

Покушај систематизације теорије организације XX века

Toward Systematization of Organization Theory of the XX Century

Биљана Богићевић Миликић*

Универзитет у Београду, Економски факултет, Београд

Сажетак: Теорију организације XX века карактерише изразита фрагментираност и комплексност. До сада је било више покушаја, али не и општеприхваћених начина, да се све теорије класификују у одговарајућу типологију која би олакшала наше разумевање феномена организација. У овом раду су анализирани класификације које су стекле велику популарност у академској јавности и учињен је покушај креирања интегралног оквира за систематизацију теорије организације XX века.

Кључне речи: организациона теорија, класификација, критеријуми класификације

Abstract: Organization theory of the XX century is characterized by tremendous fragmentation and complexity. Until now there have been several attempts, although not generally accepted, to classify all theories and to produce a single typology which would smooth out understanding of phenomena within and around organizations. In this paper we analyzed the classifications which gained huge popularity among scholars and made an effort to develop an integral framework for systematization of organization theory of the XX century.

Keywords: organization theory, classification, classification criteria

Увод

Теорија организације представља систем мишљења о организацијама, базиран на резултатима истраживања структуре, функционисања и перформанси организација, као и понашања група и појединаца унутар њих (Pugh, 2007, стр. 12). Као и свака друга теорија, и теорија организације има за циљ да: организује наше мисли и идеје о организацијама, креира и објасни односе и међузависности између појединаца, група и појава у организацијама, унапреди наша предвиђања и очекивања од организација и обезбеди дубље разумевање организација, а тиме и света око нас (Hambrick, 2007; Miles, 2012).

Савремене перспективе и теорије које доприносе нашем разумевању организације значајно се разликују од оних које су биле актуелне деценијама уназад. Значајне промене у перспективама виђења организације с протоком времена могу се схватити и као развој једног дубљег нивоа разумевања организација и промена које се дешавају у њима и око њих, а које надограђује претходни ниво разумевања организација (Baum & Rowley, 2002). Многи аутори истичу да се нове типологије суштински базирају на раним радовима (Fenton &

* ✉ bbiljana@eunet.rs

Pettigrew, 2000, стр. 6), као и да многи рани радови, фундаментални концепти и принципи остају и даље важни како за савремене организације, тако и за организације будућности (Puranam, Alexy & Reitzig, 2014).

Теорију организације карактерише изразита фрагментираност и комплексност. Током последњих сто година појавио се огроман број теорија различитих аутора, и до сада је било више покушаја, али не и општеприхваћених начина, да се све оне на једноставан начин класификују у одговарајућу типологију која би олакшала разумевање феномена организација. Ово због тога што су се различите теорије у различитим временским периодима XX века бавиле различитим аспектима организације, на различитим нивоима анализе и базирајући се на различитим почетним дефиницијама организације. Свака нова концепција и теорија успела је да објасни само одређене специфичне организационе фрагменте, због чега представљају некомплетна и парцијална виђења и зарад чега организације не могу бити објашњене ниједном појединачном теоријом *per se*. Један од разлога за овакву ситуацију свакако је чињеница да је различитост и комплексност организација и њихових активности просто немогуће обухватити једном простом дефиницијом и/или теоријом. Други разлог може се наћи у чињеници да су ауторе теорија занимали различити аспекти организације, које су покушавали да објасне са становишта сопствених перспектива и коришћењем инструмената и концепата с којима су они лично фамилијарни. Зато се и критике које се упућују на рачун различитих теорија и концепата углавном ослањају на њихову дефицитарност, односно парцијалност у изучавању организационих феномена.

Осим предлагања различитих организационих теорија, многи аутори су покушавали и да предложе различите класификације организационих теорија, првенствено XX века, али засада не постоји општеприхваћена типологија за систематско проучавање теорије организације у том временском оквиру. Неке од важних теорија нису ни обухваћене предложеним класификацијама, а с друге стране, аутори су теорије изабрали, анализирали и груписали са аспекта једног или мањег броја критеријума класификације. У овом раду желимо да упоредимо и интегришемо различите познате критеријуме класификације организационих теорија и предложимо свеобухватнију систематизацију теорије организације XX века која би олакшала разумевање динамике организација у дужем временском периоду. У том смислу, у раду ћемо најпре представити и анализирати различите класификације, а затим ћемо предложити интегрални оквир за систематизацију теорије организације XX века.

1. Различите класификације организационих теорија

У релевантној литератури постоје бројни покушаји класификације организационих теорија XX века и, у зависности од критеријума класификације, дефинисања различитих теоријских перспектива. Ради бољег разумевања

различитих теоријских приступа истраживању организација, овде ћемо навести неке од њих, будући да разлике између њих могу да објасне узроке контрадикторности различитих тврђења и резултата на које се може наићи у литератури.

Једна од перспектива јаснијег сагледавања, систематизације и тиме разумевања организационих теорија јесте њихово груписање према *доминантној теми истраживања*. У Табели 1 представљени су неки од кључних аутора и радова који су се бавили истраживањем популарних тема у области организационих студија XX века. На основу Табеле 1 може се закључити да су се као основне теме истраживања у области организационих студија XX века издвојиле следеће: (а) организациона структура, (б) организација и њено окружење, (в) менаџмент, (г) процес доношења одлука, (д) људи у организацији, (ђ) функционисање организације и (е) организационо учење и промене (Pugh, 1988, 2007; Pugh & Nickson, 2016).

Табела 1: Класификација организационих теорија према доминантној теми истраживања

Доминантна тема истраживања	Најважнији доприноси: изабрани аутори и радови
ОРГАНИЗАЦИОНА СТРУКТУРА	Weber, M. (1947). <i>The theory of social and economic organization</i> . Free Press. Woodward, J. (1958). <i>Management and technology, problems of progress in industry</i> . 3, HMSO. March, J. G., & Simon, H. A. (1958). <i>Organizations</i> . Wiley. Mintzberg, H. (1979). <i>The structuring of organizations</i> . Prentice-Hall. Williamson, O. E. (1985). <i>The economic institutions of capitalism: firms, markets, relational contracting</i> . Free Press. Bartlett, C. A., & Ghosal, S. (1987). Managing across borders: new organizational responses. <i>Sloan Management Review</i> , Fall, 43-53. Handy, C. (1995). Trust and the virtual organization. <i>Harvard Business Review</i> , Maj-June, 40-50.
ОРГАНИЗАЦИЈА И ЊЕНО ОКРУЖЕЊЕ	Burns, T. (1963). Industry in a new age. <i>New Society</i> , 31(18). Burns, T., & Stalker, G. M. (1961). <i>The Management of Innovation</i> . Tavistock. Lawrence, P., & Lorsch, J. (1967). <i>Organization and Environment</i> . Harvard. Thompson, J. D. (1967). <i>Organizations in action</i> . McGraw-Hill. Pfeffer, J., Salancik, G. R. (1978). <i>The external control of organizations: a resource dependence perspective</i> . Harper & Row. Miles, R. E., и Snow, C. S. (1984). Fit, failure and the hall of fame. <i>California Management Review</i> , 26(3), 10-28. Hannan, M. T., и Freeman, J. H. (1977). The population ecology of organizations. <i>American Journal of Sociology</i> , 82, 929-964. Hofstede, G. (1980). Motivation, leadership and organization: do American theories apply abroad? <i>Organizational Dynamics</i> , Summer, 42-63. Hofstede, G. (1980) <i>Culture's consequences</i> . Sage Publications.

МЕНАЏМЕНТ	<p>Taylor, F. W. (1947). <i>Scientific management</i>. Harper & Row, 1912 – Testimony to the House of Representatives Committee.</p> <p>Fayol, H. (1916, прев. на енгл. 1949). <i>General and industrial management</i>. Pitman.</p> <p>Follett, M. P. (1941). <i>Dynamic administration</i>. Pitman.</p> <p>Drucker, P. F. (1954). <i>The practice of management</i>. Harper & Row.</p> <p>Sloan, A. (1963). <i>My years with General Motors</i>. Doubleday.</p> <p>Peters, T. J., & Waterman, R. H. (1982). <i>In search of excellence: lessons from America's best-run companies</i>. Harper & Row.</p> <p>Mintzberg, H. (1975). The manager's job: folklore and fact. <i>Harvard Business Review</i>, July-August, 49-61.</p> <p>Ouchi, W. (1981). <i>Theory Z: how American business can meet the Japanese challenge</i>. Addison-Wesley.</p> <p>Kanter, R. M. (1979). Power failure in management circuits. <i>Harvard Business Review</i>, July-August, 65-75.</p>
ФУНКЦИОНИСАЊЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ	<p>Barnard, C. I. (1938). <i>The functions of the executive</i>. Harvard University Press.</p> <p>Barnard, C. I. (1948). <i>Organization and management</i>. Harvard University Press.</p> <p>Etzioni, A. A. (1965). Organizational control structure. У J. G. March (yp.), <i>Handbook of Organizations</i>. Rand McNally.</p>
ДОНОШЕЊЕ ОДЛУКА	<p>March, J. G., Simon, H. A. (1958). <i>Organizations</i>. Wiley.</p> <p>Simon, H. (1960). <i>The new science of management decision</i>. Harper & Row.</p> <p>Cyert, R. M., & March, J. G. (1963). <i>A behavioural theory of the firm</i>. Prentice Hall.</p> <p>Tannenbaum, A. S. (1968). <i>Control in organizations</i>. McGraw-Hill.</p> <p>Vroom, V. H. (1974). A new look at managerial decision making. <i>Organizational Dynamics</i>, 5, 66-80.</p>
ЉУДИ ОРГАНИЗАЦИЈИ	<p>Mayo, E. (1933). <i>The human problems of an industrial civilization</i>. Macmillan.</p> <p>Emery, F. E., & Trist, E. L. (1946). Socio-technical systems. У C. W. Churchman и M. Berhulst (yp.), <i>Management science, models and techniques</i>, vol. 2. Pergamon. Reprinted in F. E. Emery (yp.), <i>Systems Thinking</i>. Penguin.</p> <p>Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). <i>The motivation to work</i>. New York: John Wiley & Sons.</p> <p>McGregor, D. (1960). <i>The human side of enterprise</i>. McGraw-Hill.</p> <p>Likert, R. (1961). <i>New patterns of management</i>. McGraw-Hill.</p> <p>Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1962). The managerial grid. <i>Advanced Management Office Executive</i>, 1, 9.</p> <p>Likert, R. (1967). <i>The human organization: its management and value</i>. McGraw-Hill.</p> <p>Fiedler, F. E. (1967). <i>A theory of leadership effectiveness</i>. McGraw-Hill.</p> <p>Schein, E. H. (1978). <i>Career dynamics: matching individual and organizational needs</i>. Addison-Wesley.</p> <p>Shein, E. H. (1985). <i>Organizational culture and leadership: a dynamic view</i>. San Francisco, CA: Jossey-Bass.</p>
	DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited:

ОРГАНИЗАЦИОНЕ ПРОМЕНЕ И УЧЕЊЕ	industrial isomorphism and collective rationality in organizational fields. <i>American Sociological Review</i> , 48, 147-160. Pettigrew, A. M. (1985). <i>The awakening giant: continuity and change in ici</i> . Blackwell. Argyris, C., & Schon, D. (1978). <i>Organizational learning: a theory of action perspective</i> . Addison-Wesley. Argyris, C. (1993). <i>Knowledge for action: a guide to overcoming barriers to change</i> . Jossey-Bass. Senge, P. (1982). <i>The fifth discipline: the art and practice of the learning organization</i> . Century Business. Morgan, G. (1986). <i>Images of organization</i> . Sage. Nonaka, I. (1991). The knowledge-creating company . <i>Harvard Business Review</i> , 69, 96–104. Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). The knowledge creating company: how Japanese companies create the dynamics of innovation . NY: Oxford University Press.
-------------------------------------	---

Извор: Адаптирано према Pugh (1988, 2007) и Pugh & Hickson (2016)

Други препознатљив покушај систематизације концепата у теорији организације XX века јесте коришћење *доминантне метафоре организације*, као базичног критеријума груписања. Док су у претходној класификацији као критеријум груписања узети само мајушни фрагменти организације који су предмет истраживања, у овој класификацији базична претпоставка јесте да су све теорије организације и менаџмента базиране на имплицитним метаформама (једној или више), које могу да дају донекле „ширу“ и интегрисанију слику организација. Свака метафора обликује наше перцепције и разумевање организација (Morgan, 1986), што онда води виђењу организације само кроз призму изабране групе концепата (и теорија) повезаних с том метафором (видети Табелу 2).

Табела 2: Осам метафора организације

Прихваћена метафора организације	Повезани концепти у теорији организације XX века
„Организације као машине“	- ефикасност, губици, одржавање, ред, програм, инпути и аутпути, стандардизација, производња, мерење и контрола, дизајн - теорија бирократије, научни менаџмент, административна теорија
„Организације као организми“	- живи организми, услови у окружењу, адаптација, животни циклуси, потребе, еволуција, опстанак најприлагодљивијих - теорија популационе екологије, теорије мотивације, теорије организације и окружења, контингентна теорија
„Организације као мозгови“	- учење, упоредна обрада информација, децентрализована контрола, интелигенција, повратна информација, знање, мреже - теорија одлучивања, теорије организационог дизајна, теорије учења
„Организације као	- друштво, вредности, веровања, закони, идеологија, ритуали, диверсификованост, традиције, историја, заједничка визија и мисија,

културе“	разумевање, квалитет, породица, корпоративна култура и супкултуре - теорије културног контекста
„Организације као политички системи“	- интереси и права, моћ, скривене агенде и тајни договори, ауторитет, алијансе, лидери, управљање конфликтима, плуралистичке организације - теорије управљања, теорије политике у организацији, теорије моћи
„Организације као физички затвори“	- свесни и несвесни процеси, репресија и регресија, его, порицање, пројектовање, копирање и одбрамбени механизми, нефункционалност, патријархална породица, потиснута сексуалност, смрт и бесмртност, анксиозност, лутке и медведићи, архетипови
„Организације као флукс и трансформација“	- континуиране промене, динамичка равнотежа, ток, самоорганизованост, хаос, комплексност, парадокс, егоцентризам vs. систематска слобода, организациона еволуција и промене, међузависност, логика дијалектичких промена, управљање флуksom
„Организације као инструменти доминације“	- репресија, наметнуте вредности, харизма, задржавање моћи, сила, експлоатација, принцип поделе и владај, дискриминација, корпоративни интереси

Извор: Адаптирано према Morgan (1986)

Трећа, можда најпопуларнија класификација организационих теорија јесте она која препознаје *три перспективе у проучавању организација*: рационалног система, природног система и отвореног система (Scott, 1992, 2003; Scott & Davis, 2007). Доминантна перспектива у проучавању организација, према ауторима, јесте перспектива рационалног система. Организације као рационални системи виђене су као формалне структуре које служе за остваривање специфичних циљева и њихови најважнији елементи су: стандардизација, специјализација, формализација и рационалност. Ова перспектива укључује теорију класичне организације (научни менаџмент и административну теорију), Веберову теорију бирократије и Сајмонову теорију ограничене рационалности. Перспектива организација као природног система види организацију као социјални систем који карактеришу бројне потребе, које морају бити задовољене уколико организација жели да опстане. Формалне структуре су ригидне и у оквиру њих се стварају неформална правила и обрасци понашања и комуникационе мреже вредности, идеја, очекивања и личних агенди. У ову перспективу сврставају се школа међуљудских односа и Бернарова теорија неформалне организације. Перспектива организације као отвореног система развија се након Другог светског рата. У њој су организације виђене као кибернетски системи, који имају сопствене механизме, комплексности и системе повратне спреге за самоевалуацију и чије је границе тешко одредити. Менаџери се прагматично понашају и занимају их планирање, контрола и радни процеси. Централне активности су размена, складиштење и претраживање информација. Мањи је фокус на формалној и неформалној организацији, а више на активностима које организацију покрећу и „гурају“ напред. Да би организација постала отворен

систем, потребно је да сазри и да се оспособи да самостално прибавља потребне ресурсе. Овој перспективи припадају контингентна и системска теорија.

Четврта класификација теорија организације представља донекле развијенији модел претходне класификације и препознаје *четири класе теорија организација*, а у зависности од тога на који начин се укрштају две димензије. Прва димензија односи се на то да ли одређена теорија посматра организацију као доминантно рационални или као природни модел. Рационални модели базирају се на претпоставци да једном када су дефинисани циљеви, онда се логички креирају сви елементи дизајна. Природни модели указују да појединци у организацији не прате строго правила и политике; они их радије модификују, а тек им се онда прилагођавају. Друга димензија се односи на то да ли одређена теорија види организацију као претежно отворен или претежно затворен систем. Теорије отвореног система полазе од претпоставке да су интерни организациони процеси и структура под утицајем окружења у којем функционишу. С друге стране, теорије затвореног система полазе од претпоставке да је организација детерминисан систем, који служи за остварење постављених циљева, при чему је окружење стабилно и непроменљиво, а ресурси за функционисање организације су доступни и обезбеђени. У Табели 3 представљене су четири класе теорија организације према поменуте две димензије у одговарајућем временском оквиру. Поред класа теорија наведених у Табели 3, постоје и *остали приступи*, који се не могу сврстати ни у један од четири квадранта његове матрице - критички и постмодернистички приступи организацији, као и *интегративни приступи* који синтетизују рационалне и природне моделе и отворене и затворене системе (Tossi, 2009).

Табела 3: Четири класе теорија организације

	<i>Теорије затвореног система</i>	<i>Теорије отвореног система</i>
<i>Рационални модели</i>	1900-1930 <i>Теорије формалне организације</i> Davis (1951)	1960-1970 <i>Контингентни и контекстуални модели</i> March, Simon (1958); Burns, Stalker (1961); Woodward (1965); Perrow (1970); Mintzberg (1979); Williamson & Ouchi (1981); Агенцијска теорија (1972)
<i>Природни модели</i>	1930-1960 <i>Међуљудски односи и неформална организација</i> Barnard (1938)	1970 - <i>Институционални и еколошки модели</i> Selznick (1949); Scott (1987); популациона екологија (1977)

Извор: Адаптирано према Tossi (2009)

Пета класификација је у покушај систематизације теорија укључила више критеријума и препознала *четири основне перспективе* (Hatch, 1997): (1) класичну (обухвата период почев од 1900); (2) модерну (почев од 50-их година), (3) симболичко-интерпретативну (почев од 80-их година) и (4)

постмодернистичку (почев од 90-их година). Перспективе се разликују према временском периоду, главним претпоставкама, речнику и теоретичарима, као и доприносима и утицајима других наука у различитим временским периодима. Нове перспективе не смењују старе, већ утичу једна на другу и та интеракција производи континуиране промене, због чега је веома тешко направити једноставну типологију теорија организације. Кључни концепти у организационој теорији укључују: (1) организационо окружење (главне теорије о међусобном односу организације и окружења јесу: теорија ресурсне зависности, популациона екологија и институционална теорија); (2) стратегију и циљеве; (3) технологију; (4) социјалне структуре; (5) организациону културу и (6) физичку структуру организације. Главне теме у организационој теорији су: доношење одлука, моћ, политика, конфликти, контрола и идеологија, организационе промене и учење. У Табели 4 представљене су разлике између четири препознате теоријске перспективе.

Табела 4: Разлике између четири теоријске перспективе у организационој теорији

ПРИСТУП	Класична перспектива	Модернистичка перспектива	Симболичко-интерпретативна перспектива	Постмодернистичка перспектива
Временски период	1900 -	1950 -	1980 -	1990 -
Субјект/фокус	Утицај орг. на друштво, менаџмент	Организација кроз „објективне“ мере	Организација кроз „субјективне“ перцепције	Организациона теорија и теоретисање
Метод	Опсервација и историјски метод Лична рефлексија искуства	Дескриптивне мере, корелација између стандардизованих варијабли	Опсервација истраживача, етнографско интервјуисање	Деконструкције Критика теорија
Резултат	Типологије и теор. концепти Савети за менаџмент	Компаративна истраживања Мултиваријацио на статистичка анализа	Наративни текстови: студије случајева и етногр. студије	Рефлексије
Метафора	Машина	Организам	Култура	Колаж
Метафора организације	Машина дизајнирана и конструисана од стране менаџера, да се остваре постављени циљеви	Живи систем који обавља функције неопходне за опстанак и адаптацију у пријатељском окружењу	Скуп значења креиран и одржаван од стране заједница кроз заједн. вредности, традицију и обичаје	Орг. теорија је колаж фрагмената знања и разумевања који чине нову перспективу
Метафора	Инжењер који	Зависан део	Артефакт који би	Теоретичар

менаџера	дизајнира и ради са орг. машином	адаптивног система	желео да постане орг. симбол	Теоретичар је уметник
Аутори	A.Smith (1776) K.Marx (1857) E.Durkheim (1893) F. W. Taylor (1911) H. Fayol (1919) M. Weber (1924) C. Barnard (1938)	H.Simon (1945, 1958) T. Parsons (1951) A. Gouldner (1954) J. March (1958), M. Dalton (1959), L. Bertalanffy (1968)	A. Schultz (1932) P. Selznick (1948) P. Berger (1966) T. Luckmann (1966) C. Geertz (1973) P. Ricoeur (1981)	M. Foucault (1972, 1973) C. Jencks (1977) J. Derrida (1978)

Извор: Адаптирано према Hatch (1997)

Најзад, последња класификација коју ћемо овде разматрати јесте она коју су понудили Шафриц, От и Јанг (Shafritz, Ott & Jang, 2011), а која препознаје разлике између *осам група теорија*: (1) класичну теорију организације; (2) неокласичну теорију организације; (3) теорију људских ресурса / перспективу организационог понашања; (4) теорије организације и окружења; (5) модерну структуралну теорију организације; (6) теорије организационе културе и промена; (7) теорије моћи и политике у организацији и (8) економске теорије организације. Групе се разликују према: временском оквиру, разумевању организација и теми истраживања. У Табели 5 представљене су карактеристике сваке од препознатих група теорија организације.

Табела 5: Осам група теорија организације

1900	1910	1920	1930	1940	1950	1960
Класична теорија организација -циљ постојања организације је остварење произ. и екон. циљева; -постоји један најбољи начин организовања производње који је резултат научних анализа; -максимиз. произв. остварује се специјализацијом и поделом рада; -људи и орг. се рационално понашају. <u>Представници:</u> A. Smith, F.W.Taylor, H. Fayol, F. Gilbreth, L. Gilbreth, H. L.Gantt,			Неокласична теорија организације -ревидира класичну теорију - посебно њено минимизирање улоге људи у организацији, потребе за координацијом између орг. јединица, интерно-екстерне организ. односе и процесе доношења одлука -одбацивање сувише поједностављеног механичког виђења организације		Теорија људских ресурса/ Перспектива организационог понашања -организације постоје да би задовољавале људске потребе (не важи и обрнуто); -организ. и људи требају једни другима: организ. су потребни идеје, енергија и талентовани људи, а људима су потребни каријера, плата и шансе; <u>Представници:</u> E. Mayo, M.P.Follett, A.Maslow, D.M.McGregor, I.L.Janis	

<p>M.Weber, L. Gullick</p> <p>Теорије организације и окружења</p> <p>-организација је отворен систем међузависних активности уклопљених и зависних од ширег окружења;</p> <p>-систем је организован скуп делова које обједињују дефинисане процедуре, а који је креиран ради остварења специфичних циљева или опште сврхе постојања.</p> <p>-системска теорија, институционална теорија, теорија ресурсне зависности</p> <p><u>Представници:</u> D.Katz и R.Kahn, J.D.Thompson, J.W. Meyer & B.Rowan, J.Pfeffer и G.R. Salancik, G.R. Karroll и M.T. Hannan</p>	<p>-једна од главних тема: организација није самодовољно острво изоловано од свог окружења</p> <p><u>Представници:</u> C. Barnard, R.Merton, H.A.Simon, P.Selznick, R.M.Cyert, J.G. March, M.Dalton, T. Parsons, W.F.White</p>	<p>Модерна структурална теорија организације</p> <p>-организације су рационалне институције чија је сврха да остваре циљеве кроз правила и формални ауторитет; орг. контрола и координација су кључни за рационал. понашање;</p> <p>-постоји најбоља структура за сваку организацију, са аспекта циљева, окружења, технологије итд; специјализација и подела рада унапређују квалитет и обим производње.</p> <p><u>Представници:</u> T.Burns и G.M. Stalker, P.N. Blau и W.R.Scott, A.H. Walker и J.W.Lorsch, H. Mintzberg, R.M.Burton и B. Obel</p>
<p>Теорије организационе културе и промена</p> <p>-орг. културу чине: вредности, веровања, норме, перцепције, симболи, обрасци понашања;</p> <p>-орг. култура која рефлектује непожељне вредности (нпр. хијерархију, ригидност, хомогеност, затворене мреже) ограничава флексибилност и спровођење дугорочних промена; циљ је да се замене онима у којима се вреднују хориз. комуникације, отворене мреже, флексибилност, респонзивност, оснаживање појединаца и група итд.</p> <p><u>Представници:</u> W.E.Deming, E.Jacques, E.Schein, W.H.White, T.Peters и</p>	<p>Теорија моћи и политике у организацији</p> <p>-организације су комплексни системи појединаца и коалиција, у којима свако има сопствене интересе, вредности, преференције, перспективе и перцепције;</p> <p>-коалиције стално конкуришу једне другима за ресурсе;</p> <p>-утицај је примарно „оружје“;</p> <p>-циљеве ретко постављају појединци који имају формални ауторитети; они су резултат преговора између појединаца и коалиција.</p> <p><u>Представници:</u> R.M.Kanter, J.Pfeffer, J.March, H. Mintzberg, J.D. Thompson, J.R.P French и B.Raven</p>	<p>Економска теорија организације</p> <p>-користи концепте и алате из области економије у циљу анализе интерних процеса и структуре фирме (стр. 243);</p> <p>-анализира проблеме: како стимулисати менаџере и др. запослене да раде у интересу оних који контролишу, односно у случају држ. организација оних који доносе политике и алоцирају ресурсе.</p> <p>-агенцијска теорија, теорија трансакционих трошкова, теорија цена</p> <p><u>Представници:</u> M.C.Jensen & W.H.Meckling, O.E. Williamson, J.Locke, J.J. Rousseau, R.Cyert и J. March</p>

R. Waterman, A. Kennedy,	T. Deal G. Morgan	и				
2000	1990	1980	1970	1960	1950	

Извор: Адаптирано према Shafritz, Ott & Jang (2011)

2. Дискусија и закључак

Без обзира на велики број покушаја да се теорија организације XX века систематизује, управо због своје фрагментираности и комплексности, свака класификација теорија мора се схватити условно, будући да различити аутори оперишу с различитим категоризацијама, мада често и с различитим називима за исте ствари. Анализа различитих класификација теорија организације XX века представљених у претходном одељку указује на неколико закључака.

Прво, класификације организационих теорија које се базирају на једном једином критеријуму за груписање свакако су дефицитарне са аспекта дубљег разумевања одређених група теорија. Тако, на пример, класификација представљена у Табели 1 (према доминантној теми истраживања) не даје много информација о коришћеном методу анализе или о претпоставкама о начину функционисања и опстанка организације. На основу изабраних радова може се донекле закључивати о временским оквирима почетка истраживања одређених тема. Штавише, груписање радова према доминантној теми може да покаже на који начин су истраживања одређене теме еволуирала током стотинак година: одакле се кренуло, када и где се стигло. Могу да се препознају чињенице о посматраном феномену, да се уоче правилности (или обрасци) понашања и да се идентификују процеси који могу да објасне уочене обрасце. Може се детаљније описати конкретна појава (тема), јер се „види“ из више углова (нпр. историјског, економског, социолошког, психолошког, културолошког), а добијене информације и сазнања могу се уклопити у преферирани теоријски оквир, чиме се долази до научно прихватљивог објашњења истраживане појаве. Суштина је у мисаоној анализи истраживане појаве (теме), изолованој из социјалног контекста у којем се манифестује (Пејановић, 2009). С друге стране, груписање теорија организације према доминантној теми истраживања свакако доводи до „изоловања“ истраживане појаве, али не даје пуно информација о теоријским перспективама и приступима или методама истраживања конкретне појаве (теме). Слично је и с класификацијом представљеном у Табели 2 (према доминантној метафори организације). Ово због тога што метафоре, у суштини, имају парадоксалну улогу: док су, с једне стране, кључне за објашњавање и разумевање одређених аспеката организације, дотле, с друге стране, замагљују или потпуно игноришу неке друге аспекте организације, па не постоји ни једна једина појединачна теорија или метафора која нам омогућује да видимо и разумемо организацију у свим њеним аспектима (Morgan, 1986). Слично је и с применом само метафоре за потребе систематизације концепата и теорија организације XX века. С једне стране, осветљава „ширу слику“ организације из

угла одређене групе теорија, а с друге нас оставља ускраћеним за њихово много дубље и комплексније разумевање: да ли су засноване на неким другим претпоставкама о организацијама, а не само на њиховим метафорама, да ли су се те претпоставке мењале с протоком времена, да ли су њихово уже и шире окружење или метод истраживања утицали на резултате и промене у нашем разумевању организација и тако даље.

Друго, ниједна од представљених класификација није обухватила све или већину значајнијих теорија организације, које се и данас изучавају у академским институцијама. Ово вероватно због тога што је свака од њих омеђена изабраним критеријумима груписања и личним избором аутора. То чини непотпуним „мозаик“ теорије организације XX века и отежава дубље разумевање степена развијености истраживања организација у посматраном временском периоду.

Треће, анализиране класификације се истовремено и разликују и донекле преклапају, и то како у погледу јасноће критеријума класификације, тако и у погледу (сличног, али и различитог) временског дефинисања различитих теоријских перспектива, (различитих) назива (некада истих, а мало различитих) теоријских перспектива и (сличног, али и различитог) препознавања кључних доприноса релевантних аутора XX века. С једне стране, сасвим је логично да се с временом, с појавом нових емпиријских и других истраживања, теоријске перспективе мењају, утичу једна на другу, између њих се померају границе, па их је тешко прецизно, већ је могуће само их условно раздвојити. С друге стране, анализиране класификације, узете све заједно, уместо да појасне веома комплексну слику теорија организације XX века, пре стварају висок степен когнитивне конфузије, збрке и нереда.

Четврто, анализа представљених класификација показује да су аутори у покушају да логички групишу теорије користили један или већи број критеријума. Тако су се као најважнији критеријуми који се „појављују“ и/или „понављају“ у различитим класификацијама издвојили следећи: (1) тема истраживања; (2) метафора организације; (3) временски оквир; (4) метод истраживања; (5) виђење организације као отвореног vs. затвореног система; и (6) виђење организације као рационалног vs. природног (социјалног) система. При томе, ниједна од разматраних класификација не даје свеобухватну систематизацију теорија организације XX века интегрисањем свих препознатих критеријума. Неки аутори се баве временским уоквиривањем група теорија (нпр. Scott, Tossi & Shafitz et al.), док други уопште и не узимају у обзир временску димензију (нпр. Morgan), или само одређују почетак настанка одређене перспективе (нпр. Hatch, Pugh & Pugh, Davis). Неки аутори полазе од доминантне метафоре организације, док други свако виђење организације, комбиновањем две базичне димензије (отворен vs. затворен систем, и рационалан vs. природни систем), сврставају у тродимензионалну (нпр. Scott) или четвородимензионалну матрицу (нпр. Tossi). Неки се баве доминантним методом истраживања, други

опет не. Избор кључних аутора је такође омеђен изабраним критеријумом класификације и личним избором аутора, чиме се затвара простор, односно из слике „бришу“ важни доприноси. Тиме класификације теорија уместо да унесу ред, појасне одређене теорије и олакшају и омогуће њихово дубље разумевање у контексту у којем су настале, пре уносе збрку, неред и конфузију.

Зато сматрамо да је неопходно да се у трагању за разумевањем пође од интегрисаног приступа: потребно је учинити покушај повезивања претходних класификација и креирања интегралног оквира за систематизацију теорије организације XX века, као што је представљено у Табели 6.

Табела 6: Предлог јединственог оквира за систематизацију теорије организације XX века

ПЕРСПЕКТИВЕ (претпоставке о организацијама)	ПЕРСПЕКТИВА ОРГАНИЗАЦИЈЕ КАО ЗАТВОРЕНОГ СИСТЕМА	ПЕРСПЕКТИВА ОРГАНИЗАЦИЈЕ КАО ОТВОРЕНОГ СИСТЕМА	
ПЕРСПЕКТИВА ОРГАНИЗАЦИЈЕ КАО РАЦИОНАЛНОГ СИСТЕМА	Модел организације	<i>Затворени рационални модели</i>	<i>Отворени рационални модели</i>
	Временски оквир	1900-1930	1950-1985
	Теме истраживања	формална организациона структура, менаџмент	Организација и њено окружење, доношење одлука, орг. дизајн
	Метафора организације	<i>Организације као машине</i>	<i>Организације као мозгови</i>
	Метод	-осервација, историјски метод, лична рефлексивна искуства	-компаративна истраживања, мултиваријациона статистичка анализа
	Кључне теорије/ приступи и аутори/ доприноси	<u>Научни менаџмент</u> (Taylor, 1903, 1911; Gantt, 1910; Gilbreth(s), 1912, 1917), <u>Административна теорија</u> (Fayol, 1916), <u>Теорија бирократије</u> (Weber, 1924)	<u>Карнеги школа</u> (Simon, 1947; March и Simon, 1958; Cyert и March, 1963), <u>Контингентна структурална теорија</u> (Lawrence и Lorsch, 1967; Woodward, 1965; Thompson, 1967; Perrow, 1967; Mintzberg, 1979), <u>Економске теорије организације</u> (Jensen и Meckling, 1976; Williamson, 1985)

ПЕРСПЕКТИВА ОРГАНИЗАЦИЈЕ КАО ПРИРОДНОГ (СОЦИЈАЛНОГ) СИСТЕМА	Модел организације	<i>Затворени социјални модели</i>	<i>Отворени социјални модели</i>
	Временски оквир	1930-1960	1950 - 2000
	Теме истраживања	-људи у организацији, неформална организација	-организационе промене и учење, моћ и политика у организацији, организациона култура
	Метафора организације	<i>Организације као организми</i>	<i>организације као организми, организације као политички системи, организације као флукс и трансформација, организација као култура</i>
	Метод	-етнографске студије, интервјуисање, опсервације	-студија случаја, деконструкције, критика теорије, анкетирање, мултиваријациона стат. анализа
	Кључне теорије/ приступи и аутори/ доприноси	<u>Школа међуљудских односа</u> (Mayo, 1933; Barnard, 1938), Maslow, 1943; McGregor, 1960; Herzberg, Mausner и Snyderman, 1959; Likert, 1961)	<u>Системска теорија</u> (Bertalanffy, 1951, 1956, 1968; Boulding, 1956; Katz и Kahn, 1978; Emery и Trist, 1960), <u>Институционална теорија</u> (Selznick, 1949; Di-Magio и Powell, 1983; Meyer и Rowan, 1977), <u>Теорија ресурсне зависности</u> (Pfeffer и Salancik, 1978), <u>Теорија популационе екологије</u> (Hannan, Freeman, 1977), <u>Теорије културе</u> (Jaques, 1952; Schein, 1985; Peters и Waterman, 1982; Deal и Kennedy, 1982), <u>Теорије промена и учења</u> (Lewin, 1947; Pettigrew, 1985, 1990; Kotter, 1986; Argyris и Schon, 1978; Senge, 1990; Nonaka, 1991)

Извор: Аутор

Предложени оквир за систематизацију теорије организације XX века, представљен у Табели 6, препознаје четири групе теорија, које описују четири основна типа виђења и начина истраживања организације у теорији XX века: (1) затворени рационални модели (1900-1930); (2) затворени социјални (природни) модели (1930-1960); (3) затворени рационални модели (1950-1985) и (4) отворени социјални (природни) модели (1950-2000). Груписање теорија извршено је према неколико критеријума: (1) доминантна претпоставка о организацијама – перспектива (најопштији критеријум); (2) временски оквир; (3) преовлађујуће

теме истраживања; (4) метафора(е) организације; (5) метод(и) истраживања; (6) кључне теорије и изабрани аутори/доприноси. Селекција укључених аутора извршена је на основу њиховог значаја и доприноса развоју теорије организације и заступљености у уџбеницима из различитих области организације на високошколским установама како у Србији, тако и широм света. Њихови изабрани радови наведени су у списку литературе.

Верујемо да ће предложени оквир за систематизацију теорија организације XX века пружити јаснију слику и помоћи у њиховом дубљем разумевању. Будући правци истраживања у овој области могли би се наћи у укључивању додатних заједничких критеријума – карактеристика препознатих теоријских перспектива који ће допринети њиховом дубљем разумевању и профилисању, као и у додавању аутора и њихових радова који нису укључени.

Литература

- Argyris, C., & Schon, D. A. (1978). *Organizational learning: a theory of action perspective*. Addison Wesley Publishing Company.
- Barnard, C. I. (1938). *The functions of the executive*. Cambridge: Harvard University Press.
- Baum, J. A. C., & Rowley, T. J. (2002). Companion to organizations: an introduction. У J. A. C. Baum (yp.), *Companion to organizations* (стр. 1-34). Blackwell Publishers.
- Boulding, K. (1956). General systems theory - the skeleton of science. *Management Science*, 2(3), 197-208.
- Cyert, R. M., & March, J. G. (1963). *A behavioral theory of the firm*. New York: Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1982). *Corporate cultures: the rites and rituals of corporate life*. Addison Wesley Publishing Company.
- DiMaggio, P., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48, 147-160.
- Emery, F. E., & Trist, E. L. (1960). *Socio-technical systems, management sciences, models and technique*. London: Pergamon.
- Fayol, H. (1949). *General and industrial management*. London: Sir Isaac Pitman & Sons, Ltd.
- Fenton, E. M., & Pettigrew, A. M. (2000). Theoretical perspectives on new forms of organizing. У A. M. Pettigrew & E. M. Fenton (yp.), *The Innovating Organization* (стр. 1-46). London: Sage.

- Gantt, H. L. (1910). *Work, wages, and profits: their influence on the cost of living*. New York: Engineering Magazine Company.
- Gilbreth, F. B. (1912). *Primer of scientific management*. D. Van Nostrand Company.
- Gilbreth, F. B., & Gilbreth, L. M. (1917). *Applied motion study: a collection of papers on the efficient method to industrial preparedness*. Sturgis & Walton Company.
- Hambrick, D. C. (2007). The field of management's devotion to theory: too much of a good thing? *Academy of Management Journal*, 50, 1346-1352.
- Hannan, M. T., & Freeman, J. (1977). The population of ecology of organizations. *American Journal of Sociology*, 82, 929-964.
- Hatch, M. J. (1997). *Organization theory: modern, symbolic and postmodern perspectives*. Oxford: Oxford University Press.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Jaques, E. (1952). *The changing culture of a factory*. New York: Dryden Press.
- Jensen, M., и Meckling, W. (1976). Theory of the firm: managerial behavior, agency costs and ownership structure. *The Journal of Financial Economics*, 3, 305-360.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. 2nd ed. New York: Wiley.
- Kotter, J. P. (1986). *The general managers*. Free Press.
- Lawrence, P., & Lorsch, J. (1967). Differentiation and integration in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 12, 1-30.
- Lewin, K. (1947). Frontiers in group dynamics. *Human Relations*, 1, 5-41.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization*. New York: Macmillan.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83, 340-363.

- Miles, J. A. (2012). *Management and organization theory*. New York: John Wiley & Sons, Jossey-Bass.
- Mintzberg, H. (1979). *The structuring of organizations*. Prentice-Hall.
- Morgan, G. (1986). *Images of organization*. London: Sage Publications.
- Nonaka, I. (1991). The knowledge creating company. *Harvard Business Review*, 69, 96-104.
- Perrow, C. (1986). *Complex organisations: a critical essay*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Пејановић, П. (2009). Методи квалитативних истраживања у друштвено-економској (и агроекономској) науци. *Летопис научних радова*, 33(1), 5-18.
- Perrow, C. (1967). A framework for the comparative analysis of organizations. *American Sociological Review*, 32, 194-208.
- Peters, T. J., & Waterman, R. H. (1982). *In search of excellence*. New York: Harper & Row.
- Pettigrew, A. M. (1985). *The awakening giant: continuity and change*. Oxford: ICL Basil Blackwell.
- Pettigrew, A. M. (1990). Longitudinal field research on change: theory and practice. *Organization Science*, 1(3), 267-292.
- Pugh, D. S. (1988). *Organization theory: selected readings*. 2nd ed. Penguin Books.
- Pugh, D. S. (2007). *Organization theory: selected classic readings*. 5th ed. Penguin Books.
- Pugh, D. S., & Hickson, D. J. (2016). *Great writers on organizations*. The 3rd omnibus edition. New York: Routledge.
- Puranam, P., Alexy, O., & Reitzig, M. (2014). What's new about new forms of organizing? *Academy of Management Review*, 39(2), 162-180.
- Schein, E. (1985). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Scott, W. R. (1992). *Organizations, rational, natural and open systems*. 2nd. ed. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Scott, W. R. (2003). *Organizations: rational, natural and open systems*. 3rd ed. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Scott, W. R., & Davis, G. F. (2007). *Organizations and organizing: rational, natural, and open system perspectives*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

- Shafritz, J. M., Ott, S. J., & Jang, Y. S. (2011). *Classics of organizational theory*. 7th ed. Belmont, Calif.: Wadsworth.
- Senge, P. (1990). *The fifth discipline: the art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday/Currency.
- Simon, H. A. (1947). *Administrative behavior: a study of decision-making processes in administrative organization*. Oxford: Macmillan.
- Taylor, W. F. (1903). *Shop management*. American Society of Mechanical Engineers.
- Taylor, W. F. (1911). *Principles of scientific management*. New York, London: Harper & brothers.
- Thompson, J. (1967). *Organizations in action*. New York: McGraw-Hill.
- Tossi, H. L. (2009). *Theories of organization*. London: Sage.
- Von Bertalanffy, L. (1956). General system theory. У F. E. Emery (yp.), *General System*. Yearbook of the Society for the Advancement of General System Theory.
- Von Bertalanffy, L. (1968). *General system theory: foundations, development, applications*. New York: George Braziller.
- Weber, M. (1947). *The theory of social and economic organization*. Free Press.
- Williamson, O. E. (1985). *The economic institutions of capitalism*. New York: Free Press.
- Woodward, J. (1965). Review of industrial organization: theory and practice. *American Sociological Review*, 32, 313–315.

Summary

This paper analyzes different classifications of organization theory in the XX century in order to shed light on major perspectives in organisational research. The paper analyses six different classifications, offered by the following authors: Pugh (1988, 2007) and Pugh & Davis (2007), Morgan (1986), Hatch (1997), Tossi (2009), Scott (1992, 2003) and Scott & Davis (2007), and Shafitz et al. (1911). The analysis has shown that existing classifications and typologies are rather confusing and insufficient in capturing the complexity of the organization theory in the XX century. Therefore an integral framework for systematization of theories has been proposed.