и дубље увиде у друштвену стварност савремених организација. Наравно, наличје примене овог метода је ограничена могућност уопштавања на друге организације и организације у другим друштвима и културама.

„Помирење“ често (али не и нужно) супротстављених циљева у социолошким проучавањима организација (побољшање продуктивности, ефикасности и креативности рада у организацијама, са једне, али и побољшање квалитета радног живота припадника организација, са друге стране) упућује на примену тзв. акционог приступа. Циљ овог истраживачког настојања није само описати и објаснити неку појаву у процесу рада, него подстаћи укључивање чланова организације у процес истраживања, те иницирати процесе промена у којима ће запослени имати активну улогу и који ће довести до уважавања њихових људских потреба. Левин (Lewin) се сматра аутором који је сковао поменути израз и указао на његов значај у друштвеним наукама. Акционо истраживање представља средство или начин за решавање друштвених проблема (у овом случају у организацијама) кроз процес како стицања знања о друштвеним од-

носима у организацијама, тако и њиховог мењања (Yorks, 2005). Истраживачи (социолози) у оваквом истраживању имају улогу медијатора који уносе шири и поузданија научна знања, помажу у систематичнијој анализи чињеница и подстичу комуникацију међу кључним актерима (Bolčić, 2003: 30-31).

Најзад, поготово од 1960их година 20. века у организационим проучавањима велики значај имају и упоредна проучавања организација како унутар једног друштва и културе, тако и из различитих друштава и култура. Наведени правац истраживања има своје упориште у схватању организација као отвореног система на који одлучујуће утичу детерминанте или чиниоци из окружења (поготово друштвени и културни). Имајући у виду интернационализацију пословања, значај упоредног метода у социологији и динамичан развој интеркултурних истраживања организација, може се рећи да је наведени метод један од најзаступљенијих у савременим социолошким проучавањима организација.

### **Теоријски приступи у социологији организације**

На почетку рада је указано на значај теоријске „изграђености“ социологије организације за њено укупно научно и академско утемељење. Већ поменути интердисциплинарност несумњиво утиче и на класификацију различитих теорија које објашњавају друштвене односе у процесу организовања и организацијама као друштвеним целинама. Под тим се првенствено мисли на немогућност јасног теоријског разграничења дисциплинарне „припадности“ између шире области организационих проучавања и социологије организације. „Својатање“ теоријских приступа, сходно раније изнетој оцени о интердисциплинарности области као предности а не недостатку, не би требало да буде израз слабости ниједне од две поменуте научне дисциплине. Реч је просто о различитом наглашавању појединих аспеката иначе несумњиво сродних теорија, а на основу раније изнете оцене о три кључна момента разликовања организационих проучавања и социологије организације.

Чини се да је најпримеренија подела теоријских приступа у социологији организације на класичне, неокласичне, модерне и постмодерне (видети Sikavica, 2011; Scott, 2003). Утицајне су и класификација Барела (Burrell) и Моргана (Morgan) (Burrell and Morgan, 1979), те ранија класификација Ричарда Скота (Scott, 1986) (више о обе поделе видети у Babović, 1998). Но, ми смо се у овом раду одлучили за прву поделу која на најобухватнији начин одсликава поготово новији развој дисциплине (модерни и постмодерни приступи, о којима ће и бити највише речи).

### *Класични и неокласични теоријски приступи*

Класични и неокласични теоријски приступи су у великој мери представљени у домаћим и преведеним социолошким радовима (Bolčić, 2003; Milošević, 2013; Mojić, 2014; Miller i Form, 1966). Због тога ће нагласак у излагању бити на модерним и постмодерним теоријама, које у највећој мери и одређују савремени карактер дисциплине. У класичним теоријским приступима првенствено се истичу схватања Тејлора (Taylor) („научно управљање“) (Тејлор, 1967), Фајола (Faol) (административна „школа“) (Fajol, 2006) и Вебера (бирократска теорија организације) (Вебер, 1976а; 1976б). Они се могу сматрати непосредним претечама социологије организације. Занимљиво је да су прва два аутора инжењери са огромним непосредним практичним искуством управљања погоном (организацијом), док је трећи (Вебер) свестрано и интердисциплинарно образовани научник и један од класика социологије. Класичне студије организације настале су крајем деветнаестог и почетком 20. века у условима бурног развоја великих, сложених организација у којима су се запошљавале велике групе људи чији је рад требало организовати и координирати.

Не спорећи Тејлоров и Фајолов допринос, анализа бирократских организација Макса Вебера сматра се једним од камена-темељаца како социологије организације, тако и организационих проучавања у целини. Према Гиденсу, Вебер је први понудио систематско тумачење успона модерних организација. Он бирократизацију великих организација сматра, уз развој науке и савремене технологије, делом свеопштог процеса рационализације, тј. организације друштвеног и економског живота према принципима ефикасности, а на основу техничких знања (Gidens, 2007: 15). Генерално, Веберова анализа бирократије мора се разумети у оквиру ширег друштвеног контекста развоја капитализма, система доминације и власти и уопште друштвене организације (Lounsbury and Carberry, 2005: 503).

Имајући у виду значај и свеprisутност Веберовог схватања разумљиве су и бројне критике које су упућиване његовој анализи бирократије (више у Bolčić, 2003: 137). Основна критика (да је Вебер пажњу посветио само формалним аспектима функционисања организација), према Ђурићу (1964: 160), претерана је, будући да је он ипак увиђао одступања од формалних захтева и присутност унутрашњих супротности бирократских структура. Но, неформални аспект функционисања бирократске организације много снажније је истакао Питер Блау (Peter Blau) (1963), док је Роберт Мертон (Robert Merton) (1957) указивао на дисфункције бирократије које могу довести до штетних последица за њено успешно функционисање. Ипак, упркос критикама, Веберова анализа бирократ-

ског типа организације остаје један од најутицајнијих теоријских приступа у социологији организације.

Неокласична теорија организације јавља се као теоријски одговор на ограничења и слабости класичне теорије организације (Sikavica, 2011: 143). Наиме, реч је о усредсређености класичних приступа на продуктивност, ефикасност и учинак, а занемаривању људске стране рада и људских потреба. Томе је несумњиво допринела и чињеница да су аутори класичне „струје“ (осим Вебера) инжењери – Тејлор и Фајол. Неокласичне теорије често се због нагласка на проучавање људи у организацијама називају и хуманистичким теоријама и у њиховом стварању су првенствено учествовали психолози и социолози. Управо ове теорије се сматрају и правим почетком развоја социологије организације као научне дисциплине.

Кључни аутор у развоју неокласичних приступа уопште а поготово када је реч о теорији међуљудских односа је психолог Елтон Мејо, који је са сарадницима 1927. године започео низ истраживања у погону Хоторн (Hawthorne) у Western Electric Company у САД. Почетно су истраживачка настојања била да се анализира утицај физичких услова рада на продуктивност, али су каснији експерименти (више у Вољчић, 2003; Miller i Form, 1966) указали на дотад запостављену људску страну рада и важност неформалних односа за успех организације. Постепено се уочавало да су последице ранијег занемаривања људске стране рада били слаба мотивација, шкарт, флукуација, апатија и, најзад, сукоби у организацијама. Показало се да је посвећивање пажње људској страни рада и члановима организације као друштвеним бићима довело до повећаног радног морала, осећаја групне припадности и контроле над радом.

Практичне последице Хоторнских истраживања представљају сазнања да се однос запослених према раду може изменити одговарајућом организацијом рада (омогућавањем услова за групну кохезију, укључивањем запослених у организацију, повећањем одговорности, итд). Иако психолог по основном универзитетском образовању, Мејо је временом прибегао социолошком објашњењу резултата својих истраживања, указујући и на нужност мењања глобалних друштвених односа. Наиме, анализирајући шире процесе друштвене промене, указивало се на последице разарања породице као кључне производне јединице у прединдустријским друштвима, што је довело до безосећајности, обезличених односа и истог таквог односа према запосленима у организацијама. Но, за разлику од великог утицаја идеја о нужности развијања хуманијих односа унутар организација, Мејоови ставови о потреби измене глобалног друштва нису имали већи одјек (Вољчић, 2003: 173).

Упркос свом огромном утицају на социологију организације, организа-

циона проучавања, па и друштвене науке у целини, Хоторнска истраживања, а и неокласични приступи у целини доживели су бројне и озбиљне критике. Првенствено се указивало да су ова схватања усмерена готово искључиво на проблеме рада појединаца и малих група, као и да теже успостављању сарадње запослених и управе готово искључиво ради веће продуктивности и профита (имајући у виду првенствено интерес власника и менаџера) (Bolčić, 2003: 174). Наведене слабости у одређеној мери превазилазе модерни теоријски приступи у социологији организације.

### *Модерни теоријски приступи*

Модерне теорије организације јављају се као одговор на привредне и уопште друштвене изазове на које нису могли одговорити ранији теоријски приступи када је реч о објашњењу функционисања организација. У тим настојањима модерне теорије тежиле су интеграцији позитивних доприноса класичне и неокласичне теорије организације, те их неки аутори називају и интегративном перспективом (Sikavica, 2011: 152). Наведене теорије појављују се од 1960их година и њихова главна одредница и новина у односу на раније приступе јесте схватање организације као отвореног система. Док је за класичну теорију организација била затворен технички систем, за неокласичне приступе организација је првенствено поимана као затворен социјални систем. Модерне теорије, са друге стране, организацију првенствено виде као отворени социо-технички систем, што се сматра великим искорак у односу на ранија схватања (Sikavica, 2011: 152). У схватању организација као социо-техничких система могу се аналитички издвојити технички систем (који обухвата технологију и техничка правила рада) и социјални систем (формални и неформални), али оба граде једну целину и оба су важна за разумевање функционисања организација (Bolčić, 2003: 305).

У мноштву модерних теоријских приступа нарочито се издвајају системски (или структурално-функционални) приступ и контингентни или ситуациони приступ организацији. Према системском приступу организације су отворени системи који се налазе у непрестаној интеракцији са околином. Основа овог схватања јесте општа теорија система Лудвига фон Берталанфија (Ludwig von Bertalanffy), а за њену примену у објашњењу природе и функционисања организација најзаслужнији су социјални психолози Кац (Katz) и Кан (Kahn). Пре идеја отвореног система аутори из ове области су се усредсређивали на актере (радници, радне групе, менаџери) и процесе (мотивација, кохезија, контрола) у организацијама. Знатно мање пажње је посвећивано окружењу у којем је организација деловала. Чак и ако се околина и њен утицај на организације

примећивао, он се сматрао негативним или, сликовито речено, „извором невоља“ за функционисање организације (Scott, 2004: 5). Системска теорија претпоставља да су делови организације међусобно непрестано у интеракцији, али истовремено и у интеракцији са околином. Управо у пренаглашавању утицаја околине на организације и честом занемаривању повратног утицаја организација на околину лежи упориште најчешћих критика системских приступа.

Контингентни или ситуациони теоријски приступи се сматрају најраширенијим и најутицајнијим међу модерним теоријама, па и у целокупној области организационих проучавања (Grinth, 2005: 133). Наведена схватања заснивају се на становишту да се организације прилагођавају свакој конкретној ситуацији, коју одликује деловање више различитих чинилаца (Sikavica, 2011: 157). Суштина овог приступа је да не постоји „један најбољи начин организовања“, него да различитим ситуацијама одговарају различите врсте организације. „Степен у којем нека организација осигура ‘добро подударане’ између ситуационих карактеристика и структуралних одлика одредиће ниво успешности организације“ (Grinth, 2005: 133). То значи да успешно решавање проблема организације зависи од способности менаџмента да препозна кључне варијабле организације у свакој конкретној ситуацији. Управо поменути чињеница можда и најбоље објашњава „популарност“ ових теорија – заинтересованост менаџера или „практичара“ у организацијама да се приклоне приступима који додатно оснажују и учвршћују њихову улогу, значај и моћ у организацијама.

Као кључни контингентни или ситуациони чиниоци наводе се најчешће околина, технологија, величина и стратегија организације. Сходно томе, најчешће су били истраживани утицаји управо поменутих чинилаца на структуре, системе и процесе у организацијама (више у Sikavica, 2011: 159-160). Контингентни или ситуациони приступи су представљали искорак у социологији организације од системских теорија у којима се заговарао став о детерминистичком (једносмерном) утицају окружења на организације. Ипак, критике које су упућиване указивале су управо на чињеницу да је још увек околина одлучујући фактор који одређује природу организације, доводећи у питање могућност да менаџери у потпуности перципирају кључне ситуационе чиниоце и њима прилагоде структуру организације.

### *Постмодерни теоријски приступи*

Постмодерне теорије организације настоје објаснити функционисање организација у условима турбулентних промена у околини организација – првенствено бурног развоја информационих технологија, телекомуникација и

глобализације. Промена је кључни процес у постмодерним организацијама које су све више децентрализоване, флексибилне и иновативне (Sikavica, 2011: 162). Насупрот модерним великим организацијама, постмодерне организације све више подразумевају умрежавање мањих организационих облика (Clegg, 1990: 181). Према познатом социологу Мануелу Кастелсу (Manuel Castells) (2000: 200), управо су „мреже темељни материјал од којег се организације стварају и од којих ће се у будућности стварати“.

У великом броју постмодерних теоријских приступа најчешће се истичу теорија „ресурсне зависности“, теорија трансакционих трошкова, популационо-еколошка теорија и неоинституционална теорија. Теорија „ресурсне зависности“ (Pfeffer and Salancik, 1978) (видети такође и Babović 1998; 1999) прихвата поимање организације као отвореног система, али истовремено критикујући превасходно рационалистичко схватање организације. Наиме, ово становиште се превасходно усредсређује на анализу интереса, сукоба, моћи и политике у организацијама, што је готово потпуно занемарено у рационалистичком поимању организација (Babović, 1999: 18). У тој анализи се проучавају и симболи, церемоније и ритуали у организацијама у процесу обликовања организационе културе (система значења, норми и вредности). Кључни појам је „ресурсна зависност“, која је једна од најважнијих детерминанти изградње односа моћи и политике организације. Наиме, у овом приступу организације се поимају готово као политичке арене у којима се односи моћи успостављају на односима међузависности. Та међузависност темељи се на чињеници да одређени актери у организацијама контролишу ресурсе потребне другим актерима (Babović, 1999: 21).

Теорија трансакционих трошкова сматра се најзначајнијим упливом економије у теорију организације и приступом који је на изванредан начин најближи социолозима када је реч о економским објашњењима функционисања организација (Colignon, 2007: 183). Зачетником овог приступа сматра се Оливер Вилијамсон (Oliver Williamson) (1975, 1981), који своје схватање назива економија трошкова трансакције, иако се често његов допринос повезује и са неоинституционалним теоријама (Cvejić, 2011: 65). У средишту теорије трансакционих трошкова је управљање трошковима свих трансакција, како унутар тако и ван организације (тј. у односима организације са околином), а ради смањивања трансакционих трошкова (Sikavica, 2011: 168). Трансакциони трошкови се појављују у вези са настојањима да се обезбеди извесност економске акције која је угрожена непотпуним информацијама о тржишту, трошковима и актерима или ограниченим сазнајним способностима људи (или, према Вилијамсону, ограниченим рационалношћу) (Cvejić, 2011: 66). Организација је један од механизма

управљања трансакционим трошковима, и то такав вид механизма који настоји да помири различите интересе путем развијања контролних система чији је циљ да обесхрабре опортунистичко понашање (Scott, 2004: 6).

Приступ популационе екологије или природне селекције заснива се на уверењу да је опстанак организација у привреди и друштву једнако неизванстан као и опстанак врста у природи. Сходно томе, у борби за опстанак побеђују способније и прилагодљивије организације, тј. организације које су способније да спроводе промене и прилагођавају своје структуре, системе и процесе (Sikavica, 2011: 169). Као главни представници овог приступа најчешће се истичу Ханан (Hannan) и Фримен (Freeman) (1977), те Олдрич (Aldrich) (1979). Насупрот приступима који објашњавају организациону промену кроз прилагођавање појединачних организација, поменути аутори истичу процес селекције између популације организација (које се баве сличним пословним делатностима) (Colignon, 2007: 183). Промене организационих облика тако се дешавају не као последица прилагођавања постојећих организација условима окружења него заменом појединих организација другима.

Најзад, неоинституционални приступ последњих деценија постаје све утицајнији у друштвеним наукама, а посебно у економији, економској социологији и социологији организације. Најважнији представници неоинституционалног приступа су Мејер (Meyer) и Роуен (Rowan) (1977), ДиМађо (DiMaggio) и Пауел (Powell) (1983), Норт (North) (2003) и Скот (2014). Дobar увид у изворне радове већине поменутих аутора (преведене на српски) даје хрестоматија коју су приредили Петар Бојанић и Иван Младеновић [Војанић и Младеновић (Prir.), 2010].

Нова институционална економија одбацује став неокласичне економске мисли да економски актери имају савршене информације и неограничену рационалност и да су самим тим трансакције непосредне и без трошкова (Свејић, 2011: 66). Напротив, људи у тежњи да смање ризик економске акције и трошкова трансакције стварају формалне и неформалне институције које задају „правила игре“ у којима се развијају различити облици организације. Управо због утицаја поменутих институција појављује се тзв. институционални изоморфизам или појава да организационе структуре нису обликоване због различитих контингентних или ситуационих чинилаца него због преовлађујућих уверења околине који су облици легитимни, ефикасни и рационални (Sikavica, 2011: 170). У целини, „заговорници институционалног приступа проучавају правила, норме и уверења која ограничавају и подржавају друштвене структуре и процесе, укључујући и организације. Док економисти и политиколози истичу важност правила и процедура, социолози и теоретичари организације указују на значај

заједничких норми и уверења које омогућавају културну основу друштвеног поретка. Друштвени поредак, укључујући организације у свим њиховим облицима, није просто ограничен институционалним правилима; он је конституисан културним моделима“ (Scott and Davis, 2007: 277). Захваљујући, између осталог, и наведеним увидима, Скот (Scott, 2008: 438) с правом закључује да је (нео)институционални приступ доживео својеврсну зрелост последњих деценија када је реч о теоријским разрадама и јасноћи, проширењу домена примене основних идеја, напретку у искуственим показатељима и оснаженим методолошким оруђима.

### Социологија организације почетком 21. века

Као што је показано у раду, противречне су оцене о глобалном стању дисциплине данас. С једне стране, социологија организације се сагледава као централна и динамична област социологије (Handel, 2002b: ix). Са друге стране, постоје мишљења да је, када је реч о „теоријској изграђености“ (свакако пресудној за укупно стање дисциплине), социологија организације остала трагично заробљена у 1970им (Davis, 2010: 691). Аргументата, свакако, има у прилог и једне и друге тврдње. Но, ни поменуте тврдње не морају се сматрати противречним. Наиме, друштвена стварност савременог доба у великој мери је одређена и омеђена друштвеним односима у организацијама. Уводни делови рада су, кроз анализу ставова бројних аутора, убедљиво указали на животност предмета проучавања ове посебне социологије. Теоријски одговори нису, извесно, били на нивоу поменутог истраживачког изазова, али се тешко може прихватити у потпуности оцена да последњих деценија нема значајних теоријских доприноса (првенствено у виду измена и допуна постмодерних приступа).

О актуелности социологије организације (али и њеној недовољној теоријској адекватности) свакако најбоље сведоче објављене хрестоматије текстова последњих година [Handel (Ed.), 2002; Adler (Ed.), 2009; Godwyn and Gittell (Eds.), 2012]. Наиме, реч је о збиркама текстова аутора из различитих периода развоја дисциплине (од претеча до савремених аутора и приступа), који немају много тога заједничког осим вероватно оног најважнијег – да проучавају друштвене актере и друштвене односе у савременим организацијама. Ипак, да би дисциплина могла да се развија она мора остварити напредак у свим раније помињаним аспектима [какав се може јасно приметити када је реч о (нео)институционалним теоријским приступима]. Ту је интердисциплинарност (кроз допринос економиста, политиколога и социолога) показала своје праве домете, а остаје да се надамо да ће то бити случај и са социологијом организације у целини.

Као пример високих домета дисциплине могу се навести радови вероватно најутицајнијег социолога организације последњих деценија – више пута помињаног Ричарда Скота, професора емеритуса на Одељењу за социологију Универзитета Стенфорд (САД). Почев од коауторске књиге *Formal Organizations: A Comparative Approach* (Blau and Scott, 1962), па закључно са књигом *Institutions and Organizations* (Scott, 2014), поменути аутор је објавио низ чланака и књига којима је одлучујуће утицао на развој дисциплине. Предуслов за то, према његовом мишљењу, био је и организациони (академски) контекст Универзитета Стенфорд, где је низ аутора помињаних у овом раду стварао (из угла својих дисциплина, од којих је социологија само једна) [(више у Schoonhoven and Dobbin, (Eds.), 2010]. Управо је такав контекст један од кључних (недостајућих) чинилаца за сличан развој социологије организације у Србији. Но, о томе и о другим (недостајућим) фактора развоја дисциплине код нас биће више речи у наредном делу рада.

### **Социологија организације у Србији: трансформација друштва, организација и дисциплине?**

На почетку овог поглавља свакако је важно подсетити на мишљење да је социологија организације представљала једну од најразвијенијих социолошких дисциплина у периоду СФРЈ (Obradović, 1976: 23). Социолошка истраживања организација била су веома бројна и теоријски и методолошки добро утемељена. Као потврда наведеног може послужити и податак о учешћу наших тадашњих социолога у бројним упоредним или интеркултурним истраживањима организација (више о томе у Мојић, 2014).

Ситуација у друштву, науци у целини и посебно друштвеним наукама се значајно променила у Србији последњих деценија. Као последица, истраживања из области социологије организације представљају редак изузетак. Социологија науке јасно ће пронаћи кључни разлог – контекст „разореног друштва“ или блокиране постсоцијалистичке трансформације последње деценије 20. века. Свеукупна искљученост (укључујући и научну) из глобалних друштвених токова и недовољна средства за истраживања кључне су препреке озбиљнијим истраживачким покушајима. Но, можда и највећи практични проблем за спровођење истраживачких подухвата представља затварање економских елита (а тиме и организација) за истраживања. Наравно, реч је о тренду који је добро познат у развијеним западним земљама и који ће све више бити ограничавајући чинилац у социолошким проучавањима организационих структура, система и процеса. Ово затварање у нашим околностима има специфичну „трансформацијску особеност“, чији опис свакако заслужује посебан рад.

Ипак, и поред наведених тешкоћа, после 2000. године запажени су значајни теоријски и емпиријски доприноси у неким областима истраживања (Качавенда, 2002; Bolčić, 2003; Miladinović, 2007; Šljukić, 2008; 2010; Milošević, 2013; i други). Са друге стране, приметан је недостатак студија о „класичним“ организационим темама као што су вођство, организациона култура, те промене организација (првенствено њихове формалне и неформалне структуре). Најзад, савремене теме социологије организације као што су друштвено одговорно пословање, дискриминација у организацијама, мобинг, сексуално узнемиравање, узбуњивање (*whistle-blowing*), иако веома присутне у светској социологији, споро добијају легитимност као истраживачке области у нашој социологији организације.

Када је реч о предмету проучавања социологије организације, занимљиво је (можда и парадоксално) да је значај проучавања друштвених односа у нашим организацијама додатно увећан битно измењеним друштвеним контекстом постсоцијалистичке друштвене трансформације. Доминантно схватање организација као отворених система подразумева и непосредну повезаност промена у окружењу организација са унутарорганизацијским структурама, системима и процесима. За социолошку анализу организација је најважнија друштвена и културна околина организација, тј. утицај промена у друштвеној структури и односима, те промена културних норми и вредности на друштвене односе у организацијама. Може се утемељено заступати став да се пред социологију организације у полупериферијским друштвима попут нашег постављају већи и занимљивији истраживачки изазови него пред истраживачима из друштава капиталистичког центра. Но, упркос томе, раније описане препреке чине много тежом организацију истраживачких подухвата који би одговорили на такве изазове.

Своје академско утемељење социологија организације у Србији има на Одељењу за социологију Филозофског факултета Универзитета у Београду на основним (изборни курс Основе социологије организације) и мастер студијама (изборни курс Компаративна социологија организације), те Департману за социологију Филозофског факултета Универзитета у Новом Саду – (обавезни курс Социологија организације на основним студијама). На Департману за социологију Филозофског факултета Универзитета у Нишу и Катедри за социологију Филозофског факултета Универзитета у Приштини (са седиштем у Косовској Митровици) не постоје курсеви из ове области. У професионалном погледу би оснивање Секције за социологију организације у оквиру Српског социолошког друштва био значајан подстицај развоју ове посебне социологије, но то, за сада, остаје само идеја (првенствено због недостатка „критичне масе истраживача“). Сличан утицај би свакако имали и тематски бројеви социолошких часописа (попут „темата“ у којем ће се појавити и овај текст).

## Закључак

Организација као процес нераскидиво је повезана са људским друштвима од самих њихових почетака. Са друге стране, организације као друштвене целине појављују се у древним друштвима и цивилизацијама (Кина, Грчка, Индија), али тек у модерним друштвима драматично расте њихов број и разнородност циљева због којих настају. Но, модерне и постмодерне организације, тј. организације почетком, средином и крајем 20. века, те организације средином друге деценије 21. века нису исте, па се стога разликују и стања у којима се тада налазила (и налази се данас) дисциплина која проучава друштвене актере и друштвене односе у њима – социологија организације. Различити аутори различито оцењују и дисциплинарне „успоне“ и „падове“, поготово када је реч о развијености теоријских приступа. У том погледу за сада нема већинске сагласности, али то је одлика и саме социологије, па и савремених друштвених наука у целини.

Но, оно о чему нема и не може бити спора јесте и даље присутна (па и растућа) важност предмета истраживања социологије организације – најважнијих друштвених аспеката савремених организација. Присутност организација у свакој области нашег живота је свакако један од кључних показатеља њиховог значаја. Може се рећи да у савременим друштвима расте број организација чији смо чланови током нашег живота и да су све израженији могући сукоби улога које преузимамо у тим организацијама и друштву у целини. Но, чак и такви и слични могући негативни утицаји савремених организација на свој начин сведоче о њиховој огромној важности. Све наведено чини се врло убедљиво и јасно указује на одговор на питање из наслова овог текста.

ЛИТЕРАТУРА

- Adler, P. S. (Ed.) (2009). *Sociology and Organization Studies: Classical Foundations*. Oxford: Oxford University Press.
- Adler, P. S. (2009). Introduction: A Social Science Which Forgets its Founders is Lost. In: Adler, P. S. (Ed.) *Sociology and Organization Studies: Classical Foundations*. Oxford: Oxford University Press. pp. 3-19.
- Aldrich, H. E. (1979). *Organizations and Environments*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Alexander, J. C. (1987). The Centrality of the Classics. In: Giddens, A. and Turner, J. (Eds.) *Social Theory Today*. Stanford: Stanford University Press, pp. 11-57.
- Babović, M. (1998). *Interesi i odnosi moći u delovanju radne organizacije: stanovište Jeffrey Pfefferera*. Magistarski rad. Beograd: Filozofski fakultet.
- Babović, M. (1999). „Politički model“ radne organizacije – stanovište Džefrija Fefera. *Sociologija*, God. 41, Br. 1, str. 17-46.
- Blau, P. M. (1963). *The Dynamics of Bureacracy*. Chicago: Chicago University Press.
- Blau, P. M. and Scott, W. R. (1962). *Formal Organizations: A Comparative Approach*. San Francisco; Stanford: Chandler; Stanford University Press.
- Bojanić, P. i Mladenović, I. (Prir.) (2010). *Institucije i institucionalizam*. Beograd: Službeni glasnik.
- Bolčić, S. (2003). *Svet rada u transformaciji: lekcije iz savremene sociologije rada*. Beograd: Plato.
- Bolčić, S. (2007). Organizacija. U: Mimica, A. i Bogdanović, M. (Prir.) *Sociološki rečnik*. Beograd: Zavod za udžbenike.
- Brewerton, P. and Millward, L. (2009). *Organizational Research Methods: Guide for Students and Researchers*. London: SAGE.
- Burrell, G. and Morgan, G. (1979). *Sociological Paradigms and Organisational Analysis*. London: Heinemann.
- Castells, M. (2000). *Uspon umreženog društva*. Zagreb: Golden marketing.
- Clegg, S. R. (1990). *Modern Organizations: Organization Studies in the Postmodern World*. London: Sage.
- Clemmer, D. (1940). *The Prison Community*. Boston: Christopher.
- Colignon, R. A. (2007). The Sociology of Organization. In: Bryant, C. D. and Peck, D. L. *21<sup>st</sup> Century Sociology: A Reference Handbook*. Thousand Oaks: Sage, pp. 179-187.
- Cvejić, S. (2011). *Društvena određenost ekonomskih pojava*. Beograd: Čigoja štampa; Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta.
- Davis, G. F. (2010). Do Theories of Organization Progress? *Organizational Research Methods*, Vol. 13, No. 4, pp. 690-709.
- DiMaggio, P. J. and Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, Vol. 48, No. 2, pp. 147-160.
- Đurić, M. (1964). *Sociologija Maxa Webera*. Zagreb: Matica hrvatska.

- Ellinger, A. D., Watkins, K. E., Marsick, V. J. (2005). Case Study Research Methods. In: Swanson, R. A. and Holton, E. F. III (Eds.) *Research in Organizations: Foundations and Methods of Inquiry*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc, pp. 327-350.
- Etzioni, A. (1961). *A Comparative Analysis of Complex Organizations*. New York: Free Press of Glencoe.
- Fajol, H. (2006). *Opšti i industrijski menadžment*. Novi Sad: Adizes.
- Gidens, E. (2007). *Sociologija*. Četvrto izdanje. Beograd: Ekonomski fakultet.
- Godwyn, M. and Gittel, J. H. (Eds.) (2012). *Sociology of Organizations: Structures and Relationships*. Los Angeles: SAGE.
- Gosnell, H. F. (1937). *Machine Politics: Chicago Model*. Chicago: University of Chicago Press.
- Gouldner, A. W. (1954). *Patterns of Industrial Bureaucracy*. Glencoe, IL: Free Press.
- Grinth, K. (2005). *The Sociology of Work: Introduction*. 3rd Edition. Cambridge: Polity Press.
- Handel, M. J. (Ed.) (2002). *The Sociology of Organizations: Classic, Contemporary, and Critical Readings*. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Handel, M. J. (2002a). Introduction. In: Handel, M. J. (Ed.) *The Sociology of Organizations: Classic, Contemporary, and Critical Readings*. Thousand Oaks, CA: SAGE, pp. 1-4.
- Handel, M. J. (2002b). Preface. In: Handel, M. J. (Ed.) *The Sociology of Organizations: Classic, Contemporary, and Critical Readings*. Thousand Oaks, CA: SAGE, pp. ix.
- Hannan, M. T. and Freeman, J. H. (1977). The Population Ecology of Organizations. *American Journal of Sociology*, Vol. 82, No. 5, pp. 929-964.
- Качавенда, М. (2002). Социолошке особености радне мотивације у региону 90-их: новосадски узорак. *Социолошки преглед*, Год. 36, Бр. 1-2, стр. 219-226.
- Korzinsky, M., Hodson, R., Edwards, P. (Eds.) (2006). *Social Theory at Work*. Oxford: Oxford University Press.
- Lounsbury, M. and Carberry, E. J. (2005). From King to Court Jester? Weber's Fall from Grace in Organizational Theory. *Organization Studies*. Vol. 26, No. 4, pp. 501-525.
- March, J. G. (1965). Introduction. In: March, J. G. (Ed.) *Handbook of Organizations*. Chicago: Rand McNally, pp. ix-xvi.
- March, J. G. and Simon, H. (1958). *Organizations*. New York: Wiley.
- Merton, R. K. (1957). *Social Theory and Social Structure*. Glencoe: Free Press.
- Merton, R. K. et al. (1952). *Reader in Bureaucracy*. Glencoe, IL: Free Press.
- Meyer, J. W. and Rowan, B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, Vol. 83, No. 2, pp. 340-363.
- Michels, R. (1949). *Political Parties*. Glencoe, IL: Free Press.
- Miladinović, S. (2007). *Osnovi sociologije organizacije*. Beograd: Fakultet organizacionih nauka.
- Miller, D. C. i Form, V. H. (1966). *Industrijska sociologija*. Zagreb: „Panorama“.
- Milošević, B. (2004). *Umeće rada: prilozi sociologiji rada*. Novi Sad: Prometej.
- Milošević, B. (2013). *Organizacija rada u globalnoj tranziciji: prilozi sociologiji organizacije*. Beograd: „Filip Višnjić“; Prosveta.
- Mojić, D. (2014). *Organizacije i (post)moderno društvo*. Beograd: Čigoja štampa; Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta.

- North, D. C. (2003). *Institucije, institucionalna promjena i ekonomska uspješnost*. Zagreb: Masmedia.
- Obradović, J. (1976). Sociology of Organization in Yugoslavia. *Acta Sociologica*, Vol. 19, No. 1, pp. 23-35.
- Parker, M. (2000). The Sociology of Organizations and the Organization of Sociology: Some Reflections on the Making of a Division of Labour. *The Sociological Review*, Vol. 48, No. 1, pp. 124-146.
- Parsons, T. (1960). *Structure and Process in Modern Societies*. Glencoe, IL: Free Press.
- Petković, M., Janičijević, N., Bogičević Milikić, B. (2013). *Organizacija: dizajn, ponašanje, ljudski resursi, promene*. Deseto izdanje. Beograd: Centar za izdavačku delatnost Ekonomskog fakulteta.
- Pfeffer, J. and Salancik, G. (1978). *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*. New York: Harper and Row.
- Pfeffer, J. (1997). *New Directions for Organization Theory: Problems and Prospects*. New York: Oxford University Press.
- Research Committee on Sociology of Organization RC17 (2016). <http://www.isa-sociology.org/rc17.htm> (stranica posećena 13. jula 2016).
- Schoonhoven, C. B. and Dobbin, F. (Eds.) (2010). *Stanford's Organization Theory Renaissance, 1970–2000*. Cambridge, MA: Harvard University.
- Scott, R. W. (1986). The Sociology of Organizations. In: Himmelstrand, U. (Ed.) *Sociology from Crisis to Science?* London: Sage, pp. 38-58.
- Scott, R. W. (2003). *Organizations: Rational, Natural, and Open Systems*. 5th edition. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Scott, R. W. (2004). Reflections on a Half-Century of Organizational Sociology. *Annual Review of Sociology*, Vol. 30, pp. 1-21.
- Scott, R. W. (2008). Approaching Adulthood: The Maturing of Institutional Theory. *Theory and Society*, Vol. 37, No. 5, pp. 427-442.
- Scott, R. W. (2014). *Institutions and Organizations: Ideas, Interests, and Identities*. Los Angeles: SAGE.
- Scott, R. W. and Davis, G. F. (2007). *Organizations and Organizing: Rational, Natural, and Open System Perspectives*. London: Routledge.
- Selznick, P. (1949). *TVA and the Grass Roots*. Berkeley/Los Angeles: University of California Press.
- Sikavica, P. (2011). *Organizacija*. Zagreb: Školska knjiga.
- Smelser, N. (1963). *The Sociology of Economic Life*. New York: Prentice-Hall.
- Stinchcombe, A. (1982). Should Sociologists Forget Their Mothers and Fathers? *American Sociologist*, Vol. 17, No. 1, pp. 2-11.
- Swanson, R. A. (2005). The Challenge of Research in Organizations. In: Swanson, R. A. and Holton, E. F. III (Eds.) *Research in Organizations: Foundations and Methods of Inquiry*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc, pp. 3-10.
- Šljukić, M. (2008). Organizaciona i nacionalna kultura u kontekstu procesa globalizacije. *Sociološki godišnjak*, God. 3, str. 379-396.

- Шљукић, М. (2010). Неке особености организационе културе индустријских предузећа у савременом српском друштву. У: Суботић Љ. и Живанчевић-Секеруш И. (Уред.) *Сусрет култура*. Нови Сад: Филозофски факултет, стр. 409-416.
- Тејлор, Ф. В. (1967). *Научно управљање*. Београд: Издавачко предузеће „Рад“.
- Thoenig, J.- C. (1998). Essai: How Far is a Sociology of Organizations Still Needed? *Organization Studies*, Vol. 19, No. 2, pp. 307-320.
- Turza, K. (1996). *Ћети још sociologija?* Београд: Gutenbergova galaksija.
- Вебер, М. (1976а). *Привреда и друштво. Том први*. Београд: Просвета.
- Вебер, М. (1976б). *Привреда и друштво. Том други*. Београд: Просвета.
- Weber, M. (1946). *From Max Weber: Essays in Sociology*. Gerth H. H., Mills C. W. (Eds.) New York: Oxford University Press.
- Weber, M. (1947). *The Theory of Social and Economic Organization*. Henderson, A. H., Parsons, T. (Eds.). Glencoe, IL: Free Press.
- Whyte, W. F. (Ed.) (1946). *Industry and Society*. New York: McGraw-Hill.
- Williamson, O. (1975). *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*. New York: Free Press.
- Williamson, O. (1981). The Economics of Organization: The Transaction Cost Approach. *American Journal of Sociology*, Vol. 87, No. 3, pp. 548-577.
- Yorks, L. (2005). Action Research Methods. In: Swanson, R. A and Holton, E. F. III (Eds.) *Research in Organizations: Foundations and Methods of Inquiry*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc, pp. 375-398.

**Dušan Mojić**

Faculty of Philosophy  
University of Belgrade

## TO WHOM, WHAT FOR AND HOW FAR IS THE SOCIOLOGY OF ORGANIZATION STILL NEEDED?

*Summary: Historical development and current state of affairs in sociology of organization and wider field of organization studies have been analyzed in the paper. Sociology of organization has usually been considered to be a sociological discipline, but also a sub-discipline of the sociology of work. Two concepts of organization have been extracted in the sociological studies – organization as a process and organization as a social unit or a state. The agreement of the researchers that we live today in the “world of organizations” points out to the relevance of the sociological analysis of social actors and social relationships inside organizations, and consequently the sociology of organization as a scientific discipline. During time, four directions in theoretical explanations of social reality of organizations have been developed – classical, neo-classical, modern and post-modern. These approaches have been the result of the changing social nature of modern and post-modern organizations, as well as different paradigms in their scientific study.*

*Keywords: sociology of organization, organization studies, theoretical approaches.*