

Dana Mesner-Andolšek

UPORABA PARSONSOVEGA MODELA IZMENJAVE V TEORIJI ORGANIZACIJE

Članek obravnava uporabo Parsonsovega modela izmenjave v analizi organizacije. Avtorica najprej pokaže, kako Parsons usmeri svojo teoretsko pozornost z najvišje institucionalne ravni družbe na mikroraven. S tem postane model izmenjave - ta je bil oblikovan kot sistem teoretičnih predpostavk - (ne)dosledna empirična operacionalizacija le-teh. Na koncu se avtorica dotakne aplikacije tega modela v teoriji organizacije in njenih stranskih učinkov.

The article deals with the application of interchange model to organization theory. The authores shows how Parsons redirected his theoretical attention from the highest institutional level to the micro-institutional level of society. Interchange model was articulated as a system of theoretical presuppositions thus became its (in)concequent operationalisation. At the end she slightly mentions the applications of interchange to the organization theory and its consequences.

Model izmenjave, operacionalizacija, organizacijska teorija

Parsons je v procesu razvoja svoje teoretske arhitektonike izoblikoval večdimenzionalno teoretsko pozicijo, ki mu je nemalokrat omogočila rešitev dolgotrajnih socioloških problemov in oblikovanje bolj učinkovitih teoretičnih formulacij na ravni predpostavk, modelov, konceptov in ideologije. V procesu specifikacije, ko se je skušal na znanstvenem kontinuumu gibati od ravni teoretičnih predpostavk prek modelov do bolj specifičnih ravni empiričnega proučevanja, je nenehno tudi utiral nove smeri empiričnemu raziskovanju. Namen prispevka je pokazati uporabo enega od njegovih konceptov v teoriji organizacije. Z različnih zornih kotov bom poizkušala osvetliti kritiko Alexandra (1984: 180); ta Parsonsu očita, da je povsem formalistično apliciral shemo AGIL na mikrosocietalno raven, torej na raven organizacije. Na ta način naj bi popačil tako logiko svojih predpostavk kot tudi empirično realnost.

V teoriji organizacije še zdaleč nista povsem razčiščena pozicija in vpliv funkcionalne sociološke paradigme in njene zlepljenosti z okorno različico teorije organizacije, kjer se funkcionalno strukturalna analiza spremeni v zgolj "priročen koncept" za socialni inženiring in za legitimizacijo managerskih ciljev in interesov. V prispevku bom zato najprej pokazala, kako je Parsons uporabil svoj model menjave v teoretični arhitektonski zgradbi, nato se bom osredotočila na mikroinstitucionalno raven njegove uporabe in na koncu analizirala učinek njegovega modela v teoriji organizacije.

ARHITEKTONSKI FORMALIZEM T. PARSONSA

Alexander (1984:183) trdi, da je bila Parsonsova temeljna teoretična pozornost usmerjena na makroinstitucionalno raven in ne na mikroraven. Kadarkoli se je osredotočil na probleme mikroravní, in to ni bilo pogostokrat, je to storil na povsem neustrezen,

formalističen način. To svojo trditev je podkrepil z argumentom, da je Parsons skušal vsako raven empirične analize deducirati iz svoje splošne formule menjave. Kot posledica tega naj bi bilo to, da je iz svojega najpomembnejšega konceptualnega odkritja naredil nič drugega kot zgolj formalno konceptualno "prtljago". Ko se je Parsons loteval empiričnih pojavov v čistih sistemskih terminih, naj bi njegova konceptualizacija postala povsem arbitrarna, hkrati pa naj bi popačil, tudi empirično realnost. Kot očiten primer takšnega početja navaja Alexander poleg drugih tudi aplikacijo modela menjave v analizi organizacije.

Namen takšne vsesplošne uporabe generalnega modela - Parsons ga je najprej izdelal na ravni teoretičnih predpostavk - je bil to, da se izogne uporabi konceptov in teorij srednjega dometa. Več kot očitno je, da kasnejše prirojavanje najrazličnejših empiričnih ravni in problemov modelu ni koristilo niti njegovim temeljnim teoretičnim izhodiščem niti že izdelanim konceptom. Tu mislim predvsem na njegove kasnejše razdelave zgodnejših konceptov kulture, osebnosti (Schneider, Bonjean, 1973) in morda še najbolj na zgodovinski razvoj. Vsekakor pa bi težko sprejela takšno ugotovitev v zvezi z uporabo modela izmenjave pri analizi organizacije. Poizkušala bom pokazati, da je v tem primeru model dosledno izpeljan, čeprav se izgubljajo nekateri drugi elementi.

V knjigi *Economy and Society*¹ je Parsons izčrpno predstavil svoj model izmenjave (interchange analysis). Cilj oziroma namen analize, ki jo je skupaj s Smelserjem opravil Parsons, je bil, izolirati negospodarske dejavnike številnih procesov, ki vplivajo na gospodarstvo in vdirajo vanj (Parsons, Smelser, 1957:2). Gospodarski procesi so namreč vedno rezultanta interakcije številnih variabel družbenega delovanja in parametrov, ki so specifični za gospodarstvo. Potem ko je izdelal nekatere analogije med sociološkimi in ekonomskimi kategorijami,² je družbi in gospodarstvu opredelil njun konceptualni status. Gospodarstvo je za Parsonsa tip družbenega sistema, za katerega je značilno delovanje, ki se nanaša na določanje cen, količine in metod produkcije. Če je analogija gospodarstva z družbenim sistemom upravičena, potem je le-to podvrženo istim procesom, ki potekajo tudi v družbenem sistemu. Proces v družbenem sistemu so podvrženi štirim funkcionalnim imperativom oziroma problemom, ki jih je potrebno ustrezno rešiti, da bi se sistem ohrani. Ti so: prvič, ohranjanje kulturnega obrazca, in drugič, njegove institucionalne strukture. Tretjič, vsak družbeni sistem deluje v posebnih okoliščinah. Proces menjave med sistemom in okoljem je središče tretjega in četrtega funkcionalnega imperativa. Tretji zadeva doseganje ciljev in je povezan s četrtim: osnovna naloga tega je prilagajanje, ki opravlja vlogo doseganja ciljev sistema. Vsak sistem delovanja, in družbeni sistem še posebej, deluje znotraj teh temeljnih okvirov, zato ga lahko, kot pravi Parsons, opisujemo in analiziramo v smislu teh štirih kategorij.³ Gre za njegovo znano shemo AGIL, kjer A pomeni adaptacija, G doseganje cilja, I integracijo in L (latent) latentno vzdrževanja vzorca.

Nato je Parsons določil odnose med zgornjo konceptualno shemo in nekaterimi temeljnimi ekonomskimi koncepti, in sicer je gospodarstvo samo obravnaval kot poseben družbeni sistem. Koncept družbenega sistema je tako uporabljal na dveh različnih ravneh. Najprej se sistem nanaša na družbo. Gospodarstvo je le eden od njenih podsistemov, specializiran za soočanje z nujnostjo prilagajanja. Nato se sistem nanaša na gospodarstvo kot tako in ima zato prav tako štiri funkcionalne imperativne (doseganje ciljev, prilagajanje, integracija in ohranjanje kulturnega vzorca), ki jih mora reševati kot vsak drug družbeni sistem. Povezanost gospodarstva s preostalimi deli družbe lahko ugotavljamo z analizo procesov input - output na ravni podsistemov, ki so hkrati tudi procesi menjave med njimi.

Gospodarstvo se zato najprej sooča z nujnostjo adaptacije družbe kot celote, hkrati pa ima tudi svoje lastne zahteve glede doseganja ciljev, adaptacije, integracije in ohranjanja kulturnega vzorca. Problem integracije gospodarstva se nanaša na način, kako se kombinirajo dosegljivi viri v procesu produkcije. Parsons (1957:13) ga imenuje podjetniška funkcija. Njen center je lociran v organizaciji, ki je povsem konkreten družbeni sistem. Splošen cilj organizacije je določen z njenim mestom v gospodarstvu. Vendar Parsons ugotavlja, da organizacija ni le ekonomska enota, je tudi političen sistem s svojimi problemi pripadnosti, ki hkrati razpolaga tudi z institucionalizirano oblastjo. Je subjekt notranje integracije, kot vsak drug družbeni sistem, hkrati pa ima tudi svoje lastne vrednote in kulturno tradicijo. Zato Parsonssons meni, da lahko splošen tip analize, s katero analiziramo gospodarstvo, na primerni ravni uporabimo tudi pri analizi vsake konkretne enote gospodarskega sistema.

V tej uvodni predstavitvi sem želela prikazati uporabo modela štirih funkcij na treh različnih sistemskih ravneh. Parsonsov namen izdelave modela je bil v prvi vrsti posledica dejstva, da se je v svojem osrednjem obdobju oblikovanja teoretske arhitektonike preveč približal empiričnim ravnem analize, to pa mu je povzročalo nemalo težav pri konceptualizaciji nekaterih pojmov.⁴ Hkrati mu je oblikovani model omogočil, da se je brez večjih težav elegantno gibal po znanstvenem kontinuumu od vsesplošne generalizacije do najnižjih ravni specifikacije, in to brez uporabe vmesnih teoretičnih konceptov, modelov itd. V nadaljevanju bom skušala pokazati, ali mu je to uspelo tudi pri analizi organizacije, ki predstavlja samo del oziroma subsistem gospodarstva.

ORGANIZACIJA KOT DRUŽBENI SISTEM

Parsons in Smelser (1957:43) ugotavljata, da štiri funkcionalne osnove, ki diferencirajo gospodarstvo kot sistem, še vedno ne zadoščajo za analizo njegove konkretne strukture, to je bank, podjetij itd. Po njunem mnenju je v ta namen potrebno upoštevati še dve funkcionalni nujnosti. To sta: nujnost adaptacije, ki ji je izpostavljena vsaka konkretna enota gospodarskega sistema, in nujnost integracije gospodarstva. To se mora integrirati na institucionalni ravni znotraj sebe in v povezavi z drugimi negospodarskimi podsistemi družbe. Ti dve nujnosti v mnogovrstnih kombinacijah določata načine in ravni segmentacije gospodarstva, to je njegovo delitev na konkretne enote, kot so podjetja in agregacije podjetij v industrije, kakor tudi razmerja med velikostjo organizacij, njihovo obliko itd.

Ta dva koncepta in potreba po njunem dodatnem izpostavljanju v nekem smislu kaže na težave, ki jih ima Parsons, ko se skuša samo z uporabo modela menjave neposredno lotiti analize organizacije. Prva (nujnost integracije gospodarstva) sodi k problemom gospodarstva kot sistema, druga (nujnost adaptacije konkretne organizacije) pa je problem organizacije kot sistema. Na tej točki bi bilo verjetno ustrežnejše izdelati koncept, ki bi združeval oba problema oziroma dimezniji, in sicer tako tehnološko - ekološkega (ta se nanaša na lokacijo naravnih virov, velikost in geografsko distribucijo populacije) kot tudi družbeno kulturnega (ta pa se nanaša na negospodarske vidike družbenega sistema in njegove kulture, kot so motivacija za delo, tveganje, definicija managerske in podjetniške vloge, kontrola gospodarskih podjetij itd.). Koncept bi moral hkrati povezovati obe sistemski ravni - gospodarstvo in organizacijo. Toda, če bi izdelal tak enoten koncept, bi seveda ne mogel uporabiti modela menjave na vseh treh sistemskih ravneh hkrati.

Ne glede na omenjene težave pa model menjave pri aplikaciji na analizo organizacije v osnovi ni izgubil niti svojega temeljnega pomena niti ni doživel kakšne večje nekorektnosti med relacijami menjav v modelu. V nadaljevanju nameravam pokazati, da aplikacija modela ni bila zgolj formalistična.

V svojem članku "Suggestions for a Sociological Approach to Theory of Organizations" (ed.: Etzioni, 1970:32-46) Parsons pokaže, kako si zamišlja analizo organizacije oziroma organizacijske strukture z vidika generalne ideje izmenjave. Kot formalno analitično izhodišče, ki določa značilnosti organizacije in jo loči od drugih tipov družbenih sistemov, izpostavi primarnost njene usmerjenosti v doseganje specifičnih ciljev. Ta temeljni kriterij ima pomembne posledice tako za zunanje odnose kot za notranjo strukturo organizacije.

V analizi je potrebno najprej opisati organizacijo s stališča vrednostnega sistema, ki določa njeno delovanje, nato s stališča sistema glavnih institucionaliziranih obrazcev, ki izražajo te vrednote v bolj konkretnih funkcionalnih kontekstih doseganja ciljev, potem s stališča njene adaptacije na situacijo in končno s stališča integracije sistema.⁵ Organizacijska struktura naj bi bila proizvod procesov menjave med temi dimenzijami. Na tej točki Alexander (1984:182) Parsonsu očita, da pravzaprav ne more opisati nobene menjave med temi dimenzijami. Zato bom poizkušala pokazati, kako je Parsons identificiral funkcionalne dimeznije v organizaciji, in odgovoriti na vprašanje, ali je odkril kakšne menjalne odnose med temi dimenzijami.

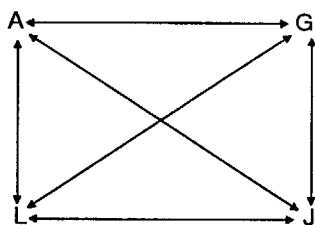
Izhodiščna točka za analizo strukture družbenega sistema je kulturni vzorec, ki določa temeljno orientacijo sistema v situaciji, v kateri deluje. Središče vrednostnega sistema organizacije je legitimizacija njenih ciljev, in to zaradi tega, ker je narava organizacije definirana predvsem s cilji, ki jih želi doseči. Legitimizacija ciljev je, v terminih funkcionalne pomembnosti, za družbo, v kateri deluje, in za same člane organizacije središče njenega vrednostnega sistema ($L \rightarrow G$).⁶ Vendar legitimizacija ciljev ni edina funkcija sistema vrednot. Poleg tega sistem vrednot upravičuje oziroma podeljuje legitimnost tudi funkcionalnim vzorcem delovanja. V tem drugem primeru gre za legitimnost procedur in postopkov delovanja, ki so nujni za uresničitev postavljenih ciljev. Vrednostni sistem bo zato legitimiral tudi normativna pravila, ki bodo obvladovala adaptivne procese situacije, in temeljna načela, ki bodo usmerjala integracijo ($L \rightarrow I$), ter socializiral zaposlene v organizaciji ($L \rightarrow A$).⁷

Prva adaptivna funkcija organizacije je skrb za pridobivanje virov, da bi organizacija lahko uresničila svoje cilje ($A \rightarrow G$). Z uresničitvijo ciljev organizacija pridobiva denar ki je temeljno merilo in simbol uspeha in je zato del strukture ciljev organizacije ($G \rightarrow A$). Parsons na tem mestu opozarja, da kapital ni temeljni organizacijski cilj, kajti pridobivanje denarja samo po sebi ni funkcija družbenega sistema. Proizvodi in storitve, ki jih organizacija proizvaja, upravičujejo njeno mesto v družbi in na osnovi svoje primarne orientacije v proizvodnjo proizvodov in storitev lahko črpa svojo legitimnost iz obstoječega vrednostnega sistema ($A \rightarrow L$). Med vire, ki jih organizacija potrebuje, sodijo zemlja, delo, kapital in organizacija v tehničnem smislu. Te vire mora organizacija inovativno mobilizirati in uporabiti ($A \rightarrow I$). Vendar lahko to počne na način in s tistimi mehanizmi, ki so legitimni in običajno normativno določeni ($I \rightarrow A$). Če organizacija uspešno uresničuje svoje cilje, s tem pridobi kapital, ki ga odločevalska procedura znova usmeri v sistem adaptacije ($G \rightarrow A$).

Parsons (ed.: Etzioni, 1970:41) ugotavlja, da organizacija razpolaga z določenimi mehanizmi za implementacijo najrazličnejših virov. Mehanizmi, s katerimi organizacija

mobilizira vire, morajo biti širše sprejeti in utemeljeni v sistemu vrednot. Vrednostni sistem torej podeljuje avtoriteto ukrepom, ki so vključeni v procese uporabe virov in so običajno tudi normirani. Sem spadajo vsi procesi odločanja oziroma izdelava najrazličnejših politik. Politiko morajo oblikovati za tri funkcionalna področja v organizaciji. Tako mora biti izdelana politika o tem, kako naj organizacija doseže svoje cilje, kako naj uporablja svoje vire in kako naj dosega zadovoljivo kooperacijo svojih enot in vseh zaposlenih.

Očitno je, da je potrebno najprej izdelati sistem odločanja. Odločitve v organizaciji se procesirajo na različnih ravneh in imajo različno naravo. Z vzpostavitvijo sistema procesiranja odločitev se vzpostavlja struktura oblasti. Odločitve o tem zadevajo celo organizacijo, nanašajo se na probleme odgovornosti, tveganja, neuspeha, posledic itd. Vsa ta struktura procesiranja odločitev je v temelju povezana s sistemom vrednot in z legitimnostjo oziroma s pravicami do sprejemanja odločitev ($I \rightarrow G$). Potrebno je izdelati tudi politiko uporabe virov (zemlje, kapitala, denarja, organizacije). Ker se vseh tokov ne da usmerjati iz centra, je nujno oblikovati alokativno organizacijo, ki pravzaprav pomeni delegacijo avtoritete po linijah upravljanja ($G \rightarrow A$). Te alokativne odločitve imajo dva vidika. Po eni strani gre za usmerjanje financ in fizičnih virov, po drugi strani pa za odločitve glede podelitve avtoritete in odgovornosti zaposlenim. Ker organizacija razpolaga z dvema povsem različnima tipoma virov, ju mora ustrezno koordinirati. Eno vrsto virov predstavljajo fizični in finančni viri, drugo zaposleni. Ti dve vrsti virov se razlikujeta predvsem po tem, da imata povsem drugačen odnos do odločitev o alokaciji in koordinaciji. Prve vrste virov ni potrebno motivirati za sodelovanje, drugo pa. V organizaciji se zatorej nenehno postavlja problem uspešne koordinacije oziroma kooperacije zaposlenih. V najširšem smislu gre seveda za problem motivacije za sodelovanje oziroma za problem integracije oziroma za izdelavo sankcij - pozitivnih in negativnih - ter za nekatere druge terapevtske mehanizme za zagotavljanje takšne ravni motivacije, ki bo proizvedla zadovoljivo stopnjo sodelovanja ($G \rightarrow I$). Seveda mora sistem motivirati posameznike tudi za njihovo konformnost do določenih vzorcev, ki so podlaga za izdelavo norm in delovanje posameznikov ($I \rightarrow L$). Izdelovalci vseh teh politik pa se morajo nenehno soočati tudi s problemom svoje legitimnosti glede na širše družbene vrednote, zato je podpiranje teh vrednot povsem očitno, kajti z njimi legitimirajo organizacijske cilje in odločevalske procese ($G \rightarrow L$). Shematično lahko te zveze predstavim tudi grafično:



S tem ekskurzom v Parsonsovo konceptualizacijo organizacije sem želela pokazati, da model izmenjave na tej ravni aplikacije ni doživel nobenega izkrivljanja. Interrelacije med dimenzijami izmenjave so povsem korektno sledile splošnemu shematičnemu diagramu, ki predstavlja temeljno izmenjavo med subsistemi v okviru koncepta družbenega sistema. Res pa je, da njegov model kibernetičnega kontinuuma delovanja ni več tako jasno razviden. Tu je ena od najbolj kritičnih točk, ki je potem v sami aplikaciji znotraj teorije organizacije pokazala vse možne negativne posledice in stranske učinke.

Analitiki s področja organizacijske teorije v modelu niso iskali morda še skritih elementov kibernetkega kontinuuma delovanja, temveč so preprosto zelo konkretno uporabili okostje sistemske analize - rezultati so bili potem primerni načinu uporabe. Modela izmenjave niso razumeli kot hevrističnega pripomočka za analizo, temveč kot dovolj natančen opis empirične realnosti. V nadaljevanju bom zato prikazala tiste razvojne točke teorije organizacije, ki prikazujejo uporabo in nadaljno razdelavo Parsonsovega koncepta v razvoju discipline. Omenila pa bom tudi nekatere stranske učinke takšne uporabe.

UPORABA IN VPLIV MODELA IZMENJAVE V ORGANIZACIJSKI TEORIJI

Organizacija se pojavlja kot izredno pomembno področje za družboslovna raziskovanja. Teorija organizacije pa je krovna disciplina, kjer se zbirajo vsi ti podatki in različni koncepti, modeli, teorije itd. Njen razvoj je potekel po treh ločenih linijah, vsaka od njih pa se je naslanjala na številne različne teoretske tradicije.⁸ Nekateri sistematični analitiki so skušali uvesti nekoliko reda na to področje in so klasificirali posamezne smeri, šole in načine obravnavanja. Burell in Morgan (1979) sta v ta namen za izhodišče uporabila štiri sociološke paradigme, ki so imele največji vpliv na področje organizacijskih teorij, in skušala razvrstiti najrazličnejše šole, pristope in teorije v enotno sistematičizacijo. Ugotovila sta, da je funkcionalna paradigma izoblikovala enega najpomembnejših okvirjev tako za sociologijo kot tudi za analizo organizacije.⁹ Parsonsov vpliv organizacijski teoriji lahko zasledujemo predvsem v okviru funkcionalne paradigme, ki vključuje številne šole, teorije in smeri raziskovanja. Še posebej so njegov model analize organizacije razvijali avtorji v okviru funkcionalno- strukturalističnega pristopa, sistemske teorije in v nekem smislu tudi v okviru teorije delovanja.

Funkcionalistično-strukturalistična šola znotraj teorije organizacij se je nekako začela s Selznikom; ta je želel razviti teorijo ciljno usmerjene organizacije, ki bo hkrati upoštevala strukturalne dejavnike in človeški vidik. V teh svojih prizadevanjih je sledil Parsonsovi shemi in skušal odkriti funkcionalne imperATIVE, ki služijo ohranjanju sistema kot celote. Selznik je močno uveljavil koncept organizacije, ki deluje predvsem v smeri doseganja svojih ciljev (Selznik, 1957:39). Ciljna racionalnost postane dominanten koncept ne samo znotraj te šole, ampak tudi v okviru sistemskega pristopa; sredi petdesetih let je dobila primat v teoriji organizacije.

Rice (1963) je razvil konceptualno shemo, v kateri je organizacija razumljena kot sociotehnični sistem, ki mora zadovoljevati predvsem finančne zahteve industrije, katere del je organizacija. Vključuje štiri med seboj odvisne dimenzije, in sicer ekonomsko, tehnološko, družbeno in kulturno. Kljub temu da se ni neposredno skliceval na Parsonsa, je njegov vpliv očiten, le da je Rice že spremenil shemo sistema organizacije. Ne glede na to, da Rice v uvodu uvede vse štiri dimenzije, jih potem skrči na tri; ugotovi namreč, da mora organizacija uspešno zadovoljiti tri imperATIVE: tehnološkega, družbenega in ekonomskega. Organizacijo vidi kot enoten sistem, ki deluje v smeri uresničevanja skupnega cilja (Rice, 1963:12). Kompleksni odnosi med sistemi in podsistemi - sistemom upravljanja, vodenja, sistemom operativnega delovanja itd. - so izpeljani iz svoje pomembnosti glede na skupno nalogo. Njegov sistemski pogled na organizacijo temelji na filozofiji socialnega inženiringa in v osnovi skuša odpraviti probleme, ki jih povzročajo spremembi tehnologije.

Katz in Kahn (1966), zdaj že klasika sistemske šole v teoriji organizacije, sta najintenzivneje uporabila Parsonsov model. Njun sistemski model organizacije je pravzaprav reminiscenca Parsonsovega sistemskega pristopa. Vendar, jima je služil, kot povesta sama, zgolj kot koncept za skiciranje subsistemov in procesov menjave. Ugotovila

sta, daje organizacija sestavljena iz petih tipov subsystemov. Prvi je produkcijski ali tehnični subsystem, ukvarja pa se z notranjimi organizacijskimi tokovi. Drugi je podporni podsistem, ta se ukvarja s procesi menjave z okoljem. Tretji je podsistem ohranjanja - ta privablja in motivira ljudi za opravljanje njihovih funkcionalnih vlog. Četrty, adaptabilni podsistem, se ukvarja z organizacijskimi spremembami. Peti je podsistem upravljanja, in ta usmerja in razsoja med vsemi preostalimi (1966:51-86). Avtorja sta imela namen predvsem razložiti dejavnike, ki oblikujejo in ohranjajo stabilen sistem. Celotna njuna analiza je posvečena temu cilju. Jasno sta izrazila omejenost mehanicističnega modela kot sredstva za analizo organizacije. Njun koncept organizacije, razumeta jo kot odprt družben sistem - je postal dominanten v sistemski šoli znotraj teorije organizacije in tudi povsod tam, kjer se analizira narava in vpliv okolja na organizacijo.

Ne glede na ves kasnejši razvoj systemske šole lahko rečemo, da je svoj pohod znotraj organizacijske teorije pričala ravno s Parsonsom. Kratek prikaz aplikacije njegovega modela izmenjave kaže, da so avtorji precej "inovativno" uporabljali predvsem njegovo systemsko okostje. Dodajali in odvezemali so mu dimeznije, pač v skladu s svojimi pogledi na fenomen organizacije. Aplikacijo so izpeljali na povsem empirični ravni, modela pa niso razumeli kot hevrstičnega pripomočka v terminih konsistentne logike njegovih predpostavk, temveč kot empirično pojavnost samo. Predvsem je za nadaljnji razvoj organizacijskih teorij pomembno prevzete enega od Parsonsovih formalno analitičnih izhodišč, s katerimi se loteva analize organizacije. To je izhodišče o primarnosti funkcionalnega imperativa doseganja ciljev. Vendar to izhodišče v teoriji organizacije ni razumljeno kot ena od logično koherentnih predpostavk njegovega modela, temveč kot empirična referentna točka. To naj bi bila njena osnovna značilnost. Arbitrarno privzete te predpostavke in nadaljnja razdelava modela izmenjave je privedla do tega, da se je znotraj te paradigme oblikoval model organizacije, ki ni imel več veliko skupnega z Parsonsovim konceptom. Model organizacije je na novo utemeljen na predpostavki, da je organizacija sistem, ki ga označuje obstoj skupnega cilja, v njem vlada funkcionalna enotnost, vsi subsystemi pa si prizadevajo za doseg skupnega cilja. V tem modelu ni prostora za različne interese in konflikte, moč pa je v sistemu razumljena samo kot nevtralnno sredstvo za pospeševanje uspešnosti delovanja enotnega mehanizma. Takšen model je v svoji operacionalizaciji seveda zelo ustrezen za teorijo upravljanja in močno spominja na socialni inženiring. Več kot očitno pa je, da nima veliko skupnega z modelom izmenjave, ki ga je razvil Parsons.

To vsekakor ne pomeni, da sociologi niso bili sposobni uporabiti modela izmenjave neposredno za empirično analizo organizacije na produktiven način. Vendar bi takšna uporaba modela analizi organizacijskih procesov in diferenciacije morala upoštevati Parsonsove predpostavke o kibernetičnem kontinuumu delovanja in slediti njegovim analizam organizacije v bolj splošnem smislu. Eden od uspešnih načinov uporabe modela izmenjave v ta namen je Etzioni (ed.: Etzioni, 1970:59) komparativna analiza organizacij. V njej se ukvarja s problemom privolitve, uslužnosti in popustljivosti zaposlenih v odnosu do strukture moči. Narava popustljivosti, je pokazal Etzioni, je povezana s številnimi variablami, kot so cilji, ki jih organizacija zasleduje, lokacija, moč ter delovanje elit v njej itd.

V okviru teorije delovanja je opaziti Parsonsov vpliv predvsem pri Silvermanu in Scottu. Silverman (1970) prek njegove teorije preverja svoje stališče do družbenih institucij, vlog in voluntaristične narave človeškega delovanja. Tudi v tem primeru gre za ustreznejše razumevanje Parsonsove teorije delovanja in vključitve le-te v teorijo organizacije. Silverman (1970:60) ugotavlja, da je Parsons tu ostal nedorečen, saj le na začetku omeni možnost, da se organizacija proučuje tudi z vidika vlog, vendar tega pristopa ne razvije naprej. Scott (1959: 386-395) je apliciral Parsonsov model na zanimiv način, ko je primerjal organizacije glede na njihove primarne funkcije, ki jih opravljajo v družbi

(adaptacija, doseganje ciljev, integracija in ohranjanje vzorca). Primerjal je psihiatrične ustanove in zapore, ki se primarno ukvarjajo z ponovno socializacijo posameznikov. Ti dve vrsti organizacij naj bi v družbi opravljali integrativne funkcije predvsem s tem, da skušata posameznike ponovno prilagajati institucionaliziranim pričakovanjem družbe. Vprašanje pa je, ali tu ne gre bolj za analizo totalnih institucij v Goffmanovem smislu kot za integrativne institucije.

Sklenemo lahko, da Parsons pravzaprav ni imel velikega vpliva v teoriji in sociologiji organizacije. Konec sedemdesetih let se začne pojavljati institucionalna teorija; ta poudarja predvsem vlogo institucionalnega okolja kot vira normativnega delovanja in sprememb v organizacijah (Meyer, Rowan, 1977:340-363). Odpira pa veliko problemov in vprašanj, ki jih je tematiziral Parsons, vendar, kot ugotavlja Clegg (1990:118), skuša odgovorjati nanje brez sklicevanja na Parsonsa.

OPOMBE

- 1 Njegova osnovna intenca je bila - že na začetku teoretičnega oblikovanja in še posebej v tem delu - preseči instrumentalni pristop k delovanju. Odklonil je Webrov idealno tipski pristop in združil oba, idejni in materialni element delovanja. V knjigi *Toward General theory of Action* je zapisal: "Delovanje moramo vedno razumeti kot stanje napetosti med dvema različnima vrstama elementov, normativnimi in pogojnimi." (1959: 7) Na tem mestu se ne morem spuščati v nadaljnjo analiz elementov delovanja, kot so situacija, ki vključuje sredstva, pogoje itd.
- 2 Tu gre predvsem za analogijo med shemami performance - sankcije ter ponudbe - povpraševanja, s katero lahko povsem argumentirano ovržemo kritiko, češ da je teorija izmenjave samo posplošitev ekonomske teorije. To pa seveda ni edini argument za zavrnitev takšnih kritik
- 3 Sistem lahko analiziramo z vidika stanja in sprememb, ki potekajo v njem. Te štiri temeljne funkcionalne kategorije predstavljajo hkrati tudi smeri, v katerih se procesi v njih lahko gibljejo. Parsons ugotavlja, da se vsekakor ne gibljejo v vse smeri enako. Napetosti, ki izhajajo iz tega neenakomernega razvoja, predstavljajo vir konfliktov v sistemu. (Parsons, Smelser, 1957:18)
- 4 Več o tem glej J. Alexander (1984:75).
- 5 Parsons že na tem mestu opozarja, da so tu še drugi vidiki, ki jih je potrebno upoštevati pri opisu organizacije, in sicer ideologija, ritualna simbolizacija itd. (ed.: Etzioni, 1970:35)
- 6 Črke v oklepajih pomenijo, da med temi subsystemi potekajo procesi menjave. Puščica pa označuje smer menjave.
- 7 Opozoriti je potrebno, da koncepta kulture in integracije nista tako močno povezana, kot se je kasneje razumelo. Kultura je v Parsonsovi teoretični arhitektoniki bolj povezana s pomenom in smislom kot pa s harmonijo in integracijo. Kulturni pomen pa Parsons povsem jasno razlikuje od družbenega konteksta njegove uporabe. Struktura kulturnih pomenov predstavlja namreč osnovo za vsak sistem delovanja, (ki pa se loči od vrste okoliščin pogojev) v katerem deluje in mu je podrejena (Parsons, 1953:40).
- 8 Prvo linijo razvoja bi lahko opisali kot organizacijsko teorijo; ukvarja se z analizo "formalne organizacije", izhaja pa iz klasične šole managementa in teorije upravljanja. Njen cilj je uporaba različnih teorij in modelov organizacijskega delovanja v povsem empirične raziskovalne namene. Močno je usmerjena v managerske koncepcije organizacije, njihove probleme, prioritete in skrb za uspešne praktične učinke. Druga linija predstavlja sociologijo organizacije; organizacijo skuša obravnavati s sociološkega in ne managerskega vidika. Tretja linija pa se ukvarja predvsem z analizo obnašanja posameznikov v organizaciji; problem načenja predvsem s psihološkega zornega kota. Te tri linije razvoja so utemeljene na različnih družboslovnih disciplinah, vendar je vpliv druge na drugo zelo močan, zato ni čudno, da se velikokrat naslavlja kar z analizo organizacijskega delovanja.
- 9 Preostale tri so še interpretativna paradigma, radikalno humanistična in radikalno strukturalistična paradigma (Burell, Morgan, 1979).

NAVEDENA LITERATURA

- ALEXANDER, C. J. (1984) *Theoretical Logic in Sociology, Vol. 4: The modern Reconstructio of Classical Thought: Talcott Parsons*, London: Routledge and Kegan Paul.
- BURREL, G., MORGAN, G. (1979) *Sociological Paradigms and Organisational Analysis*, London: Heinemann.
- CLEGG, S. R. (1990) *Modern Organization, Organization Studies in the Postmodern World*, London: Sage.
- ETZIONI, A. (1970) *A Sociological Reader on Complex Organizations*, London: Holt, Rinehart and Winston.
- KATZ, D., KAHN. R. L. (1966) *The Social Psychology od Organizations*, New York: John Wiley and Sons.
- MEYER, R. K., ROWAN B. (1977) *Institutionalized Organzations: Formal Structure as Myth and Ceremony*, *American Journal of Sociology*, Vol. 83, No. 2, str. 340-363.
- PARSONS, T. (1970) *Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of Organizations*. In: *A Sociological reader on Complex Organizations*, London: Holt, Rinehart and winston.
- PARSONS, T. (1959) *Toward General Theory of Action*, Cambridge: Harvard University Press.
- PARSONS, T., BALES, R. F., SHILS E. A. (1953) *Working Papers in the Theory of Action*, New York: The Free Press.
- PARSONS, T., SMELSER N. J. (1957) *Economy and Society, A Study in the Integration of Economic and Social Theory*, London: Routledge and Kegal Paul.
- RICE, A. K. (1963) *The Enterprise and its Environment*, London: Tavistock Publication.
- SCHNEIDER, L., BONJEAN, C. (1973) *The Idea of Culture in The Social Science*, Cambridge: Harvard University Press.
- SCOTT, G. G. (1959) *Action Theory and Research in SOcial Organisation*, *American Journal of Sociology*, Vol. 64, No. 4, str. 368-395.
- SELZNICK, P. (1957) *Leadership in Administration, A Sociological Interpretation*, New York: Row, Paterson and Co.
- SILVERMAN, D. (1970) *The Theory of Organizations, A Sociological Framework*, London: Heinemann.