

## UVOĐENJE ORGANIZACIJSKE ZNANOSTI U KLASIFIKACIJU ZNANSTVENIH OBLASTI I PODRUČJA \*

*U radu se daju pregledi tumačenja pojma organizacije i razvoja organizacijske znanosti u pojedinim zemljama i na nekim jezičnim područjima, pri čemu se analizira razvoj organizacijske znanosti engleskog govornog područja. Zatim se ukazuje na potrebe za profilom organizatora i prikazuje se obrazovanje organizatora u svijetu i u SFRJ. Nakon što se navode poslovi i zadaci organizatora, iznosi se prijedlog studijskih područja.*

*Autori zaključuju kako ima opravdanja da se pokrene postupak za uvođenje organizacije kao novog znanstvenog područja u društveno-humanističkoj znanstvenoj oblasti.*

### 1. UVOD

Promjene koje su se zbile u posljednjih stotinu godina na čitavom nizu područja ostavile su reperkusije na proizvodni društvene odnose. Svakako da su te promjene zahvatile i područja organizacije rada i poslovanja, i to ne samo u proizvodnim organizacijama nego i šire. To zapravo znači da su one utjecale na organiziranje cijelog društva. Organizacija je danas već posebno područje znanstvenoistraživačkog rada, ona se nalazi u odgojno-obrazovnom sistemu i ona je postala posebna struka.

Svijet je danas u korpusu znanstvenih oblasti i znanstvenih područja priznao organizaciji ravnopravni status znanstvenog područja. To ne iznenađuje jer dugotrajno povijesno iskustvo i izučavanje organizacijskih fenomena pokazuju da u razvoju društva primarnu ulogu ne igraju resursi nego sposobnost da se oni i drugi uvjeti optimalno iskoriste, tj. da nisu u razvoju društva primarni proiz-

---

\* Rad je nastao na osnovi inicijalnog materijala što su ga autori pisali u dva navrata: u prosincu 1984. i u studenom 1985. godine i koji je poslužio Fakultetu organizacije i informatike kao prijedlog Republičkom komitetu za znanost, tehnologiju i informatiku radi pokretanja postupka za uvođenje organizacije kao novog znanstvenog područja u društveno-humanističkoj znanstvenoj oblasti.

vodni uvjeti, nego organizacija toga društva. Međutim, iznenađuje činjenica da ta nenormativna interdisciplina (Han, 1981, str. 96) nije u nas dovoljno poznata ni priznata, iako je u našem društvu općenito prihvaćeno mišljenje ne samo o opravdanosti već i o prijekoj potrebi njezina izučavanja i primjene u praksi udruženog rada. Jer problemi organizacijske disfunkcionalnosti su naša strategijska rezerva. Naše društvo samo si je postavilo povijesni zadatak da iznalazi nove savršenije i humanije organizacijske oblike društva i rada. Humane i progresivne vrijednosti samoupravljanja mogu se, međutim, uspješno ostvariti ne samo ako se ide u korak s najnaprednijim kretanjem tehnologije, organizacije i informatike, tj. ne samo s povećanjem produktivnosti društvenog rada, nego i s humanizacijom rada i radnih odnosa (Han, 1981). Samo na takvoj podlozi mogu se razviti i uspješno funkcionirati institucije samoupravljanja s delegatskim sistemom.

Kako je društvo prilikom osnivanja povjerilo Fakultetu organizacije i informatike zadatak da razvija organizacijsku i informacijsku znanost, zatim da obuzuje stručnjake i znanstvenike iz tih područja te da razvija znanstvenoištraživački rad, smatramo društvenom obavezom pokretanje pitanja uvođenja organizacijske znanosti u klasifikaciju znanstvenih oblasti i područja Sveučilišta u Zagrebu, odnosno Zajednice sveučilišta SR Hrvatske.

## 2. POLOŽAJ I VAŽNOST ORGANIZACIJE

U organizacijskoj se literaturi navode mnogobrojne definicije pojma organizacije. Objavljeni rezultati analize organizacijske literature izdane u razdoblju od 1919. do 1977. godine na engleskom i njemačkom jezičnom području pokazuju da je sva ta tumačenja pojma organizacije moguće svesti na slijedeće četiri osnovne pojmovne kategorije:

1. univerzalni pojam organizacije,
2. institucionalni pojam organizacije,
3. strukturalni pojam organizacije i
4. funkcionalni pojam organizacije (Hoffmann, 1980, str. 1425-1431).

Početak promatranja organizacije kao univerzalnog pojma vezuju se s Bogdanovom "Općom organizacijskom znanosti" u kojoj autor proširuje pojam organizacije na područje cjelokupne realnosti u želji da na materijalističkoj osnovi razvije opću organizacijsku znanost. Time su Bogdanov 1929. godine, a kasnije i neki drugi autori, željeli omogućiti primjenu uzoraka sređivanja koji su dobiveni na organskom i anorganskom području za analize i stvaranje ljudskih zajednica. U tom se smislu i organizacija shvaća kao jedinstvo sređenih međusobno povezanih dijelova.



Pretečama shvaćanja organizacije kao institucionalnog pojma smatraju se u nje mačkom jezičnom području Briefs i Plenge a u angloameričkom Barnard. Prema tim autorima organizacija je "jedinствeno obuhvaćena veza volje ljudi za ostvariva nje određene vodeće svrhe", odnosno "svjesna životna jedinica svjesnih dijelova" ili pak "sistem svjesno koordiniranih djelatnosti... dviju ili više osoba". Nakon drugog svjetskog rata pod utjecajem organizacijske sociologije promatraju se organizacije u engleskoj i njemačkoj sociologiji i socijalnoj psihologiji kao vrsta socijalnih sistema unutar društva. Pojam organizacije tu se, dakle, upotrebljava kao oznaka za institucije određene vrste (poduzeća, škole, udruženja, bolnice, vojska i druge).

U suvremenoj sociološkoj i socijalno-psihološkoj literaturi javljaju se mišljenja prema kojima se organizacija poistovjećuje sa strukturom socijalnog sistema. Kako svaka takva struktura sadrži u sebi i deklarirana pravila ponašanja, to velik broj autora ekonomski orijentirane organizacijske znanosti shvaća organizaciju i kao sistem formalnih pravila za upravljanje aktivnostima poduzeća (Nordsieck, Grochla, Blohm). Takav pristup dovodi do toga da se pojmom organizacije označavaju svojstva poduzeća pa se, prema tome, može reći kako poduzeće ima organizaciju. Tako tretirana organizacija, promatrano sa stajališta teorije sistema, funkcionalni je podsistem poduzeća koji služi za postizavanje ciljeva. To znači da je moguće govoriti i o instrumentalnom pojmu organizacije.

U instrumentalnom načinu promatranja obrađuje se organizacija kao djelatnost orijentirana ciljevima. Iz takva shvaćanja, koje je inače vrlo rašireno u današnjoj organizacijskoj literaturi, proizlazi, dakle, funkcionalni pojam organizacije. Veći broj autora, naime, zastupa mišljenje da je organizacijska djelatnost postupak strukturiranja u kojem se najprije raščlanjuje poduzeće u pod sisteme a zatim se ti pod sistemi integriraju u cjelinu usmjerenu prema ciljevima cjeline (Grochla, Hoffmann, Kosiol).

Valja ukazati još i na to da se u suvremenom empirijskom istraživanju organizacija vidi kao veličina zavisna o okolini, tehnologiji i veličini organizacije, ali i o drugim faktorima, koje se pokušava mjeriti. Uzimaju li se pri tom u obzir i oblici ponašanja, tada se organizacijsko djelovanje javlja kao moguć doprinos postizavanju ciljeva, tj. kao organizacijska uspješnost. Budući da uspjeh, odnosno ispunjenje ciljeva, povratno djeluje na organizaciju i na ponašanje njenih članova, dolazi do procesa prilagođavanja organizacije proizvodu i tržištu. U tom se smislu i pojam organizacije pokušava tumačiti kao diferencijacija i koordinacija zadataka potrebnih za ispunjenje ciljeva a koje zavise o situaciji i utječu na ponašanje članova.

Analiza što ju je Hoffmann proveo radi utvrđivanja sadržaja pojma organizacije pokazuje da, iako poduzeća i drugi socio-tehnički oblici pokazuju organizacijska svojstva, nije moguće jednostavno odrediti jesu li oni zato organizacije ili pak imaju organizaciju, odnosno može li se pojmom organizacije označavati djelatnost kojom se žele postići stanoviti ciljevi ili pak rezultat te djelatnosti koji je usmjeren stanovitim ciljevima, ili jedno i drugo. Čini nam se stoga ispravnim autorov zaključak kako je upotreba pojma organizacije ipak, prije svega, pitanje konvencije i kako ona zavisi o stajalištu organizatora. No, unatoč tome i bez obzira na stajališta pojedinih autora, treba voditi računa o tome da se u definiranju pojma organizacije i u praktičnom organizacijskom radu u svakom slučaju obuhvate sve komponente radnog zadatka (Kosiol, 1972, str. 10), odnosno radnog mjesta (Novak, 1978, str. 171), odnosno situacije (Toffler, 1975, str. 42. i 43).

Iako je organizacija stara kao ljudski rod, njezino znanstveno istraživanje počinje kasno. Prvi teorijski radovi koji problem organizacije rada rješavaju na znanstvenoj osnovi javljaju se početkom 20. stoljeća. Od tada pa do danas organizacijska se znanost u svijetu intenzivno razvijala unatoč razlikama u pojedinim zemljama i na pojedinim jezičnim područjima koje su posljedica ne samo različitih političkih i socijalnih prilika pojedinih naroda već i različitosti sistema društvene podjele rada. To pokazuju brojni pravci, škole i periodi, gotovo nepregledna suvremena organizacijska literatura, velik broj instituta i konačno cjelovito organizacijsko istraživanje.



Posebno su velikog opsega organizacijski prilozi autora engleskog jezičnog područja koju neki autori (Fieten, 1980) razvrstavaju na slijedeći način:

## 1. Tradicionalna strujanja

### 1.1. Pravač orijentiran na upravljanje

1.1.1. Znanstveno upravljanje (Taylor, Emerson, Gantt, Gilbreth),

1.1.2. Klasično izučavanje upravljanja (Gulik, Moony, Reili, Urwick)

1.2. Pravač međuljudskih odnosa (Mayo, Follett, Munsterberg)

1.3. Pravač klasične teorije birokracije (Weber i njegovi sljedbenici)

### 2. Novija dopunjavajuća strujanja

2.1. Pravač opisne teorije odlučivanja (Barnard, Simon, March)

2.2. Pravač ekonomske teorije i preskriptivne teorije odlučivanja (Marschak, Radner)

2.3. Sistemski pravač (Boulding, Ashby, Thompson)

3. Današnja strujanja (Pugh, Blau, Schoenherr, Woodward, Lawrence, Lorch, Perrow i drugi).

3.1. Daljnji razvoj dosadašnjih pravaca

3.2. Situacijski pravač

Na njemačkom se jezičnom području, prema Lehmanu (1980), organizacijski fenomen ponajprije razmatraju u okviru različitih disciplina. Zatim se javlja programski pristup (Briefs, Plenge, Nicklish, Erdmann) pa disciplinarna orijentacija. Nakon toga dolazi do pojave ekonomski orijentirane organizacijske znanosti (Nordsieck, Henning, Kosiol, Grochla, Mellerowicz, Gutenberg, Schmidt) i socijalno zasnovane organizacijske znanosti (Weber, Rosenstock, Fürstenberg, Zeigler, Kieser, Kubicek). Od šezdesetih godina ovog stoljeća prisutan je novi prošireni pristup (Schmalenbach, Drumm, Keppler, Fischer, Blohm, Mag), a u najnovije vrijeme uočena je težnja prema interdisciplinarno-integriranoj organizacijskoj teoriji (Mayntz, Häusler, Schweitzer i drugi).

U razvoju organizacijske znanosti romanskih zemalja (Francuska i Italija), prema Hinterhuberu (1980), uočene su dvije orijentacije, i to orijentacija na ekonomsku organizacijsku znanost (npr. u Francuskoj Fayol) i na sociološki i socijalno-psihološki orijentiranu organizacijsku znanost (u Francuskoj Crozier).

Istraživanja o razvoju organizacijske znanosti u skandinavskim zemljama (Danskoj, Finskoj, Norveškoj i Švedskoj) pokazuju da se tamo velika pažnja posvećuje organizacijskom istraživanju te da je ono od 1960. godine snažno ojačalo na univerzitetima i vanuniverzitetskim institucijama i u suradnji s velikim

poduzećima (Goldberg, 1980). Kao rezultat toga nastali su brojni projekti, studije i drugi istraživački radovi, kao što je npr. norveški kooperacijski projekt.

Početak razvoja organizacijske znanosti u SSSR-u vezuje se uz zaključke 9. kongresa sovjetske KP koji je održan 1920. godine (Krakat, 1980). Taj prvi period, u kojem je bio posebno snažan utjecaj Lenjina, nazvan je fazom privrednog računovodstva. Drugi period počeo je 1928. godine utvrđivanjem sistema planiranja u vezi s prvim petogodišnjim planom a trajao je gotovo trideset godina. Nakon njega slijedi period znanstvenog otvaranja prema svijetu i priznavanja značaja što za znanost, tehnologiju i gospodarsku praksu ima elektronička računarska tehnika. Nova znanstvena koncepcija u razvoju organizacijske znanosti Sovjetskog Saveza počela se razvijati od sredine šezdesetih godina ovog stoljeća naglašavanjem značenja vođenja privrede uz primjenu elektroničke računarske tehnike.

U Čehoslovačkoj, Poljskoj i drugim socijalističkim zemljama u organizacijskom se radu primjenjuju poslije drugog svjetskog rata sovjetska iskustva. To naročito vrijedi za Njemačku Demokratsku Republiku u kojoj organizacijska znanost obuhvaća sve društvene tvorevine i procese; od državnog, partijskog, privrednog do znanstvenog područja (Lehman, 1980).

Također je istražen i razvoj organizacijske znanosti u Japanu koji obuhvaća pet poslijeratnih perioda (Shimizu, 1980). U prva četiri evidentan je snažan utjecaj njemačkih i švicarskih, a posebno engleskih i američkih studija. U posljednjem periodu povećava se broj istraživača koji se zalažu za razvoj japanske organizacijske znanosti. Razlog takvom pristupu oni vide u tome što bi trebalo promijeniti karakter japanskog društva kao životne zajednice ako bi se htjeli primjenjivati organizacijski oblici po uzoru na zapadno građansko društvo.

Gotovo nepregledna suvremena svjetska organizacijska literatura na svim jezicima, zatim mnogobrojni instituti i obrazovne institucije što se u svim zemljama bave organizacijskim istraživanjem i edukacijom organizacijskih kadrova, kao i velik broj pojedinaca koji svakodnevno rade na rješavanju organizacijskih zadataka ne samo u najvećim svjetskim firmama, pokazuju da je organizacijska znanost u svijetu priznata te da je dostigla visok stupanj teoretskog razvoja i veliku praktičnu primjenu. Ona je i dalje u izuzetno snažnoj ekspanziji i u kapitalističkim i u socijalističkim zemljama.



S tim u vezi navest ćemo samo nekoliko primjera. U Francuskoj se već 1901. godine osniva Association interprofessionnelle pur l'Etude tu Travail. ILO (International Labour Organization) osnovana je pri Ligi naroda 1919. godine. U Berlinu od 1924. godine djeluje Državni odbor za pronalaženje vremena pod nazivom REFA (Verband für Arbeitsstudium e.v.) koji danas ima više od 50.000 članova s 40 raznih specijaliziranih odbora prema granama proizvodnje. U malim ali razvijenim nordijskim zemljama (Danskoj, Finskoj, Norveškoj i Švedskoj) danas djeluje više od pedeset privrednih, državnih, fakultetskih i drugih instituta što se bave organizacijskim istraživanjem.

U našoj je zemlji od oslobođenja do danas izdana brojna organizacijska literatura, a obavljena su i neka opsežna empirijska istraživanja. Doduše, Jugoslavenski narodni komitet za naučnu organizaciju rada osnovan je već 1930. godine a pedesetih godina se po republikama osnivaju zavodi za unapređivanje rada.<sup>1</sup> Svi ti organizacijsko-teoretski i empirijski doprinosi, međutim, nisu cjelovito obrađeni pa u nas još ni nema jedinstvena pristupa razvoju organizacijske znanosti. Dok neki autori u svojim priložima, prikazujući razvoj naše organizacijske znanosti, navode razvojne periode, dotle drugi predstavljaju rezultate vlastitih istraživanja, odnosno obrađuju teoretske i empirijske doprinose drugih autora, inozemnih i domaćih (Bulat, 1977; Džinović, 1977; Kolarić, Kostić, Stefanović, 1980; Kostić, 1983; Novak, 1984; Perko-Šeparović, 1975; Vila, 1983). Pri tom se najviše pažnje posvećuje razvoju organizacijske znanosti na engleskom govornom području koji naši autori detaljno analiziraju. To se ponajprije odnosi na Taylorov rad koji je bio hvaljen i kuđen; hvaljen jer je dao značajne doprinose izučavanju organizacije, kuđen najviše zbog zanemarivanja čovjeka i eksploatacije ljudskog rada. Ukazujući na njegov doprinos organizacijskoj znanosti i praksi ističe se kako je Taylorovo nastojanje da se znanost primijeni u organiziranju bilo ne samo pozitivno nego čak i prijeko potrebno. Primjena znanstvene metode pokazala se kao jedini mogući pristup pa se tako npr. analiziranje posla što ga je Taylor uveo upotrebljava još i danas. Ukazuje se i na Taylorov značajan doprinos izučavanju funkcije upravljanja za koju je on postavio prve organizacijske principe. Kao pozitivno navodi se i Taylorovo postavljanje osnovne koncepcije principa ekonomičnosti jer je obrađivao osim ekonomije rada i vremena obrađivanja i

---

1) Prema informaciji prof. dr. Vojislava Vučenovića, iznijetoj na naučnom skupu "Teorija i praksa organizovanja i upravljanja", Subotica 20-22. studena 1985, u Beogradu je 1985. godine osnovano Društvo za naučnu organizaciju rada.

problematiku ekonomije materijala i energije. Osim pozitivnih obilježja u našoj se organizacijskoj literaturi ukazuje i na slabosti koje su prisutne u Taylorovu radu. One se očituju u naivnom promatranju organizacije kao harmonijskog odnosa rukovodioca i radnika te u negiranju potreba za radničkim sindikatima kao zastupnicima radničkih interesa. Naročito oštre kritike doživio je Taylorov sistem zbog metode eksploatacije radnika; od njih se, naime, zah tijevario izuzetan napor koji je najčešće prelazio njihove fizičke mogućnosti. Prema mišljenju Perko-Šeparovićeve (1975, str.12) ti prigovori "možda i nemaju puno opravdanje jer Taylor samo uopćava empirijsko iskustvo vremena u kome je živio; vremena u kome, s obzirom na vrstu društvene diobe rada i stupanj obrazovanja, radnik i nije mogao imati drukčiju ulogu u procesu proizvodnje, kao što nije mogao imati s obzirom na stupanj zadovoljavanja materijalnih potreba druge, tj. nematerijalne potrebe". Što se pak tiče primjene Taylorova sistema u nas ukazuje se na to da taj sistem ne odgovara našim samoupravnim uvjetima, naročito zbog načina na koji Taylor tretira radnika (Džinović, 1979, str. 85).

Osim Taylorova rada i rada drugih predstavnika znanstvenog upravljanja Emersona, Gantta i Gilbretha, u našoj se organizacijskoj literaturi analizira i rad predstavnika klasičnog izučavanja upravljanja Gulicka, Moonyja, Reileya i Urwicka (Džinović, 1979; Kolarić, Kostić, Stefanović, 1980; Taboršak, 1971).

Može se zaključiti da pravac orijentiran na upravljanje počiva na principima, pravilima i definicijama, da se u njegovoj osnovi nalazi podjela rada, hijerarhija, autoritet i odgovornost. Kao konceptijsko sredstvo primjenjuje se formalna organizacijska struktura. I konačno najutjecajnije predstavnici tretiraju organizaciju kao zatvoren sistem. Ta se teorija, međutim, ne bavi ljudima. Pretpostavlja se da je to zbog toga što "čovjek još tada nije bio problem za onog tko njime upravlja. Sveden na položaj objekta, s potrebama koje ne prelaze održavanje gole egzistencije, moglo se s njim manipulirati i najjednostavnijim, najprimitivnijim metodama. Prva se kritika javlja u trenutku kad se mijenja društvena situacija, kad se pokazuje da načela koja su bila dobar putokaz za svakodnevnu praksu postaju ili suviše jednostavna ili nepouzdana, jer nema dovoljno podataka o stvarnoj situaciji. Sva su načela i premise stavljena pod lupu i rigorozno se preispituju. Pomoću kritike starog modela teorija se razvija dalje, naziru se elementi novih modela organizacije" (Perko-Šeparović, 1975, str. 23).

I pravac međuljudskih odnosa (human relations) što su ga 30-ih godina ovog stoljeća oblikovali socijalni psiholozi također privlači pažnju autora naše



organizacijske literature. Pažnja proizlazi naročito iz toga što je ukazao na dvije činjenice; prvo, da radnik nije motiviran za rad isključivo novčanim stimulansima, mada su ti stimulansi još uvijek neuporedivo najznačajniji, i drugo, da radnik ne djeluje kao izolirani pojedinac, već kao član grupe u kojoj zajednički s drugim članovima izgrađuje stavove (Novak, 1984, str.66).Usprkos nedostacima i današnjem malom značenju, teorija human relations ima svoje mjesto u organizacijskoj povijesti. Možemo je smatrati kao "prijelaznu točku u zamjenjivanju stare ideologije upravljanja novom. Nova ideologija ili nove vrijednosti, koje predstavljaju okvir za konkretno upravljanje, rezultat su promjena u društvenoj situaciji i s tim u vezi i promjena društvenih vrijednosti u najširem smislu" (Perko-Šeparović, 1975, str.29). Tom pravcu treba zahvaliti što je još i danas poznat fenomen neformalne grupe.

Organizacijski radovi na području engleskog jezika, koji se označuju kao pravac klasične teorije birokracije, proizašli su iz prvih organizacijsko-socioloških radova. Na njihovom relativno dalekom početku nalazi se engleski prijevod djela Nijemca Maxa Webera (1947. godine). Prikazujući značenje Weberova rada, naši autori obrađuju opće karakteristike njegovih modela: specijalizaciju, racionalnost, profesionalizam, depersonalizaciju službe, autonomiju u nadležnosti službe i stalnost službe, odnosno organizacije (Džinović, 1979). Oni ukazuju i na ključne postavke birokratske organizacije: hijerarhiju pravila i procedure, autoritet i strukturu (Bulat, 1977), zatim na negativne ocjene, naročito u prvo vrijeme, zbog ignoriranja čovjekova ponašanja, kojega je birokratska organizacija navodno pretvorila u oruđe koje mora izvršavati svoje zadatke na temelju unaprijed pisanih pravila i procedura (Novak, 1984, str.65). Nakon što se osvrće na Weberov ideal-tip birokratsko-monokratske organizacije, kako Perko-Šeparovićeva naziva Weberov model, autorica raspravlja o tipovima vlasti što ih Weber navodi te zaključuje da cjelovitost i suvislost njegove teorije "daje ujedno cjelovitost i suvislost načelima organizacije kako su ih formulirali praktično usmjereni predstavnici klasične škole".

Novija dopunjujuća strujanja, što se u organizacijskoj znanosti engleskog jezičnog područja javljaju pedesetih godina ovog stoljeća, analiziraju se također u našoj organizacijskoj literaturi. Posebno se to odnosi na Barnarda koji se smatra predstavnikom opisne teorije odlučivanja. Uočavajući mogućnost ostvarivanja društvenih interesa formalnim organiziranjem u vrijeme u kojem je živio, Barnard je počeo razmišljati o podjednakoj važnosti formalne i neformalne organizacijske strukture. Dopunivši u tom smislu Mayove poglede, ujediniio je do tada dominantnu tehničku orijentaciju u organizacijskoj teoriji s njenom psihološkom kritikom (Human relations). Ocjenjujući Barnardov rad koji smatra prvom integracijom u po-

vijesti organizacijske teorije, Perko-Šeparovičeva (1975, str. 33) ističe da, bez obzira na njegovo shvaćanje organizacije, osnovni cilj organiziranja ostaje uspješnost, produktivnost, osnovna metoda koordinacije hijerarhija, a bitno organizacijsko obilježje harmonija. Autorica zaključuje kako Barnard u biti nije izmijenio klasični model time što ga je, radi mogućnosti adaptacije u promijenjenim uvjetima, proširio ljudskom dimenzijom.

U našoj se literaturi isto tako mnogo govori i piše o sistemskom pravcu. No, unatoč velikoj raširenosti sistemskog mišljenja u nas se ne ukazuje dovoljno na brojne kritike tog pravca. Autori kritike u angloameričkoj organizacijskoj znanosti naročito sumnjaju u prenosivost koncepcije i ideja s područja prirodnih znanosti na socijalne i sociotehničke sisteme. Oni naglašavaju da za opis i analizu organizacije nisu tako značajni procesi prilagođavanja i integracije cjelokupnog sistema kao što su to procesi moći i konflikata (Fieten, 1980).

O današnjim strujanjima u razvoju organizacijske znanosti na engleskom jezičnom području, posebno kad je riječ o situacijskom (kontigentnom, segmentnom) pravcu, u nas se javljaju tek prvi radovi.

Predstoji zadatak da se svi organizacijski teoretski i empirijski prilozi, koji su izdani u nas od oslobođenja do danas, radi temeljita istraživanja popišu, prikupe i obrade te na informacijskoj osnovi, koja bi tako bila stvarna, utvrde etape i pravci našeg dosadašnjeg razvoja, ustanove naše posebnosti i da se ukaže na utjecaje stranih organizacijskih teorija i prakse ne samo engleskog jezičnog područja na našu organizacijsku znanost. To bi doprinijelo da se intenzivnije poradi i na daljnjem razvoju organizacijske znanosti u nas i na njenoj većoj primjeni u praksi. Prijeko bi, međutim, bilo potrebno da tome prethodi uvođenje organizacijske znanosti u klasifikaciju znanstvenih oblasti i područja radi organiziranja integrativnog visokoškolskog organizacijskog obrazovanja novih i doškolovanje postojećih kadrova i radi provođenja jedinstvenog organizacijskog istraživačkog rada u čitavom našem sistemu društvenog rada.

### 3. POTREBA ZA PROFILOM ORGANIZATORA

Porast proizvodnosti rada u organizacijama udruženog rada zacijelo je bitan uvjet za njihov razvoj koji je moguć jedino uz drugi uvjet, da se kriteriji svjetskog tržišta primijene u svakoj proizvodnoj organizaciji. Nije teško zaključiti kako je potrebna društvena intervencija ukoliko se želi održati korak s razvijenim zemljama, a naročito ukoliko se želi smanjiti razlika između visokorazvijenih zemalja i Jugoslavije.



Budući da smo sirovinama i energijom, koji su značajni činitelji na sadašnjem stupnju razvoja proizvodnih snaga, siromašni, a suvremenu tehnologiju i sredstva za rad možemo dobiti samo ako se ravnopravno uključimo u međunarodnu razmjenu, preostaje nam da interveniramo na području društvenog organiziranja procesa proizvodnje jer je to također jedan od faktora koji doređuju "proizvodnu snagu rada". Nalazimo se, dakle, pred zadaćom ugrađivanja suvremene tehnologije i tehnoloških sistema u naše specifične uvjete. Socijalizam mora izgraditi svoju specifičnu organizaciju društvenog rada koja će kao društveni faktor intenziviranja, osim više produktivnosti, uspješnosti i humanizacije rada i radnih odnosa, osigurati općenito uvjete za daljnji razvoj socijalističkih samoupravnih odnosa (Novak, 1981, str. 2).

Obrazovni sustav, u kauzalnom odnosu s društveno-gospodarskim sustavom, mora omogućiti obrazovanje takvih stručnjaka koji će vladati postupcima, tehnikama i metodama za organiziranje promjena u organizacijama udruženog rada s ciljem da se ostvare optimalni poslovni i društveni efekti. To znači da treba školovati takav stručni kadar koji će znati lakše, brže i bolje rješavati organizacijske zadatke ne samo u suvremenim proizvodnim organizacijama nego i u društvu u cjelini. Stoga bi u procesu preusmjeravanja izobrazbe studenata sa stajališta racionalne proizvodnje i izvozno orijentirane privrede trebalo dati posebno značenje organizacijskim kadrovima. Taj stručni kadar nova je profesija koja se prvi put javlja u SAD-u dvadesetih godina ovog stoljeća. Njegov stručni profil izgrađuje se od pojedinih elemenata raznih do sada postojećih i afirmiranih znanstvenih i obrazovnih disciplina: elemenata tehnike, ekonomije, sociologije, psihologije, matematike i specijalnih kvantitativnih metoda zasnovanih na matematici uz posebna organizacijska i informatička znanja (Kukoleča, 1970, str. 86).

#### 4. OBRAZOVANJE ORGANIZATORA

##### 4.1. Obrazovanje organizatora u svijetu

Organizacija se u svijetu izučava organizirano u fakultetskim i izvanfakultetskim institucijama. Na temelju završenog fakultetskog obrazovanja stječu se odgovarajuća zvanja te akademski i znanstveni stupnjevi koji su općepriznati u društvu. Nakon završenog obrazovanja u izvanfakultetskim institucijama dobivaju se posebne diplome. Njihova je društvena težina različita, a zavisi o trajanju nastave, renomeu institucije koja izvodi nastavu i drugim činiocima. Često i fakulteti izvode takve oblike organizacijskog obrazovanja za koje se dobivaju diplome.

Posve je razumljivo da su se u pojedinim zemljama razvile i specifičnosti u obrazovanju na području organizacije. Obrazovni sistemi primjereni su društvenim uvjetima i političkim sistemima u kojima djeluju.

Organizacijske se znanosti u SAD studiraju, uglavnom, u posebnim fakultetima. Oni najčešće nose naziv School of Business Administration, Management School, Industrial Engineering School itd. Većina tih institucija ima rang postdiplomskih studija ili nešto niži u odnosu na naše postdiplomske studije. Sadržaj nastave ima interdisciplinarnu značajku. U visokoškolskom sistemu te škole imaju samostalno mjesto između tehničkih škola, s jedne strane, i društveno-humanističkih škola, s druge strane. Što se tiče nastavne orijentacije, jedne imaju klasičnu orijentaciju na verbalnu nastavu i seminare s osloncem na literaturu, dok kod drugih prevladava orijentacija na matematičke modele. Te škole, specijalizirane za praktičnu i teorijsku organizaciju i poslovnu administraciju, polazi godišnje velik broj studenata (Kostić, 1983, str.557. i 558).

Za izučavanje organizacijskih nauka u Velikoj Britaniji karakteristično je praktično prilaženje problematici. Umjesto razvijanja vlastitih škola mladi se ljudi šalju na američke univerzitete. Tamo oni ovladavaju organizacijskim znanostima na visokoj razini. Treba reći i to da najpoznatija sveučilišta, kao što su Cambridge i Oxford, još uvijek ostaju na pozicijama klasičnog stila nastave. Shodno tome, na njima se studira ekonomska teorija na makro-planu, a praktični problemi ostavljeni su inicijativi poduzeća (Kostić, 1983, str. 559).

U Francuskoj se organizacijske znanosti javljaju u nastavnim planovima visokih škola za primijenjenu umjetnost, te visokih tehničkih i komercijalnih škola. No, javlja se sve veći broj specijaliziranih škola za organizaciju koje osnivaju poduzeća i pojedine industrijske grane (Kostić, 1983, str.559).

U SR Njemačkoj organizacijske znanosti u klasičnom obliku uvode se na visoke tehničke i visoke trgovačke škole. Na njima su one postigle viši stupanj razvoja nego na ekonomskim fakultetima. U razvoju pojedinih organizacijskih disciplina najdalje se otišlo na visokim tehničkim školama.

Organizacijske znanosti nisu ni u SSSR-u zanemarene. Naročit zamah doživjele su poslije drugog svjetskog rata. One su na specifičan način uključene u sovjetski visokoškolski obrazovni sistem. Inženjerske visoke škole, odnosno instituti, u svojim nastavnim planovima imaju i organizacijske discipline u kojima se posebna pozornost posvećuje kibernetici (Kostić, 1983, str. 559).



Ovaj kratak prikaz nastavno-obrazovnog aspekta organizacije pokazuje jedan relativno snažan razvoj školskih institucija u kojima se školuju organizatori.

Razvijanje novog društva, koje, između ostalog, karakteriziraju automatizacija, robotika i snažan prodor informatike, prati pojavu niza škola za organizatore u raznim dijelovima svijeta, a najviše u SAD. Naime, intuicija i organizatorski talent nisu više dovoljni da bi se uspješno svladali problemi koji se javljaju u praksi. Prema Kostiću (Filipović, 1979, str. 25) nastavno-znanstvene orijentacije tih škola, a posebno u SAD, imaju slijedeća obilježja: a) jasnu i određenu usmjerenost na školovanje organizatora, b) interdisciplinarnost, c) stavljanje naglaska na izučavanje i primjenu kvantitativnih metoda, d) različitost razina, e) orijentaciju na najrazličitije profile organizatora i f) množinu različitih programa koji se izvode i u vidu seminara, kraćih ili dužih tečajeva. Ističemo da te škole nisu ni tehničke, ni ekonomske.

#### 4.2. Obrazovanje organizatora u SFRJ

Poslije drugog svjetskog rata organizacijske discipline u nastavnim planovima fakulteta u nas bile su slabo zastupljene. Na tehničkim fakultetima, uz čisto tehničke predmete, studira se i poneki predmet iz područja organizacijskih znanosti. Kao primjer navodimo "organizaciju proizvodnje". Na ekonomskim fakultetima organizacijske su znanosti godinama bile zahvaćene mješovitim predmetima (ekonomika i organizacija poduzeća) koji istovremeno izučavaju ekonomiku i organizaciju poduzeća, i tek se posljednjih 20-ak godina izdvajaju u posebne predmete, ali opet samo kao dopuna ekonomskom znanju. Zbog takve nastavne koncepcije diplomirani tehnički inženjeri i diplomirani ekonomisti stvarno su stjecali samo informativno znanje iz organizacijskih nauka.

No, razvoj samoupravljanja dao je podstrek za brži razvoj nastave iz organizacije. Tako danas tehnički fakulteti imaju obično više nastavnih disciplina iz područja organizacije. I ekonomski fakulteti više su okrenuti organizaciji. U njihovim nastavnim planovima susrećemo i discipline kao što su: Teorija organizacije, Organizacija OUR-a, Organizacija proizvodnje, Studij i vrednovanje rada, Organizacija industrije, poljoprivrede, saobraćaja i trgovine, Nauka o ljudskim odnosima, Zaštita na radu, Industrijska psihologija, Industrijska sociologija, Teorija informacija, Informatika itd. U obrazovanju organizatora u nas posebno mjesto pripada Ekonomskom fakultetu u Zagrebu na kojem se već početkom pedesetih godina počelo s izučavanjem organizacijskih sadržaja zasnovanih na klasičnim svjetskim dostignućima (Domainko, Vajner, Gojanović koji je nastavio Domainkov rad). Od 1965. godine nastavnici te visokoškolske institucije počinju razvijati organizacijske discipline kojima je težište na samou-

pravnom organiziranju rada pa se u tom smislu sve do danas javljaju s originalnim radovima (Novak, Knežević, Sikavica). Vrlo brzo se otvara i proizvodno organizacijski smjer a od 1974. godine studenti upisuju, među ostalim, i smjer "Organizacija i upravljanje".

Najstarija specijalizirana škola za izučavanje organizacijskih nauka je Višoka škola za organizaciju dela u Kranju koja je osnovana 1959. godine kao Viša kadrovska socijalna škola. Njen zadatak, kao visokoškolske ustanove, je pripremanje kadrova-organizatora za potrebe proizvodnje, računskih centara, oblasti obrazovanja i zdravstva u okviru organizacijsko-kadrovske i organizacijsko-zdravstvenog smjera.

Druga po redu je Viša škola za organizaciju rada u Novom Sadu koja obrazuje inženjere organizacije rada proizvodnog i poslovnog smjera, uključujući stručnjake za potrebe rada u elektroničkim računskim centrima. Ona je nastala kao odjeljenje Kranjske škole 1963. godine s proizvodnim, poslovnim i kadrovskim smjerovima. Škola se osamostalila 1967. godine sa zadatkom da obrazuje inženjere organizacije proizvodnog i poslovnog smjera, uključujući stručnjake za potrebe rada u elektroničko-računskim centrima.

Od 1964-1979. u Zagrebu je, u okviru Radničkog sveučilišta "Moša Pijade", djelovala Viša škola za organizaciju rada. Ta je škola izrasla iz odjeljenja Više škole za organizaciju dela Kranj. S obzirom da nije ispunjavala uvjete za rad prema Zakonu o visokom obrazovanju iz 1977. godine, prestala je s radom 1978. godine. Poslove oko završetka studija velikog broja upisanih studenata preuzeo je Fakultet organizacije i informatike Varaždin. U tadašnjim po<sup>te</sup>zima reforme školstva u SR Hrvatskoj Fakultet organizacije i informatike dobio je, na određeni način, povjerenje da razvija studij organizacije i informatike jer je već u to vrijeme ispunjavao sve uvjete znanstveno-nastavne organizacije.

Prva najviša visokoškolska institucija te vrste u SFRJ je Fakultet organizacionih nauka u Beogradu. Osnovan je 1971. godine sa smjerovima: organizaciono-proizvodni, organizaciono-kibernetiski i organizaciono-kadrovske, i sa zadatkom da odgaja i obrazuje, osim stručnih, i znanstvene profile organizatora.

Viša škola za primenjenu informatiku u Beogradu počela je s radom 1972. godine. Ona se pet godina kasnije integrirala s Višom statističkom školom, i tako je nastala viša škola za primenjenu informatiku i statistiku, s odsjekom informatike i odsjekom statistike. Zadatak joj je bio da obrazuje inženjere informatike i inženjere statistike.



Fakultet organizacije i informatike varaždin djeluje od 1974. godine.

Prema podacima (Filipović, 1979, str. 27) može se utvrditi da jugoslavenski obrazovni sistem za organizacijske kadrove školuje slijedeće profile: organizator proizvodnog procesa, sistem organizator, organizator analize podataka, operacioni istraživač, sistem inženjer, organizator kadrovik, inženjer organizacije rada, diplomirani inženjer organizacije rada, inženjer informatike, inženjer statistike, ekonomist, diplomirani ekonomist i drugi. Podaci također pokazuju da je u SFRJ 1983. godine od 55.788 diplomiranih studenata bilo tek 537 ili svega 0,96% organizatora i informatičara, a 1984. godine od 54.619 diplomiranih studenata 504 ili 0,92% diplomiranih organizatora i informatičara (SGJ-84, str.581 i 582; SGJ-85, str. 591 i 592). Ako od tog broja oduzmemo diplomirane informatičare, situacija je još nepovoljnija. Iz toga se vidi ne samo da se miješaju profili i stručni nazivi, već se uočava i pad broja diplomiranih organizatora i informatičara. To je posljedica utjecaja raznih faktora. No, odlučujući utjecaj na to imaju, s jedne strane, zahtjevi tehničke i društvene podjele rada, a s druge strane nejednak tretman organizacije u pojedinim socijalističkim republikama.

#### 4.3. Obrazovanje organizatora u Fakultetu organizacije i informatike Varaždin

Fakultet organizacije i informatike u Varaždinu nastao je transformacijom Više ekonomske škole koja je djelovala od 1962. godine. Nakon dokazane društvene opravdanosti osnivanja, Fakultet je započeo s radom 18.prosinca 1974. godine. Odlukom Skupštine Sveučilišta u Zagrebu od 16.12.1975. godine prihvaćeno je udruživanje Fakulteta organizacije i informatike Varaždin u Sveučilište u Zagrebu.

Već u Elaboratu o konstituiranju Više ekonomske škole Varaždin u Fakultet organizacije i informatike (lipanj 1974) ukazivalo se na potrebu da se novi Fakultet orijentira na obrazovanje specifičnih profila kadrova, i to:

- organizatora poslovnih funkcija i
- organizatora informacijskih sistema.

Takvu je orijentaciju Fakultet zadržao sve do danas i u dodiplomskom i u posljediplomskom studiju.

I dok je postupak oko priznavanja informatike kao znanosti u SR Hrvatskoj priveden kraju, s organizacijskom znanosti to nije slučaj. Iako organizaciju i informatiku obilježavaju općenito različita obilježja, te su dvije znanosti međusobno

vrlo usko povezane. Jer bez odgovarajuće organizacije informacijski sistem, koji je spoznajni objekt informatičke znanosti, bio bi samo nesređena masa informacija. Isto je tako organizacijski sistem nezamisliv bez odgovarajućeg informacijskog sistema jer se sve bitne radne operacije, uključivši i sve odluke, realiziraju na osnovi informacija. Stoga je znanstveno opravdano da se organizacija i informatika istražuju, izučavaju i razvijaju međusobno povezane u istoj visokoškolskoj instituciji. Nepostojanje organizacijske znanosti u službenoj klasifikaciji znanosti u Sveučilištu u Zagrebu onemogućuje Fakultetu daljnje usmjeravanje prema cjelovitom organizacijskom obrazovanju u međusobnoj povezanosti s informatikom.

## 5. POSLOVI I ZADACI ORGANIZATORA

Smisao i svrha rada organizatora je ta da racionalizira i unaprijedi ljudski rad, tj. da ga učini uspješnijim, sigurnijim i humanijim. Zbog toga i potrebe za organizatorima postoje svugdje gdje postoji ljudski rad i gdje treba djelatnost većeg broja ljudi uskladiti, usmjeriti i voditi prema određenim ciljevima, a to je čitav sistem društvene podjele rada. Potrebe za organizatorima i složenost njihova rada raste s veličinom sistema, s heterogenošću procesa koji se obavljaju i dužinom trajanja zadataka koji se trebaju obavljati. Iz toga proizlaze slijedeća glavna područja rada organizatora:

- projektiranje organizacijskih sistema,
- oblikovanje radnog prostora,
- racionalizacija rada,
- izbor i ugrađivanje materijalnih organizacijskih sredstava,
- studij i analiza vremena,
- projektiranje dokumentacije,
- planiranje i vođenje projekata,
- izgradnja i održavanje informacijske baze za razne službe i djelatnosti,
- organiziranje i rukovođenje posebnim službama i timovima,
- izrada organizacijskih propisa,
- stvaranje podloge za vrednovanje rada,
- standardizacija organizacijskih postupaka,
- organiziranje inventivne djelatnosti,
- organiziranje prognostičke djelatnosti,
- organiziranje i provođenje vrijednosne analize,
- organiziranje skladišnog i internog transporta,
- projektiranje i praćenje istraživačko-razvojnih zadataka,



- projektiranje i praćenje investicijskih zahvata,
- organiziranje manifestacija, priredbi, simpozija, savjetovanja i dr.,
- stvaranje organizacijske podloge za upotrebu automata i robota,
- planiranje proizvodnje,
- planiranje održavanja,
- organiziranje integralne kontrole kvalitete,
- unapređenje međuljudskih odnosa i radne klime.

## 6. STUDIJSKA PODRUČJA

Da bi suvremeni organizator mogao uspješno obavljati svoje poslove i zadatke, potrebno je da, osim općih programskih sadržaja, tijekom studija ovlada organizacijskim, informatičkim, sociološko-psihološkim, pravnim, tehnološkim, matematičkim i ekonomskim znanjima.

U okviru organizacijskih znanja detaljno bi trebalo izučiti područja:

- teoriju organizacije
- projektiranje organizacije
- organizaciju upravljanja
- studij rada
- organizaciju proizvodnje
- teoriju sistema i kibernetiku
- teoriju komunikacije
- teoriju odlučivanja
- ergonomiju
- oblikovanje radnog prostora
- upravljanje projektima
- organizaciju istraživanja i razvoja
- poslovnu administraciju
- organizaciju poslovnih funkcija
- organizaciju stručnih službi
- integralnu statističku kontrolu kvalitete
- mikrografiju
- prognostiku
- vrednovanje rada
- organizacijsku psihologiju i sociologiju.

Informatički i informacijski studijski sadržaji jesu:

- razvoj informatike
- programiranje
- osnove projektiranja informacijskih sistema

- informacijsko-dokumentacijski sistemi
- društveni informacijski sistem
- metode simulacije.

Ta bi područja mogla poslužiti kao osnova za oblikovanje nastavnih planova i programa.

## 7. ZAKLJUČAK

Brojne definicije pojma i njihovo izučavanje, velik broj obrada razvojnih pravaca, škola i perioda, gotovo nepregledna tradicionalna i suvremena organizacijska literatura, mnoštvo institucija i pojedinaca što se svakodnevno ba ve organizacijskim radom te cjelovita metodološki temeljena organizacijska is traživanja pokazuju da je organizacija u svijetu prihvaćena kao znanost. Tamošnji pak obrazovni sistemi sa specijaliziranim integrativnim obrazovanjem organizatora dokazuju da se ona ne samo primjenjuje već da je i prijeko potrebna praksi.

U nas je organizacija još uvijek zapostavljena unatoč društvenim opredjeljenjima, mnoštvu organizacijskih teoretskih i većem broju empirijskih priloga naših autora objavljenih od oslobođenja do danas i unatoč naporu što se čini u visokoškolskoj nastavi iz organizacijskih disciplina na tradicionalnim fakultetima i u još uvijek malobrojnim specijaliziranim visokoškolskim institucijama. Zapostavljenost organizacije dokazuju i statistički podaci iz kojih se vidi da je u našoj zemlji, npr. 1983. godine, od svih studenata diplomiralo svega 0,96% organizatora i informatičara a godinu dana kasnije još i manje (0,92%). Uzroke tome valja tražiti između ostalog i u nejednakom tretmanu organizacije u našoj zemlji, što posebno dolazi do izražaja u SR Hrvatskoj. Naime, ona još uvijek nije uvrštena u klasifikaciju znanstvenih oblasti i područja Sveučilišta u Zagrebu, odnosno Zajednice sveučilišta SR Hrvatske.

Kako je društvo Fakultetu organizacije i informatike povjerilo prilikom osnivanja zadatak da razvija organizaciju i informatiku, zatim da obrazuje stručnjake i znanstvene radnike iz tih područja te da unapređuje znanstvenoistraživački rad, smatramo njegovom obavezom pokretanje postupka za uvođenje organizacije kao novog znanstvenog područja i društveno-humanističkoj znanstvenoj oblasti. Za to danas već i u nas postoje svi uvjeti.



## LITERATURA:

- Bulat, Vuksan (1977): Teorija organizacije, Zagreb (Informator).
- Džinović, Milenko (1979): Osnovi samoupravne organizacije rada (Drugo prošireno i korigirano izdanje) Beograd (Savremena administracija).
- Fieten, Robert (1980): Organisationslehre II (englischsprachige) Handwörterbuch der Organisation, str. 1602-1619 (2. potpuno novo izdanje) Stuttgart (C.E.Poeschel Verlag).
- Filipović, Dragomir (1979): Kadrovi, kao nosioci organizacije, Organiziranje u funkciji samoupravnog združenog dela, Zbornik referata, str. 19, Kranj (Visoka škola za organizaciju dela Kranj, Fakultet organizacionih nauka Beograd, Fakultet organizacije i informatike Varaždin, Viša škola za primenjenu informatiku i statistiku Beograd, Viša škola za organizaciju rada Novi Sad).
- Goldberge, Walter (1980): Organisationslehre VI (skandinavische) Handwörterbuch der Organisation, str.1644-1655 (2. potpuno novo izdanje) Stuttgart (C.E.Poeschel Verlag).
- Han, Stjepan (1981): Epistemološki pristup organizacionim naukama, Direktor broj 11-12, str.91-97, Beograd (Privredni pregled).
- Hinterhuber, Hans (1980): Organisationslehre (romanische) Handwörterbuch der Organisation, str.1638-1644 (2. potpuno novo izdanje) Stuttgart (C.E.Poeschel Verlag).
- Hoffmann, Friedrich (1980): Begriff der Organisation, Handwörterbuch der organisation, str. 1425-1431 (2. potpuno novo izdanje) Stuttgart (C.E.Poeschel Verlag).
- Kolarić, Vojislav, Živko Kostić, Živadin Stefanović (1980): Osnovi organizacije, Beograd (Rad).
- Kosiol, Erich (1972): Temelji i metode istraživanja organizacije (2. izdanje) Zagreb (Informator).
- Kostić, K. Živko (1983): Razvoj nauke o organizaciji, Zbornik radova II jugoslavenskog simpozijuma organizacionih nauka, str.547-562, Beograd (Svetozar Marković).
- Krakat, Klaus (1980): Organisationslehre IV (osten europäische) Handwörterbuch der Organisation, str.1629-1638 (2. potpuno novo izdanje) Stuttgart (C.E.Poeschel Verlag).
- Kukoleča, Stevan (1970): Organizator kao profesija, Univerzitet danas 5, str. 84-96, Sarajevo (Zajednica Jugoslovenskih univerziteta).
- Lehmann, Helmut (1980): Organisationslehre I (deutschsprachige) Handwörterbuch der Organisation, str.1582-1602 (2. potpuno novo izdanje) Stuttgart (C.E. Poeschel Verlag).
- Novak, Mijo (1978): Organizacija rada u socijalizmu (6. izdanje) Zagreb (Informator).
- Novak, Mijo (1981): Sistem organizacije društvenog rada u samoupravnoj privredi, Problemi samoupravne organizacije, Zagreb (Informator).

- Novak, Mijo (1984): Organizacija rada u socijalizmu (VIII izdanje) Zagreb (Informator).
- Perko-Šeparović, Inge (1975): Teorija organizacije, Zagreb (školska knjiga).
- Shimizu, Toshiyoshi (1980): Organisationslehre III (japanische) Handwörterbuch der Organisation, str.1619-1629 (2. potpuno novo izdanje) Stuttgart (C.E.Poeschel Verlag)
- Statistički godišnjak Jugoslavije (1984).
- Statistički godišnjak Jugoslavije (1985).
- Taboršak, Drago (1971): Studij rada, Zagreb (Tehnička knjiga).
- Toffler, Alvin (1975): Šok budućnosti, Rijeka (Otokar Keršovani).
- Vila, Antun (1983): Teorija i praksa funkcioniranja organizacije, Zagreb (Informator).

Kapustić S., Radošević R., Žugaj M., Die Einführung der Organisationslehre in die Klassifikation der Wissenschaftsgebiete und-bereiche

#### ZUSAMMENFASSUNG

Die Auffassungen des Begriffes der "Organisation" sind verschieden. Verschieden ist auch die Entwicklung der Organisationslehre in den einzelnen Ländern und auf den einzelnen Sprachgebieten. Genau so verschieden sind die besonderen Ausbildungssysteme für Organisatoren. In Jugoslawien ist die Entwicklung der Organisationslehre wegen der ungleichen Behandlung verlangsamt. Die Fakultät der Organisation und Informatik in Varaždin schlägt deshalb vor, die Organisationslehre als ein neues Wissenschaftsgebiet an der Zagreber Universität einzuführen.