

O proučavanju organizacija u našoj sociologiji²

Da su sociološka proučavanja savremenih organizacija izuzetno važna iz teorijskih, empirijskih, ali i praktičnih razloga, nije potrebno posebno pokazivati. Naime, teško da se možemo ne složiti sa ocenom poznatog švedskog sociologa Ahrnea da su organizacije najuočljivija osobina »socijalnog pejzaža« modernih društava (Ahrne, 1990: 28). Watson (2003: 75) smatra da su radne organizacije ključne za razumevanje načina na koji su moderna industrijalizovana društva strukturisana. Peter Drucker slikovito ističe da »mladi ljudi danas moraju da uče o organizacijama na način na koji su njihovi preci učili da obrađuju zemlju« (navedeno prema Scott, 2003: 1).

Radne organizacije predstavljaju najbrojnije, ali i najznačajnije organizacije u kojima se odigravaju najbitniji procesi u sferi rada ovih društava. Ne zaboravljajući da podseti na znatan udeo rada koji se ostvaruje van radnih organizacija (kućni rad, dobrovoljni rad i slično), Bolčić ističe da »'umeštanje' rada u radne organizacije jeste jedno od suštinskih obeležja moderne epohe. Za današnje ljude raditi prevashodno znači biti u nekoj radnoj organizaciji« (Bolčić, 2003: 77).

Naravno, kada govorimo o sociologiji organizacije kao jednoj od posebnih sociologija, ostaje otvoreno pitanje podele socioloških disciplina i mesta pojedinih disciplina u okviru te podele. Najčešće se sociologija organizacije smatra delom sociologije rada (Milošević, 2004: 5). U tom pogledu, sociologija organizacije u velikoj meri se oslanja na industrijsku sociologiju (kao deo sociologije rada i jednu od njenih najrazvijenijih poddisciplina). Smelser (1963) industrijsku sociologiju smatra delom ekonomske sociologije. Analogno, i sociologija organizacije bi se, prema ovom shvatanju, mogla smatrati delom pomenute sociološke discipline. Naravno, sociološka proučavanja organizacije prevazilaze studije samo jednog tipa radnih organizacija – industrijskih i u centru svoje pažnje ima sve tipove organizacija – ekonomske, političke, dobrovoljne, crkvene i slične. Ipak, prvo shvatanje je mnogo raširenije i sociologija organizacije se najčešće i shvata kao deo sociologije rada. Štaviše, »moderna sociologija rada je danas najviše razvijena kao sociologija radnih organizacija« (Bolčić, 2003: 76).

Sociologija organizacije je prirodom svog predmeta nužno interdisciplinarna oblast. Psihologija organizacije, antropologija organizacije, teorija organizacije, ekonomija i druge istraživačke i praktične oblasti samo su neke koje se bave analizom organizacionih struktura, sistema i procesa. Naravno, sociologija organizacije je prvenstveno usredsređena na društvene odnose i društvene aktere. Pomenuta interdisciplinarnost prepoznata je u programu Istraživačkog odbora Sociologije organizacije Međunarodnog sociološkog udruženja – ISA (*International Sociological Association*). Naime, između ostalih ciljeva navodi se i težnja

¹ dmojic@f.bg.ac.rs

² Tekst je nastao kao rezultat rada na projektu „Društveni akteri i društvene promene u Srbiji 1990-2010“, br. 149005, koji finansira Ministarstvo nauke Republike Srbije.

»da se povežu teorijska i empirijska istraživanja iz sociologije organizacije sa srodnim specijalističkim oblastima ili disciplinama poput ekonomije, industrijskih odnosa, organizacionog ponašanja i teorije menadžmenta« (Research Committee on Sociology of Organization, 2009).

Istraživanja iz oblasti sociologije organizacije u našoj sociologiji poslednjih decenija predstavljaju redak izuzetak. Naravno, imajući u vidu težak položaj nauke u Srbiji uopšte tokom poslednje dve decenije „razorenog društva“ (a pogotovo društvenih nauka, samim tim i sociologije), pomenuta činjenica ne bi trebalo da predstavlja posebno iznenađenje. Ipak, dva razloga mogu se navesti u prilog ove začuđenosti: prvo, relativno razvijena istraživačka tradicija iz oblasti sociologije organizacije u vreme SFRJ koja je, nažalost, u najvećoj meri prekinuta i, drugo, nesumnjivo značajne promene društvenih odnosa u našim organizacijama koje su u najvećoj meri suštinski određene dramatičnim sistemskim promenama u društvu Srbije. Takve promene su izvesno zanimljive za naučna istraživanja, a saznanja o prirodi tih promena mogu imati i veliki praktični značaj. Ipak, uprkos navedenim činjenicama, upadljivo je odsustvo teorijskih i, pogotovo, empirijskih socioloških istraživanja iz ove oblasti sociologije.

Sociološka istraživanja organizacija u periodu SFRJ bila su veoma brojna i ozbiljno teorijski i metodološki utemeljena. Nije retko ni mišljenje da je upravo sociologija organizacije predstavljala jednu od najrazvijenijih socioloških disciplina u pomenutom periodu (Obradović, 1976: 23). Doduše, najveći deo ovih istraživanja sproveli su sociolozi iz Slovenije i Hrvatske, ali su i sociolozi iz ostalih sredina (uključujući i Srbiju) davali značajne doprinose u ovoj oblasti. Kao što je poznato, većina tih istraživanja se odnosi na proučavanje teorije i prakse samoupravljanja u jugoslovenskim radnim organizacijama.

Tri grupe problema su najčešće istraživane:

1. Problemi povezani sa participacijom u procesu donošenja odluka;
2. Distribucija moći, odgovornosti i njihovom korelatima;
3. Efekti participacije i distribucije moći na različite sociološke i socio-psihološke varijable (Obradović, 1976: 24).

Čini se da je opravdano izdvojiti dve knjige kao posebno značajne u oblasti sociologije organizacije iz tog perioda. Prva je *Psihologija i sociologija organizacije* (urednik Josip Obradović) iz 1982. godine, a druga knjiga Josipa Županova *Sociologija i samoupravljanje* (prvo izdanje objavljeno 1977, a drugo dopunjeno izdanje 1987. godine). Prvo delo je svojim obuhvatom i raznolikošću tema (donošenje odluka, uticaj u radnim organizacijama, vrednosti i motivacija, odnos organizacije i okoline i druge) dugo pružalo (i još uvek omogućava) dobro polaznu osnovu za dalja istraživanja organizacija.

Knjiga *Sociologija i samoupravljanje*, sa druge strane, utemeljenošću i osmišljenošću kritike jugoslovenske samoupravne stvarnosti u organizacijama (pored ostalog), daje zaista dragocene uvide u tadašnje organizacione procese. Radi ilustracije, ovde će biti pomenuto samo Županovljevo poređenje struktura moći u američkim i jugoslovenskim industrijskim organizacijama. Naime, »idealni utjecaj ('ono što bi trebalo da bude') u američkim organizacijama nešto je manje oligarhijski od stvarnog utjecaja – ali je ipak oligarhijski. Naprotiv, idealni je utjecaj u Jugoslaviji demokratski ili poliarhijski, dok je stvarni utjecaj oligarhijski« (Županov, 1987: 208). Autor se pita kako je moguće objasniti taj veliki raskorak između ideala i stvarnosti u jugoslovenskoj radnoj organizaciji.

To pitanje dovodi nas do jednog od zajedničkih imenitelja navedenih dvaju knjiga. Naime, u objašnjenje pomenutih procesa se, u skladu sa prevladajućim shvatanjem organizacija kao otvorenih sistema, uvodi okolina organizacija, a posebna pažnja se pridaje kulturnim činiocima u okviru te okoline. Naime, Rihtman-Auguštin (1982) i Novosel (1982) pišu o predindustrijskoj ruralnoj kulturi i mentalitetu kao značajnim preprekama industrijalizacije i povećanja efikasnosti radnih organizacija u SFRJ. Županov, pak, u prvom delu knjige pod naslovom »Tradicionalizam, industrijalizam, socijalizam« ukazuje na egalitarizam kao dominantnu vrednost jugoslovenskog društva, nazivajući ga »sindromom« čije su glavne komponente 1) perspektiva »ograničenog dobra«, 2) »redistributivna etika«, 3) norma egalitarne raspodele, 4) »opsesija o privatniku«, 5) antiprofesionalizam, 6) »intelektualna uravnilovka« i 7) antiintelektualizam. Naravno, kulturni činioци nisu jedini koji utiču na strukture, sisteme i procese u organizacijama, ali njihovo zanemarivanje onemogućava potpunije razumevanje prirode društvenih odnosa u organizacijama i toga su pomenuti autori bili svesni.

Zanimljivo je da su sociolozi iz SFRJ učestvovali u brojnim komparativnim ili interkulturnim istraživanjima organizacija. Najpoznatije takvo istraživanje svakako je vodio holandski autor Geert Hofstede (Hofstede, 1980; 2001) (više o ovom istraživanju u Mojić, 2009a; 2007). U poređnom analizom kulturnih vrednosti i njihovim uticajem na strukture, sisteme i procese u organizacijama bave se i studije Trompenaarsa (1993), te Voicha i saradnika (1995). Vredi istaći, između ostalih, i *IDE (Industrial Democracy in Europe)* studiju o participaciji u radnim organizacijama (IDE – International Research Group, 1981a; 1981b; Heller et al., 1998), te upoređno istraživanje procesa donošenja odluka u organizacijama tri zemlje (naravno, od kojih je jedna Jugoslavija) (Heller et al., 1988).

Čini se da je sve pomenuto potvrdilo ocenu Obradovića da je sociologija organizacije u vreme SFRJ zaista bila jedna od najrazvijenijih posebnih sociologija. Kada je reč, pak, o savremenim društveno-sistemskim promenama u Srbiji kao podsticaju za analizu bitnih promena društvenih svojstava organizacija kod nas, može se opravdano tvrditi da navedeni razlozi nisu doveli do značajnijeg interesovanja sociologa za osvetljavanje društvenih procesa u njima. Naravno, potrebno je istaći i brojne i ozbiljna prepreke i ograničenja koja se nalaze na tom putu. Sredstva za istraživanja su još uvek nedovoljna, literatura često nedostupna, mada su pomaci u pomenuta dva aspekta u odnosu na period 1990ih ogromni. Možda i najveći praktični problem za sprovođenje istraživačkih poduhvata predstavlja zatvaranje ekonomskih elita (a time i organizacija) za istraživanja. Naravno, reč je o trendu koji je dobro poznat u razvijenim zapadnim zemljama i koji će sve više biti ograničavajući činilac u sociološkim studijama organizacionih struktura, sistema i procesa. Najzad, postoje i »unutrašnje« prepreke (oličene u nekim vrednostima prevladajuće profesionalne sociološke potkulture). Ovde se prvenstveno misli na još uvek snažno prisutnu »napetost« između dve struje u našoj sociologiji: »humanističko-emancipacijske« i »utilitarno-pragmatičke« (Milošević, 2007). Odričući ponekad *a priori* sociologiji organizacije (i drugim posebnim sociologijama) praktični karakter, sami ograničavamo istraživački »manevarski prostor« i gubimo retke prilike da steknemo dragocene empirijske uvide u prirodu društvenih odnosa u našim savremenim organizacijama, kloneći se toga da naša istraživanja imaju praktično primenljiv ili, daleko bilo, »konsultantski« prizvuk.

Ipak, i pored navedenih teškoća, poslednjih godina zapaženi su značajni teorijski doprinosi (Miladinović, 2007; Milošević, 2004; Bolčić, 2003; Babović, 1999). Sprovedena

su iskustvena istraživanja motivacije (Milošević, 2004; Kačavenda, 2002; Mojić, 2009b), vođstva (Mojić, 2003), participacije (Vratuša, 2006), organizacije i rasprostranjenosti socijalnih preduzeća (Cvejić, Babović, Vuković, 2009) i drugih aspekata organizacija. Sa druge strane, čini se vidljivim nedostatak studija o promeni organizacija, strukturi, organizacionoj kulturi, nagrađivanju. Takođe, iz donekle razumljivih i opravdanih razloga (»netransparentnost« političkih procesa), proučavanje organizacije naših političkih partija gotovo da, koliko je autoru poznato, nije ni pokušavano. Provera »gvođenog zakona oligarhije« Roberta Michelsa (1911) (u našim uslovima možda pre »gvođenog zakona autokratije«) ostaje još uvek uzaludna nada naših sociologa.

Najzad, aktuelne teme sociologije organizacija kao što su društveno odgovorno poslovanje, diskriminacija u organizacijama, mobing, seksualno uznemiravanje, *whistle-blowing*, gotovo da se i ne pominju u našim stručnim knjigama i časopisima. Osim toga, savremena finansijska i ekonomska kriza ponovljeno je ukazala na važnost analize položaja menadžera u savremenim korporacijama, tj. konkretnije pitanja korporativnog upravljanja i tzv. agencijskog problema, koji zaokupljaju pažnju istraživača još od 30ih godina XX veka (Berle, Means, 1932). Sve su to teme koje bi sociolog organizacije trebalo da proučava, pošto navedeni problemi imaju nesumnjivi teorijski, empirijski i praktični značaj. Ostaje nada da će sve brojnije nove generacije naših mladih sociologa posvetiti dužnu pažnju nekima od njih.

Literatura

- Ahrne G. 1990. *Agency and Organization*. London: Sage.
- Babović M. 1999. »Politički model« radne organizacije – stanovište Džefrija Fefera. *Sociologija*, God. XLI, Br. 1.
- Berle, A. A., Means, G. C. 1932. *The Modern Corporation and Private Property*. New York; Chicago: Commerce Clearing House.
- Bolčić S. 2003. *Svet rada u transformaciji*. Beograd: Plato.
- Bolčić S. 1999. O univerzalnosti i kulturalnim posebnostima poslovnih strategija i struktura savremenih preduzeća. *Sociologija*, God. XLI, Br. 1.
- Cvejić, S. Babović, M. Vuković, O. 2009. *Mapiranje socijalnih preduzeća u Srbiji*. Beograd: Program Ujedinjenih nacija za razvoj (UNDP) Srbija.
- Heller F. et al. 1998. *Organizational Participation: Myth and Reality*. Oxford: Oxford University Press.
- Heller F. et al. 1988. *Decisions in Organizations: A Three-Country Comparative Study*. London: SAGE Publications.
- Hofstede G. 2001. *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations across Nations*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Hofstede G. 1980. *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- IDE – International Research Group. 1981a. *Industrial Democracy in Europe*. London: Oxford University Press.
- IDE – International Research Group. 1981b. *Industrial Democracy in Europe Revisited*. London: Oxford University Press.

- Kačavenda M. 2002. Sociološke osobenosti radne motivacije u regionu 90-ih: novosadski uzorak. *Sociološki pregled*, God. 36, Br. 1-2.
- Michels R. 1911. *Zur Soziologie des Parteiwesens in der modernen Demokratie: Untersuchungen über die oligarchischen Tendenzen des Gruppenlebens*. Leipzig: W. Klinkhardt.
- Miladinović S. 2007. *Osnovi sociologije organizacije*. Beograd: Fakultet organizacionih nauka.
- Milošević B. 2007. *Sociologija i savremeni svet*. Novi Sad: Filozofski fakultet.
- Milošević B. 2004. *Umeće rada: prilozi sociologiji rada*. Novi Sad: Prometej.
- Mojić D. 2009a. O mogućnostima i dometima empirijskih istraživanja kulture i njihovom značaju za proučavanje organizacija. *Sociologija*, God. LI, Br. 2.
- Mojić D. 2009b. Uticaj kulture na motivaciju u radnim organizacijama. *Godišnjak za sociologiju*, God. V, Br. 5.
- Mojić D. 2007. Organizacije i nacionalna kultura. *Sociologija*, God. XLIX, Br. 4.
- Mojić D. 2003. The Influence of National Culture on Organizational Subcultures and Leadership Styles in Serbian Enterprises: An Empirical Analysis. *Sociologija*, Vol. XLV, No. 4.
- Novosel P. 1982. Reforma, samoupravljanje i socijalna psihologija preindustrijskog mentaliteta. U: J. Obradović (Priř.) *Psihologija i sociologija organizacije*. Zagreb: Školska knjiga.
- Obradović J. 1976. Sociology of Organization in Yugoslavia. *Acta Sociologica*, Vol. 19; No. 1, pp. 23-35.
- Research Committee on Sociology of Organization 2009. <http://www.isa-sociology.org/rc17.htm>. (stranica posećena 21. septembra 2009. godine).
- Rihtman-Auguštin D. 1982. Kulturno-društveni okvir za istraživanje vrednota u ponašanju preduzeća. U: J. Obradović (Priř.) *Psihologija i sociologija organizacije*. Zagreb: Školska knjiga.
- Scott R. W. 2003. *Organizations: Rational, Natural, and Open Systems*. 5th edition. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Smelser N. 1963. *The Sociology of Economic Life*. New York: Prentice-Hall.
- Tannenbaum A. S. 1968. *Control in Organizations*. New York (etc.). McGraw-Hill.
- Trompenaars F. 1993. *Riding the Waves of Culture: Understanding Cultural Diversity in Business*. London: Economist Books.
- Voich Dan Jr. et al. 1995. *Comparative Empirical Analysis of Cultural Values and Perceptions of Political Economy Issues*. Westport, CT: Praeger, 1995.
- Vratuša V. 2006. Stav prema učešću u odlučivanju na radnom mestu odraslog stanovništva Srbije krajem XX i početkom XXI veka. U: Tomanović S. (Ured.). *Društvo u previranju*. Beograd: Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta.
- Watson T. J. 2003. *Sociology, Work and Industry*. 4th edition. London: Routledge.
- Županov J. 1987. *Sociologija i samoupravljanje*. Drugo dopunjeno izdanje. Zagreb: Školska knjiga.