

STVARANJE ODNOSA MOĆI U ORGANIZACIJI

T e z e

Vesna Pusić

Filozofski fakultet, Zagreb

Revija za sociologiju, Vol. IX, 1979 (1—2); 57—61

I NORMATIVNA STRUKTURA I MOĆ

Pri pokušaju razmatranja fenomena moći u uvjetima moderne industrijske organizacije i u društvu uopće, nailazimo na interesantan problem — čini nam se da moć de jure uopće ne postoji. U normativnoj podlozi radne organizacije i u društvenoj legislativi postoje precizno specificirane institucije i funkcije predlagača, izvršilaca, organa u službi radničke klase, u službi radnih ljudi, u službi javnog i općeg interesa i sl. Centri koncentracije kapitala u društvu kao što su banke uvršteni su u sektor **uslužnih** djelatnosti. Ako se ograničimo na odnose unutar radne organizacije vidjet ćemo da cjelokupna normativna, pravna regulacija definira ulogu uprave (managementa) i stručnih službi u smislu izvršavanja odluka radnih ljudi, izrađivanja prijedloga i elaborata na osnovi kojih će radni ljudi donijeti konačne odluke, koordinacije simultanih i sukcesivnih procesa odlučivanja radnih ljudi i sl. Institucije kao što su sindikat i druge društveno-političke organizacije služe interesu svojih članova, a njihovi izvršni organi odlučuju o najboljim i najefikasnijim načinima realizacije volje svog članstva.

Statuti jugoslavenskih radnih organizacija određuju, uz neka formalna prava kao što su pravo potpisa, pravo predstavljanja poduzeća i sl., funkcije direktora, stručnog kolegija i rukovodilaca pojedinih radnih jedinica na slijedeći način:

»Direktor:

— usklađuje rad na ostvarivanju ekonomskih planova i predlaže odgovarajuće mjere za osiguranje planske discipline i planiranog (optimalnog) dohotka;

— osigurava provođenje organizacijskih mjera u poslovanju poduzeća na osnovi prihvaćenih zaključaka i propisa o organizaciji rada;

— ocjenjuje učestvovanje rukovodećeg kadra u provođenju samoupravnih odluka i sprečava nesporazume i konflikte obzirom na sve stvari u vezi s poslovanjem koje spadaju u njihovu radnu nadležnost;

- prisustvuje sastancima radničkog savjeta i drugih organa upravljanja;
 - osigurava i nadgleda izvršavanje zaključaka radničkog savjeta;
 - daje nadležnom organu svoje primjedbe na prijedloge kadrovske službe i komisije koja raspisuje natječaje za izbor i raspoređivanje radnika na rukovodeća i druga odgovorna radna mjesta;
 - prijavljuje kršenje radnih obaveza ili materijalnu štetu koju je prouzročio rukovodilac ili neki drugi radnik nadležnom organu poduzeća;
 - izdaje odluke na temelju zaključaka organa upravljanja;
 - vodi brigu da su članovi radne zajednici informirani o prihvaćenim zaključcima radne zajednice;
- i sl.«

»Stručni kolegij:

- priprema i obavlja zaključke radničkog savjeta i drugih organa poduzeća;
 - obavlja ostale zadatke određene statutom, općim aktima i zaključcima organa;
 - predlaže uzimanje dugoročnih kredita i zajmova;
 - predlaže prihvaćanje, dopune i promjene samoupravnih propisa poduzeća;
 - pripreme prijedloga planova i programa dugoročnog razvoja;
- i sl.«

»Direktor i rukovodioci radnih jedinica:

- pomažu savjetima pri obavljanju zadataka;
 - usklađuju rad užih organizacijskih jedinica;
 - o obavljanju zadataka izvještavaju organe samoupravljanja i po potrebi traže od njih uputstva;
- isl.«

Ukratko, ono što je u radnoj organizaciji formalizirano u vidu pisanih dokumenata jest odlučivanje, sprovođenje i obavljanje tih odluka i odgovornost. Ne spominje se mogućnost da neki pojedinci ili grupe budu permanentno u poziciji iz koje mogu realizirati svoje preferencije usprkos snažnim preferencijama drugih pojedinaca ili grupa koji su zbog svog položaja u nepovoljnijoj situaciji, i implicirano je da se te tri funkcije obavljaju na opću dobrobit. Jedino, po čemu bi se u normativnoj strukturi dalo zaključiti da je uočena mogućnost da se unutar funkcija egzekutive uz borbu za opću dobrobit, kreira i prostor za postizanje neke individualne dobrobiti nekolicine pojedinaca, je sama činjenica da su egzekutivne funkcije tako striktno definirane i ograničene, opterećene formalnom odgovornošću koja daleko prelazi formalna prava i da postoji pravo svih na informiranost. Međutim, ovi indikatori u najboljem slučaju ukazuju na formalizaciju javnosti procesa odlučivanja od faze predlaganja do faze izvršavanja, a nika-ko ne na normiranost odnosa moći unutar radne organizacije.

»Metafizičari« normativne strukture smatraju da u radnoj organizaciji ipak postoji moć. U tu kategoriju »metafizičara« ulaze, naravno, svi. Od onih koji tvrde da su »pravila i odredbe jedno, a stvarna situacija nešto drugo«, do istraživača i teoretičara društvenih znanosti koji pokušavaju sagledati kompleksnost struktura i odnosa unutar radne organizacije, koja očito daleko premašuje formaliziranu kompleksnost. Postoje neki regulatori koji se ne mogu otkriti u normativnoj strukturi, a koji u velikoj mjeri determiniraju stvarne odnose i situacije i daju im njihov završni oblik. U toj se sferi može otkriti moć.

II SITUACIJA PERFEKTNE RAVNOTEŽE I SITUACIJA NEUJEDNAČENOSTI

Različiti interesi i preferencije pojedinaca su osnova kreiranja odnosa moći. Ti interesi i preferencije su rezultat različitog položaja u konkretnoj situaciji i u sistemu proizvodnje, različitih vrednosnih sistema, različitih socijalizacijskih obrazaca i sl. Teoretski možemo zamisliti situaciju perfektne ravnoteže u kojoj svi pojedinci unutar jedne organizacije polaze od tih svojih individualnih interesa i na principu »jedan čovjek — jedan glas« rade na njihovoj realizaciji. U takvoj situaciji u kojoj se pretpostavlja da svi polaze s jednakih, ravnopravnih pozicija javljaju se odnosi koje ćemo nazvati utjecajem. Taj utjecaj je mogućnost jednog pojedinca da u situaciji ravnopravnih odnosa uvjeri ili nagovori drugog pojedinca ili grupu da se njihovi individualni interes poklapaju i postaju de facto zajednički pa da se, prema tome, za njihovu realizaciju treba zalagati zajedničkim snagama. Utjecaj je moguć samo kad pojedinac ili grupa pojedinaca koje treba uvjeriti imaju interese vrlo bliske interesima onog tko ih uvjerava, ili kad nemaju izražene, profilirane interese pa se na njih može utjecati da ih profiliraju u određenom pravcu. Međutim, stvarno postojanje takve situacije perfektne ravnoteže na nivou radne organizacije je vrlo malo vjerojatno. Mnogo je vjerojatnija situacija neujednačenosti, tj. situacija u kojoj pojedine kategorije pojedinaca startaju s različitim interesima i ciljevima. Zbog različitosti svog položaja, one ne kreću s jednakih, ravnopravnih pozicija, već neke kategorije imaju mogućnost da neposredno kontroliraju ključna područja za radnu organizaciju kao što su kapital, informacije, tehnologija, komunikacija s političkim forumima i sl., dok druge to nemaju. Čak i u situaciji u kojoj normativna struktura određuje učestvovanje svih u odlučivanju, neposredno funkcioniranje i snalaženje u spomenutim područjima ulazi direktno u svakodnevne radne zadatke samo jedne ili nekolicine kategorija zaposlenih. Ova početna prednost predstavlja bazu potencijalne moći tih grupa koja se u ekstremnim situacijama pretvara u otvorenu prisilu. Ta moć je mogućnost pojedinca, grupe pojedinaca ili koalicije da realizira svoje interese i postigne svoje ciljeve usprkos i na štetu drugih pojedinaca, grupe ili koalicije. Opravdano je pretpostaviti da unutar jedne radne organizacije više grupa može paralelno realizirati svoje različite ciljeve koji se međusobno ne isključuju i nisu konfliktni. U tom će slučaju vladati neka vrsta privremene ravnoteže i potencijalna moć se neće faktički realizirati. Tek kad su različite grupe za-

interesirane za različite solucije jedne te iste situacije ili problema stupaju na snagu odnosi moći. U takvoj situaciji jedna će grupa ostvariti svoje ciljeve na štetu druge grupe. Snažna zainteresiranost i izražene aspiracije različitih kategorija zaposlenih u vezi s jednim te istim problemom može poslužiti kao valjani indikator područja realizacije odnosa moći.

III PRINCIP AKCIJE I REAKCIJE U STVARANJU ODNOSA MOĆI

Različitost položaja u sistemu proizvodnje i u društvu općenito uvjetuje početnu neravnopravnost između grupa u radnoj organizaciji i jedina potencijalno daje veću moć nego drugima. No, situacija u kojoj jedna te ista grupa konstantno ostvaruje svoje ciljeve na štetu svih ostalih, drugim riječima, u kojoj jedna grupa ima monopol na moć, jedna je od onih ekstremnih i malo vjerojatnih situacija. Obično jedna grupa češće uspijeva realizirati svoje interese od ostalih, ali i druge grupe povremeno nadvladavaju ili, što je još vjerojatnije, uspijevaju prisiliti dominantnu grupu da značajno modificira svoje stavove. Ova situacija ukazuje na to da unutar jedne radne organizacije postoji više centara moći od kojih su neki snažniji od drugih, ali ni jedan nema apsolutni monopol. To možemo objasniti, uvjetno rečeno, principom akcije i reakcije. Naime, ukoliko jedna grupa konstantno, organizirano i sistematski nameće ili nastoji nametnuti svoje ciljeve cijeloj radnoj organizaciji, to izaziva reakciju u obliku organiziranja i iznalaženja zajedničke strategije neke druge grupe koja je najviše izložena udaru i koja joj se suprotstavlja. Druga grupa se obično organizira iz redova onih čiji su ciljevi u najoštrijoj suprotnosti ciljevima prvobitno dominantne grupe i baza njene moći je mogućnost ugrožavanja egzistencije organizacije ili statusa dominantne grupe. Taj proces kojeg smo nazvali procesom akcije i reakcije, može se odvijati lančano, tj. stvaranje svakog novog centra moći, osim što modificira odnose dviju prvobitnih grupa, izaziva stvaranje novog centra moći unutar grupe s disparatnim interesima. Taj proces može biti veoma trajan i postepen da često ni grupa sama ne može točno odrediti kad je počela modificirati svoje stavove i praviti kompromise sa svojim ciljevima zbog egzistencije novog centra moći unutar radne organizacije. Istovremeno, to je i realno rješenje idealne situacije perfektne ravnoteže i ekstremne situacije apsolutnog monopola.

Vesna Pusić

THE CREATION OF POWER RELATIONSHIPS IN THE ORGANIZATION: THESES

(Summary)

Research on the normative structure of the work organization has shown the existence of a relatively very systematized institution of power relationships operationalized in formalized rules of behavior. However, it is theoretically interesting to hypothesize a situation of perfect equilibrium and to hypothesize a transformation of power relationships with regard to it in a given work organization as well as the opposite situation of inequality and for it a corresponding transformation in the structure of power. Both ideal cases, of course, arrive at different modalities for establishing interpersonal relations and distributing potential power in the scope of the work organization. In addition to the two cited theoretical possibilities for studying the processes of the formation of power (perfect equilibrium-inequality), it is also interesting to study the application of the principle of action and reaction as a model for simulating diverse situations in the distribution of power in organizations.

Translated by
Donna Parmelee