

## The Greek Review of Social Research

Vol 89 (1996)

89-90 A'-B'



Οι ανεκπλήρωτες υποσχέσεις της θεωρίας των οργανώσεων: σύγκριση της οικολογίας των οργανώσεων με τη νεο-θεσμική ανάλυση

Δημήτρης Α. Σωτηρόπουλος

doi: [10.12681/grsr.688](https://doi.org/10.12681/grsr.688)

Copyright © 1996, Δημήτρης Α. Σωτηρόπουλος



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

### To cite this article:

Σωτηρόπουλος Δ. Α. (1996). Οι ανεκπλήρωτες υποσχέσεις της θεωρίας των οργανώσεων: σύγκριση της οικολογίας των οργανώσεων με τη νεο-θεσμική ανάλυση. *The Greek Review of Social Research*, 89, 81–104.  
<https://doi.org/10.12681/grsr.688>

Δημήτρης Α. Σωτηρόπουλος\*

---

ΟΙ ΑΝΕΚΠΛΗΡΩΤΕΣ ΥΠΟΣΧΕΣΕΙΣ  
ΤΗΣ ΘΕΩΡΙΑΣ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ:  
Σύγκριση της οικολογίας των οργανώσεων  
με τη νεο-θεσμική ανάλυση

---

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Από τότε που ο Max Weber περιέγραψε τον ιδεότυπο της σύγχρονης γραφειοκρατίας (1911-1913) και ο Frederik Winslow Taylor την υπεροχή του επιστημονικού μάνατζμεντ (1911), σε σύγκριση με παλαιότερους τρόπους διαχείρισης, οι θεωρητικοί των οργανώσεων προσπαθούν να κατανοήσουν τι είναι οι τυπικές οργανώσεις (formal organizations) με τρόπο που θυμίζει τον γνωστό μύθο για τους τυφλούς κατοίκους μιας πόλης που συναντούν για πρώτη φορά έναν ελέφαντα:<sup>1</sup> ένας σκοντάφτει σε κάποιο από τα πόδια του ζώου, άλλος νιώθει την ουρά του, ένας άλλος αγγίζει την προβοσκίδα του. Καθένας τους προσπαθεί να περιγράψει στους υπόλοιπους ολόκληρο το ζώο, ορμώμενος από την εντύπωση που έχει για ένα ένα μόνο μέλος του σώματός του.

Η παρούσα μελέτη παρουσιάζει και αξιολογεί δύο πρόσφατες θεωρίες των οργανώσεων που έχουν ήδη μεγάλη απήχηση στον αγγλοσαξωνικό χώρο, τη θεωρία της οργανωσιακής ή πληθυσμιακής οικολογίας ('organizational' ή 'population ecology theory') και

---

\* Δρ. Κοινωνιολογίας-Δικηγόρος.

1. David Hicks και Margaret A. Gwynne, *Cultural Anthropology*, β' έκδοση, Νέα Υόρκη, Harper-Collins, 1996, σ. 45-46. Βλ. και το διάσημο άρθρο του Donald Puchala, «Of Blind Men, Elephants and International Integration», *Journal of Common Market Studies*, τόμ. 10, τχ. 3, σ. 267-284.

τη νεο-θεσμική θεωρία των οργανώσεων ή το νεο-θεσμισμό ('neo-institutionalist theory' ή 'neo-institutionalism').<sup>2</sup>

Στα αμέσως επόμενα μέρη του άρθρου δεν γίνεται μια συνολική παρουσίαση των δύο πρώτων θεωριών, αλλά επιχειρείται η καταγραφή της συμβολής τους σε ένα συγκεκριμένο ζήτημα: ποια είναι η σχέση του περιβάλλοντος των οργανώσεων με τις αλλαγές στη δομή και τη δράση τους; Το κύριο συμπέρασμα του άρθρου είναι ότι, αν η πρώτη θεωρία είναι μια από τις «τυφλές», δηλαδή μερικές, προσεγγίσεις του οργανωσιακού φαινομένου, ειδικότερα της οργανωσιακής μεταβολής, η δεύτερη μάλλον είναι απλά μονόφθαλμη. Σε αντίθεση με την προσέγγιση της οργανωσιακής οικολογίας, η νεο-θεσμική προσέγγιση έχει ευλύγιστες έννοιες και κοινωνικοπολιτικές ευαισθησίες ενώ εξηγεί καλύτερα τις αλλαγές που συμβαίνουν στις οργανώσεις.

Στην εισαγωγή της μελέτης θίγονται πολύ συνοπτικά οι γνωστές παλαιότερες θεωρίες των οργανώσεων που δεν έδιναν τόση σημασία στην επίδραση του περιβάλλοντος πάνω στις οργανώσεις. Κατόπιν εξηγούνται οι όροι «περιβάλλον» και «αλλαγή» και συσχετίζονται μεταξύ τους με βάση λίγες ιδέες-κλειδιά που επανέρχονται τακτικά στην κοινωνιολογική θεωρία και τη θεωρία των οργανώσεων. Η θεωρία της οργανωσιακής οικολογίας έχει ως αφητηρία μια τέτοια ιδέα, την ιδέα της φυσικής επιλογής. Αφού καταγραφούν, κάπως σχηματικά, οι κύριες έννοιες της οργανωσιακής οικολογίας, κατόπιν επιχειρείται η ανασκευή της. Με τον ίδιο τρόπο παρουσιάζεται και η νεο-θεσμική θεωρία που, όμως, αξιολογείται θετικότερα

2. Μια τρίτη, επίσης δημοφιλής, θεωρία, που δεν παρουσιάζεται εδώ, είναι η δια-οργανωσιακή θεωρία των δικτύων των Edward O. Laumann, Joseph Galaskiewicz και Peter Marsden, στις ΗΠΑ, και τον Jeremy J. Richardson, A.G. Jordan, D. Marsh και R.A.W. Rhodes, στη Βρετανία. Η θεωρία τους δεν έχει την εννοιολογική συνοχή ούτε τις ερμηνευτικές φιλοδοξίες της οργανωσιακής οικολογίας και του νεο-θεσμισμού και συνιστά μάλλον μεθοδολογική και περιγραφική παρά πλήρως αναπτυγμένη ερμηνευτική προσέγγιση. Βλ., ενδεικτικά, Edward O. Laumann και David Knoke, *The Organisational State*, Madison, Wisc., The University of Wisconsin Press, 1987. Edward O. Laumann, Joseph Galaskiewicz και Peter Marsden, «Community Structure as Inter-Organizational Linkage», *Annual Review of Sociology*, τόμ. 4, σ. 455-484. Joseph Galaskiewicz, «Professional Networks and the Institutionalization of a Single Mind Set», *American Sociological Review*, τόμ. 50, Οκτώβριος 1985, σ. 639-658. D. Marsh και R.A.W. Rhodes, επιμ., *Policy Networks in British Government*, Οξφόρδη, Oxford University Press, 1992. Jeremy J. Richardson και A.G. Jordan, *Governing Under Pressure*, β' έκδ., Οξφόρδη, Martin Robertson, 1985.

από την αντίπαλό της. Στο συμπέρασμα εκτιμάται ότι περαιτέρω θεωρητική και εμπειρική έρευνα, στην κατεύθυνση της νεο-θεσμικής θεωρίας, θα μπορούσε να αναδείξει τις αρετές της στο έργο της διατύπωσης δόκιμων υποθέσεων εργασίας γύρω από τη διαφοροποιημένη κατά ιστορικό και κοινωνικο-πολιτικό πλαίσιο σχέση του περιβάλλοντος με τις οργανώσεις.

### Η ΣΚΟΤΕΙΝΗ ΨΗΛΑΦΗΣΗ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ

Μετά τον Weber και τον Taylor, άλλοι θεωρητικοί της διοίκησης και του μάνατζμεντ προσέγγισαν το οργανωσιακό φαινόμενο, θεωρώντας το περιβάλλον των οργανώσεων δεδομένο. Κύριο μέλημά τους ήταν να εξακριβώσουν ποιες παθολογικές όψεις των οργανώσεων εμπόδιζαν την αποτελεσματικότητα της δράσης τους. Στο μεσοπόλεμο, οι μελέτες του Henri Fayol, των Luther Gulick και L. Urwick και του Chester Barnard ψηλάφησαν τις φανερές, τυπικές όψεις των οργανώσεων, δηλαδή κυρίως των ιδιωτικών εργοστασίων, με σκοπό να συστήσουν λύσεις στα προβλήματα της διαχείρισης και της αποτελεσματικότητας των παραγωγής.<sup>3</sup> Οι σχεδόν σύγχρονες μελέτες της σχολής των ανθρωπίνων σχέσεων (F.J. Roethlisberger και William J. Dickson), αλλά και του Chester Barnard, ανίχνευσαν τις άτυπες, συχνά αδιαφανείς όψεις των οργανώσεων, με σκοπό να προτείνουν λύσεις στα προβλήματα της υποκίνησης και της καθοδήγησης των εργαζομένων.<sup>4</sup> Το κοινωνικο-πολιτικό και οργανωσιακό περιβάλλον, που αποτελείται, μεταξύ άλλων, από αξίες και στάσεις, ρουτίνες και έθιμα, κανόνες δικαίου, την εκάστοτε διαθέσιμη τεχνολογία, τον κρατικό μηχανισμό και άλλες, ανταγωνιστικές ή συμπληρωματικές, οργανώσεις, δεν ήταν ακόμα ορατό στους προ-πολεμικούς παρατηρητές των οργανώσεων.

3. Βλ. Henri Fayol, *General and Industrial Management*, Λονδίνο, Pitman, 1949 (πρώτη έκδοση στα γαλλικά το 1919). Luther Gulick και L. Urwick, επιμ., *Papers on the Science of Administration*, Νέα Υόρκη, Institute for Public Administration, Columbia University, 1938. Chester I. Barnard, *The Functions of the Executive*, Cambridge, Mass., Harvard University Press, 1938.

4. F.J. Roethlisberger και William J. Dickson, *Management and the Worker*, Cambridge, Mass., Harvard University Press, 1939.

Χρησιμοποιώντας το παράδειγμα της υπηρεσίας του Tennessee Valley Authority (TVA), ο Philip Selznick έδειξε το 1949 τις επιπτώσεις της δράσης εξωγενών ομάδων συμφερόντων πάνω στη στοχοθεσία και τις εσωτερικές διαδικασίες των οργανώσεων.<sup>5</sup> Ωστόσο, ο Selznick αντιμετώπιζε τις περιβαλλοντικές, δηλαδή τις εξωγενείς προς την οργάνωση, επιδράσεις περισσότερο ως πηγές παθολογίας της οργανωσιακής δράσης παρά ως προσδιοριστικούς παράγοντες της ίδιας της δομής των οργανώσεων.

Μετά τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο, τρεις ιδέες-κλειδιά χρησιμοποιήθηκαν στην προσπάθεια ερμηνείας των φαινομένων κοινωνικής και οργανωσιακής αλλαγής: η προσαρμογή, η κοινωνική σύγκρουση και η επιλογή. Και οι τρεις, με διαφορετικό τρόπο η καθεμιά, εγκατέστησαν το «οργανωσιακό περιβάλλον» στο στερέωμα των εννοιών της θεωρίας των οργανώσεων.

#### ΦΩΣ ΣΤΟ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΑΛΛΑΓΗ

Διάφορες προσεγγίσεις της θεωρίας των οργανώσεων έχουν αναζητήσει τον κρίκο που συνδέει το περιβάλλον με την αλλαγή στις οργανώσεις, ανατρέχοντας σε μία από τις παρακάτω ιδέες-κλειδιά: την προσαρμογή, τη σύγκρουση και την επιλογή.

Η πρώτη ιδέα-κλειδί, που έδωσε την αφορμή για μια νέα θεώρηση της σχέσης του περιβάλλοντος με τις οργανώσεις, ήταν η ανάγκη *προσαρμογής* των οργανώσεων στις μεταβαλλόμενες συνθήκες του άμεσου περιβάλλοντός τους. Οι οργανώσεις αλλάζουν, επειδή προσαρμόζουν είτε τη στρατηγική τους είτε τις εσωτερικές τους δομές προκειμένου να ανταποκριθούν σε εξωγενείς μεταβολές.

Η διαμόρφωση της εκάστοτε στρατηγικής δράσης και της εσωτερικής δομής των οργανώσεων, ως συνέπεια της προσαρμογής τους στο περιβάλλον, αποτέλεσε στη δεκαετία του 1960 αντικείμενο συστηματικών μελετών της ενδεχομενικής θεωρίας (contingency theory), κυριότεροι εκπρόσωποι της οποίας ήσαν οι Paul R. Lawrence και Jay W. Lorsch.<sup>6</sup> Στη δεκαετία του 1970 οι Jeffrey Pfeffer

---

5. Philip Selznick, *TVA and the Grass Roots: A Study of Politics and Organization*, Berkeley, University of California Press, 1949.

6. Paul R. Lawrence και Jay W. Lorsch, *Organization and Environment*, Richard D. Irwin, Homewood, Illinois, 1969 (πρώτη έκδοση από το Harvard Business School το 1967).

και Gerald R. Salancik υποστήριξαν ότι οι περιβαλλοντικές συγκυρίες δεν επηρεάζουν απλώς, αλλά ελέγχουν ουσιαστικά την εξέλιξη των οργανώσεων μέσω των διαθέσιμων σε αυτές πόρων (resources).<sup>7</sup>

Η προσαρμογή ως έννοια χρησιμοποιήθηκε όχι μόνο από τη θεωρία των οργανώσεων αλλά και από την κρατούσα κοινωνιολογική θεωρία της εποχής εκείνης, δηλαδή από τον δομολειτουργισμό, ως το κλειδί ερμηνείας φαινομένων κοινωνικής αλλαγής. Η κοινωνική αλλαγή επέρχεται όταν μια οργάνωση ή ένα ολόκληρο κράτος-έθνος αναγκάζεται να προσαρμοσθεί σε αλλαγές που έχουν συμβεί στο οικονομικό, γεω-πολιτικό ή πολιτιστικό περιβάλλον. Τα υπο-συστήματα ενός συστήματος μεταβάλλονται προσαρμοζόμενα στις εξωτερικές συνθήκες που αντιμετωπίζει το σύστημα, έτσι ώστε να διευκολύνουν την επιβίωσή του πετυχαίνοντας μια νέα ισορροπία μεταξύ τους και με ό,τι τα περιβάλλει.

Σήμερα, η προσαρμογή ως ερμηνευτικό κλειδί δε χαίρει ευρείας αποδοχής. Παρότι αυτή χρησιμοποιείται από τη συστημική θεωρία, η εναλλακτική θεωρητική προσέγγιση, που εξηγεί την κοινωνική και την οργανωσιακή αλλαγή με αναφορά στη διαρκή *σύγκρουση* ατόμων και ομάδων και την ασυμβατότητα δομών, φαίνεται πιο πειστική. Η εγγενής ασυμβατότητα ανάμεσα στις επιτελικές και τις διοικητικές λειτουργίες μιας οργάνωσης είχε ανιχνευθεί στο μεσοπόλεμο από τους Luther Gulick και L. Urwick.<sup>8</sup> Μεταπολεμικά, η μελέτη του Melville Dalton τόνισε τις συγκρούσεις ανεπίσημων ομάδων (κλικών) που αγκιστρώνονται σαν αναρριχητικά φυτά πάνω στην επίσημη δομή, δηλαδή το σκελετό μιας οργάνωσης, ταυτόχρονα χρησιμοποιώντας τον ως χάρτη σύμπληξης συμμαχιών και ακυρώνοντάς τον ως αποκλειστικό αγωγό μετάδοσης εντολών από τις ύπατες στις έσχατες θέσεις εργασίας και, παράλληλα, παροχής πληροφοριών από τις τελευταίες στις πρώτες.<sup>9</sup> Ο μαρξισμός κατέστησε δημοφιλές στην κοινωνιολογική θεωρία το γνωστό διαλεκτικό σχήμα 'θέση-αντίθεση-σύνθεση'. Το περιβάλλον ήταν κατεξοχήν ο γεμάτος συγκρούσεις κοινωνικο-πολιτικός περίγυρος των οργανώσεων. Οι οργανωσιακοί μετασχηματισμοί, αλλά και η παρεμπόδιση των μετασχηματισμών, συνδέθηκαν από τους μαρξιστές θεωρητικούς των οργανώσεων με τις ταξικές συγκρούσεις που

7. Jeffrey Pfeffer και Gerald R. Salancik, *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*, Νέα Υόρκη, Harper και Row, 1978.

8. Luther Gulick και L. Urwick, *όπ.π.*

9. Melville Dalton, *Men Who Manage*, Νέα Υόρκη, John Wiley, 1959.

σοβούν στο εσωτερικό των οργανώσεων, ιδιαίτερα στην αλυσίδα παραγωγής των εργοστασίων.<sup>10</sup>

### Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗΣ ΟΙΚΟΛΟΓΙΑΣ

Η τρίτη ιδέα-κλειδί είναι η *επιλογή*, που θυμίζει τη φυσική επιλογή της δαρβινικής βιολογίας. Η 'επιλογή', μαζί με την 'οργανωσιακή ποικιλία', τον 'πληθυσμό οργανώσεων', την 'οργανωσιακή μορφή' και την 'οικολογική κόγχη', συνιστούν το εννοιολογικό οπλοστάσιο της σύγχρονης θεωρίας της οργανωσιακής ή πληθυσμιακής οικολογίας. Η οργανωσιακή οικολογία συνδέει το περιβάλλον με αλλαγές όχι σε μεμονωμένες οργανώσεις αλλά σε σύνολα παρόμοιων οργανώσεων, δηλαδή σε πληθυσμούς οργανώσεων. Συγκεκριμένα, η θεωρία αυτή παρατηρεί ότι υπάρχει πληθώρα πληθυσμών οργανώσεων που λαμβάνουν ποικίλες οργανωσιακές μορφές. Διάφοροι πληθυσμοί οργανώσεων γεννώνται, αλλά ορισμένοι μόνον, οι πιο κατάλληλοι, 'επιλέγονται' και επιβιώνουν μέχρι να διανύσουν έναν κύκλο-ζωής, να γίνουν σπάνιοι και, τέλος, να εξαφανιστούν από προσώπου αγοράς, για να δώσουν τη θέση τους σε άλλους νέους, πιο 'πετυχημένους' πληθυσμούς.<sup>11</sup>

Τα ερωτήματα που θέτει η θεωρία της οργανωσιακής οικολογίας είναι ανάλογα με ορισμένα ερωτήματα της δαρβινικής βιολογίας: Γιατί υπάρχουν τόσα πολλά είδη οργανώσεων που διαφέρουν ως προς τη δομή και τις στρατηγικές τους (εργοστάσια, εστιατόρια, αλυσίδες καταστημάτων, εταιρείες κ.λπ.); Γιατί οι οργανώσεις αυτές δεν παρουσιάζουν απειρία μορφών αλλά μια πεπερασμένη ποικιλία;<sup>12</sup> Ποιες μορφές οργανώσεων γεννώνται και πώς; Ποιες

10. Βλ. Michael Burawoy, *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism*, Chicago, Chicago University Press, 1979, και Richard Edwards, *The Transformation of the Work Place in the Twentieth Century*, Νέα Υόρκη, Basic Books, 1979.

11. Βλ. τις θεμελιακές για την προσέγγιση αυτή δημοσιεύσεις των Michael T. Hannan και John Freeman, «The Population Ecology of Organizations», *American Journal of Sociology*, τόμ. 85, τχ. 2, 1977, σ. 929-964 των ίδιων, «Structural Inertia and Organizational Change», *American Sociological Review*, τόμ. 49, 1984, σ. 149-164, και Bill McKelvey και Howard E. Aldrich, "Populations, Natural Selection, and Applied Organizational Science", *Administrative Science Quarterly*, τόμ. 28, 1983, σ. 121-128.

12. Βλ. Χαρίδημος Τσοκάς, «Τύχη και αναγκαιότητα στις οργανώσεις: νεο-εξελικτικές προσεγγίσεις στη θεωρία των οργανώσεων», στο Ιωάννα Τσιβάκου, επιμ., *Δράση και σύστημα: σύγχρονες προσεγγίσεις στη θεωρία των οργανώσεων*, Αθήνα, Θεμέλιο, 1995, σ. 300.

από όσες έχουν γεννηθεί κατορθώνουν να επιβιώσουν; Πότε εξαφανίζονται κάποιες από τις οργανωσιακές μορφές που έχουν επιζήσει για κάποιο χρονικό διάστημα; Είναι φανερό ότι, σε αντίθεση με προηγούμενες θεωρίες που ασχολούνταν με τις επιδράσεις του περιβάλλοντος πάνω σε μεμονωμένες οργανώσεις (π.χ. το εργοστάσιο γύψου που μελέτησε ο Alvin Gouldner, σε σχέση με την τοπική κοινότητα όπου αυτό βρισκόταν)<sup>13</sup>, η θεωρία της οργανωσιακής οικολογίας μελετά ομάδες, ακριβέστερα πληθυσμούς οργανώσεων. Η ιδιαιτερότητα της θεωρίας αυτής έγκειται στο ότι εξετάζει διαφορετική μονάδα ανάλυσης: η οργανωσιακή οικολογία δεν ενδιαφέρεται για τη συμπεριφορά μίας, αλλά ταυτόχρονα πολλών οργανώσεων που συναποτελούν έναν πληθυσμό με δεδομένη μορφή.

Αλλά τι είναι οργανωσιακή μορφή και πού γεννάται και επιβιώνει; Δύο κύριοι εκπρόσωποι της οργανωσιακής οικολογίας, οι Michael T. Hannan και John Freeman, έχουν ορίσει τις οργανωσιακές μορφές ως σύνολα οδηγιών για την κατασκευή οργανώσεων και τη διεξαγωγή της συλλογικής δράσης.<sup>14</sup> Η ευριστική αξία αυτής της έννοιας συνίσταται στην παρεπόμενη διαπίστωση ότι οι οργανωσιακές μορφές δεν είναι άπειρες, αλλά αριθμητικά περιορισμένες. Γεννώνται και επιβιώνουν μόνον εκείνες οι οργανωσιακές μορφές που κάθε φορά ευνοούνται από το οικονομικό, πολιτικό, πολιτισμικό, νομικό και τεχνολογικό περιβάλλον.

Για να επιτύχει μια οργανωσιακή μορφή την επιβίωσή της, δηλαδή για να επιλεγεί από το περιβάλλον, απαιτείται να εξασφαλίσει μια ανθεκτική γωνιά σε αυτό. Όπως γράφει ο Χαρίδημος Τσούκας, «εκείνη η συγκεκριμένη 'γωνιά' του περιβάλλοντος μέσα στην οποία λειτουργεί μια οργάνωση ονομάζεται 'οικολογική κόγχη' (niche) και μπορεί να παρομοιασθεί με μια δεξαμενή από την οποία οι οργανώσεις αντλούν πόρους και στην οποία επιστρέφουν τα προϊόντα τους».<sup>15</sup>

Σύμφωνα με την οργανωσιακή οικολογία, υπάρχει μια ποικιλία πληθυσμών οργανώσεων, που θυμίζει τη βιο-ποικιλία που συναντάται στη φύση. Η οργανωσιακή ποικιλία εξαρτάται από τρεις παρά-

13. Alvin Gouldner, *Patterns of Industrial Bureaucracy*, Νέα Υόρκη, The Free Press, 1954.

14. Michael T. Hannan και John Freeman, *Organizational Ecology*, Cambridge, Mass., Harvard University Press, 1989, σ. 48.

15. Χαρίδημος Τσούκας, *ό.π.*, σ. 302, και Michael T. Hannan και John Freeman, *Population Ecology*, *ό.π.*, σ. 95 επόμε.



γοντες: από το ρυθμό ίδρυσης νέων οργανώσεων, από το ρυθμό αλλαγής της δομής και στρατηγικής των οργανώσεων που επιβιώνουν και από το ρυθμό διάλυσης των οργανώσεων (π.χ. λόγω χρεοκοπίας, τελικής επίτευξης του σκοπού ίδρυσής τους, ή ενσωμάτωσής τους σε άλλες οργανώσεις). Οι ρυθμοί ίδρυσης και διάλυσης των οργανώσεων αντανακλούν ως έννοιες τη γεννητικότητα και θνησιμότητα των οργανισμών που μελετά η βιολογία, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι ισχύουν στον κόσμο των οργανώσεων οι τάσεις ('νόμοι') που παρατηρούνται στον κόσμο των έμβιων όντων.

Σύμφωνα με τον θεωρητικό της οργανωσιακής οικολογίας Howard E. Aldrich, η 'φυσική' επιλογή κάποιων πληθυσμών οργανώσεων πραγματοποιείται σε τρία στάδια.<sup>16</sup> Το πρώτο στάδιο συμβαίνει όταν εμφανίζονται ποικιλίες οργανωσιακών μορφών. Κατά το δεύτερο στάδιο, γίνεται επιλογή μεταξύ των μορφών που προέκυψαν στο πρώτο στάδιο. Οι μορφές που είναι συμβατές με το περιβάλλον επιβιώνουν, ενώ οι υπόλοιπες εκλείπουν. Το τρίτο στάδιο είναι η διατήρηση των επιτυχημένων μορφών που συντηρούνται και αναπαράγονται.

Η οργανωσιακή οικολογία έχει εντοπίσει ορισμένες τάσεις στη συμπεριφορά των πληθυσμών που κρίνουν την επιβίωση κάποιων οργανώσεων και την εξαφάνιση άλλων. Αυτές είναι το «παθητικό της ηλικίας» ('liability of newness'), το «παθητικό του μικρού μεγέθους» ('liability of smallness') και η «η εξάρτηση από την πυκνότητα» ('dependency dependence').<sup>17</sup>

Η πρώτη τάση, το «παθητικό της ηλικίας», σημαίνει ότι οι καινούριες οργανώσεις εκλείπουν συχνότερα από ό,τι οι παλαιότερες, ήδη κατεστημένες, οργανώσεις. Οι καινούριες οργανώσεις είναι τρωτές, γιατί τα μέλη τους δεν έχουν ακόμη οικοδομήσει σχέσεις εμπιστοσύνης μεταξύ τους και δεν έχουν υιοθετήσει σταθερούς ρόλους και πρακτικές μέσα στην οργάνωση. Οι καινούριες οργανώσεις, εφόσον αποτελούν μια εντελώς νέα οργανωσιακή μορφή, είναι τρωτές και γιατί δεν υπάρχει στην αγορά εργασίας διαθέσιμο

16. Howard E. Aldrich, *Organizations and Environments*, Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice Hall, 1979, και Howard E. Aldrich και Jeffrey Pfeffer, «Environments of Organizations», *Annual Review of Sociology*, τόμ. 2, 1976, σ. 81.

17. W. Richard Scott, *Organizations: Rational, Natural and Open Systems*, third edition, Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice Hall, 1992, σ. 217.

προσωπικό με προϋπηρεσία και χρήσιμες δεξιότητες. Τέτοιο προσωπικό πρέπει να δημιουργήσουν εξαρχής οι ίδιες. Τέλος, οι οργανώσεις αυτές δεν έχουν προλάβει να δημιουργήσουν δοκιμασμένες σχέσεις με άλλες οργανώσεις (π.χ. προμηθευτές πρώτων υλών) και το ευρύτερο περιβάλλον, από το οποίο χρειάζεται να αντλούν πόρους.

Αν θεωρήσουμε ότι και οι οργανώσεις έχουν ηλικία, φαίνεται ότι η «παιδική θνησιμότητα» των νέων οργανώσεων είναι μεγάλη. Την ιδέα του παθητικού της ηλικίας χρησιμοποίησαν οι Hannan και Freeman, για να ισχυριστούν ότι η αξιοπιστία μιας οργάνωσης αυξάνει με το πέρασμα του χρόνου.<sup>18</sup> Αντίθετα όμως με τους βιολογικούς οργανισμούς, και εξαιτίας των παραπάνω αιτιών, η θνησιμότητα των επιχειρήσεων μειώνεται όσο μεγαλώνει η ηλικία τους.

Η δεύτερη τάση είναι γνωστή ως «παθητικό του μικρού μεγέθους» και σημαίνει ότι οι μικρότερες σε μέγεθος οργανώσεις αποτυγχάνουν να επιβιώσουν συχνότερα από τις μεγαλύτερες. Για παράδειγμα, οι μικρότερες ιδιωτικές επιχειρήσεις συναντούν περισσότερες δυσκολίες στο να συγκεντρώσουν κεφάλαια για την ανάπτυξή τους. Η πίεση που μπορούν να ασκήσουν στις τοπικές και κρατικές αρχές για ευνοϊκές ρυθμίσεις είναι μικρή. Αντιμετωπίζουν απειλές να εξαγοραστούν από μεγαλύτερες επιχειρήσεις ή να χρεοκοπήσουν εξαιτίας του ανταγωνισμού τους με αυτές. Τέλος, και σε συνάρτηση με τα παραπάνω, δεν προσελκύουν το ικανότερο ανθρώπινο δυναμικό, γιατί δεν προσφέρουν μακροχρόνια σταθερότητα απασχόλησης ούτε μεγάλες προοπτικές σταδιοδρομίας, αφού η εσωτερική ιεραρχία τους είναι συμπιεσμένη.<sup>19</sup>

Η τρίτη τάση που παρατηρούν οι οικολόγοι των οργανώσεων αφορά την πυκνότητα των οργανώσεων που συνωστίζονται στο ίδιο πεδίο (π.χ. την αγορά ειδικών αγαθών ή υπηρεσιών). Στα πρώιμα στάδια εμφάνισης μιας οργανωσιακής μορφής, η αύξηση των οργανώσεων που υιοθετούν την καινούργια μορφή εδραιώνει την αποδοχή της στους πελάτες, τους συνεργάτες και τους προμηθευτές των οργανώσεων νέου τύπου. Συνήθης συνέπεια είναι η ίδρυση και νέων οργανώσεων που ασπάζονται τη νομιμοποιημένη

18. Η αρχική ιδέα ανήκει στον Arthur Stinchcombe. Βλ. Michael T. Hannan και John Freeman, *Population Ecology*, *όπ.π.*, σ. 245-246.

19. Jitendra V. Singh και Charles J. Lumsden, «Theory and Research in Organizational Ecology», *Annual Review of Sociology*, τόμ. 16, 1990, σ. 176.

πια οργανωσιακή μορφή. Στα μεταγενέστερα όμως στάδια, η περαιτέρω αύξηση των οργανώσεων ίδιου τύπου δημιουργεί «πληθυσμιακές πιέσεις», που, σε συνδυασμό με τον ανταγωνισμό για απόσπαση μεριδίων της αγοράς, οδηγούν σε αύξηση της θνησιμότητας των υπαρχουσών οργανώσεων.<sup>20</sup> Έτσι, η οργανωσιακή πυκνότητα ('organizational density') έχει ευεργετικά αποτελέσματα στην αρχή του κύκλου ζωής μιας οργανωσιακής μορφής, γιατί τη νομιμοποιεί, αλλά επιβλαβή στη συνέχεια, γιατί οδηγεί σε οξύ ανταγωνισμό και θνησιμότητα των οργανώσεων.

### ΚΡΙΤΙΚΗ ΕΝΑΝΤΙΟΝ ΤΗΣ ΘΕΩΡΙΑΣ ΤΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗΣ ΟΙΚΟΛΟΓΙΑΣ<sup>21</sup>

Για τους μελετητές των μακρο-κοινωνιολογικών φαινομένων, η οργανωσιακή οικολογία φαίνεται να υπερτερεί έναντι παλαιότερων προσεγγίσεων, γιατί ερευνά το πιο συλλογικό και αφηρημένο επίπεδο ανάλυσης, αυτό των πληθυσμών οργανώσεων. Ωστόσο, μερικές από τις αδυναμίες της ανιχνεύονται στο ίδιο αυτό μακρο-κοινωνιολογικό επίπεδο. Ο Charles Perrow σημειώνει ότι τελικά δεν υπάρχει τόσο μεγάλη ποικιλία οργανωσιακών μορφών ανάμεσα στις ιδιωτικές επιχειρήσεις. Ορισμένες μεγάλες πολυεθνικές ανώνυμες εταιρείες κυριαρχούν σε κάθε υπο-κλάδο της βιομηχανίας και του εμπορίου.<sup>22</sup> Αυτές σχεδόν πάντοτε επιβιώνουν, γιατί κατεξοχήν αρμόζουν στο περιβάλλον τους, αφού, χάρη στο μέγεθος και τον κύκλο εργασιών τους, το προσδιορίζουν μάλλον παρά προσδιορίζονται από αυτό.<sup>23</sup> Όσο για τις επιχειρήσεις του δημόσιου

20. Στο ίδιο, σ. 178.

21. Κριτική κατά των απόψεων του Howard E. Aldrich έχει ασκήσει ο Andrew H. Van De Ven, στο άρθρο του "Howard E. Aldrich: Organizations and Environments", *Administrative Science Quarterly*, τόμ. 24, τχ. 2, Ιούνιος 1979, σ. 320-326, ενώ έντονη κριτική κατά των Michael T. Hannan και John Freeman έχει ασκήσει η Ruth C. Young, στο άρθρο της "Is Population Ecology a Useful Paradigm for the Study of Organizations?", *American Journal of Sociology*, τόμ. 94, τχ. 1, Ιούλιος 1988, σ. 1-24. Βλ. και την απάντηση των Hannan και Freeman, στο "Setting the Record Straight: Rebuttal to Young", *American Journal of Sociology*, τόμ. 95, τχ. 3, Σεπτέμβριος 1989, σ. 425-439.

22. Charles Perrow, *Complex Organizations: A Critical Essay*, γ' έκδ., Νέα Υόρκη, Random House, 1986 (1972), σ. 212-213.

23. Βλ. εμπειρική τεκμηρίωση αυτής της διαπίστωσης, στο Paul Thompson και David McHugh, *Work Organisations: A Critical Introduction*, Λονδίνο, MacMillan, 1990, σ. 110.

τομέα και τις δημόσιες υπηρεσίες, αυτές δεν απειλούνται με εξαφάνιση, ακόμα και όταν δεν είναι αποτελεσματικές κατά την αρχή της εξέλιξής τους, αφού σε αυτές πρυτανεύουν άλλα κριτήρια που δεν συνάπτονται προς την κερδοφορία.<sup>24</sup>

Η θεωρία της οργανωσιακής οικολογίας είναι χρήσιμη στην ανάλυση του μετασχηματισμού των οργανωτικών μορφών στη μακρά διάρκεια. Όμως, οι έννοιες που χρησιμοποιεί δεν βοηθούν στην εξήγηση αλλαγών στο πληθυσμιακό επίπεδο που συμβαίνουν στη μικρή διάρκεια.<sup>25</sup> Επίσης, η οργανωσιακή οικολογία δεν φαίνεται ικανή να ερμηνεύσει εσωτερικές αλλαγές στο επίπεδο μιας οργάνωσης που επιζητεί να προσαρμοσθεί στο μεταβαλλόμενο περιβάλλον της. Αυτό, μεταξύ άλλων λόγων, συμβαίνει και επειδή η έμφαση της θεωρίας αυτής σε διαδικασίες ανταγωνισμού και επιλογής των επιβιώσιμων οργανωσιακών μορφών αποπροσανατολίζει τον ερευνητή από την ανάλυση περιπτώσεων μη ανταγωνιστικών μορφών συνύπαρξης δύο ή περισσότερων οργανώσεων στο ίδιο περιβάλλον.<sup>26</sup>

Η προτίμηση της δημιουργίας σχέσεων συνύπαρξης μεταξύ δύο ή περισσότερων οργανώσεων αντί για τη δημιουργία κλίματος ανταγωνισμού είναι ως ένα βαθμό αποτέλεσμα συνειδητής στρατηγικής που ακολουθούν οι ιθύνοντες των οργανώσεων. Η οργανωσιακή οικολογία δεν προσφέρεται να αναλύσει τη δράση των ιθύνοντων, γιατί δεν εστιάζει το ενδιαφέρον της σε ενδο-οργανωσιακές διαδικασίες. Η παραγνώριση της συνειδητής και όχι εξωτερικά επιβαλλόμενης επιλογής είναι καίρια αδυναμία της οργανωσιακής οικολογίας.<sup>27</sup>

Η συχνότερα αναφερόμενη κριτική εναντίον της θεωρίας της οργανωσιακής οικολογίας είναι ότι αυτή αντλεί αδόκιμες έννοιες και υποθέσεις εργασίας από τη βιολογία, επιχειρώντας να βρει αναλογίες των βιολογικών οργανισμών με τις σύνθετες ανθρώπινες οργανώσεις. Αλλά, οι βιολογικοί οργανισμοί δεν αντιμετωπίζουν ηθικά διλήμματα, δεν εμφορούνται από προσωπικά κίνητρα, δεν επιλέγουν στρατηγικές δράσης και ούτε προσαρμόζονται συνειδητά σε κρατικές αποφάσεις. Όλο αυτό το φάσμα οργανωσιακής δράσης

24. Βλ. τις σχετικές με το σημείο αυτό εμπειρικές έρευνες, στο Peter M. Blau και Marshall W. Meyer, *Bureaucracy and Modern Society*, γ' έκδ., Νέα Υόρκη, Random House, 1987 (1956), σ. 129.

25. W. Richard Scott, *Organizations...*, όπ.π., σ. 218.

26. Στο ίδιο, σ. 138.

27. Paul Thompson και David McHugh, *Work Organisations*, όπ.π., σ. 101.

διαφεύγει της προσοχής της οργανωσιακής οικολογίας.<sup>28</sup> Και δεν χρειάζεται να τονισθεί ότι οι άνθρωποι που δρουν μέσα στις οργανώσεις και μέσω των οργανώσεων αποτελούν συνάμα και μέρος του περιβάλλοντος των οργανώσεων, καθώς οι ίδιοι είναι πολίτες, φορείς ιδεολογιών και ταξικών συμφερόντων και όχι παθητικοί δέκτες εξωτερικών προσδιορισμών που επιβάλλονται σε αυτούς από ένα απρόσωπο περιβάλλον. Όπως γράφει σαρκαστικά ο Charles Perrow, δεν είναι διαφωτιστικό για τον πρόσφατα απολυμένο εργάτη να πει «σήμερα με απέλυσε το περιβάλλον».<sup>29</sup>

Τελικά, ποια είναι η συμβολή της θεωρίας της οργανωσιακής οικολογίας στην κατανόηση της οργανωσιακής συμπεριφοράς; Στο επίπεδο της ανάλυσης της συμπεριφοράς ολόκληρων πληθυσμών οργανώσεων, οι έννοιες της κόγχης και της στενότητας των πόρων που μπορούν να αντληθούν από κάθε κόγχη είναι χρήσιμες για την περιγραφή της μεγέθυνσης και, στη συνέχεια, της πιθανής παρακμής ενός ειδικού κλάδου της βιομηχανίας ή του εμπορίου. Το ίδιο χρήσιμη είναι και η κριτική που έχουν ασκήσει οι υποστηρικτές της οργανωσιακής οικολογίας στην παλαιότερη, ενδεχομενική θεωρία, που, δίνοντας έμφαση στην «προσαρμογή» των οργανώσεων στο περιβάλλον τους, παρουσιάζε τις οργανώσεις ως ιδιαίτερα ευέλικτους και ισχυρούς φορείς.<sup>30</sup> Η ενδεχομενική θεωρία έδινε έμφαση στη δυνατότητα πρωτοβουλίας για αλλαγές που διαθέτει μια οργάνωση σε βάρος της έμφασης που δίνει η οργανωσιακή οικολογία στις δυνάμεις αδράνειας του περιβάλλοντος που εμποδίζουν τις αλλαγές.

Η προσθήκη νέων εννοιών στα εργαλεία της θεωρίας των οργανώσεων και η μετατόπιση του επιπέδου ανάλυσης από την περιπτωσιολογική εξέταση μεμονωμένων οργανώσεων στην ανάλυση της εξέλιξης πληθυσμών οργανώσεων συνολικά είναι ευπρόσδεκτες προσφορές της οργανωσιακής οικολογίας. Προφανώς, το αν ενδιαφέρει αυτό το 'πληθυσμιακό' επίπεδο ανάλυσης περισσότερο ή λιγότερο από το 'μοναδιαίο' επίπεδο ανάλυσης των ενδο-οργανωσιακών μεταβολών μέσα σε συγκεκριμένες περιπτώσεις οργανώσεων είναι ζήτημα αξιολογικής κρίσης. Εάν όμως υπάρχει θεωρητική

28. Richard H. Hall, *Organizations: Structures, Processes and Outcomes*, ε' έκδ., Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey, 1991 (1972), σ. 276, και Gareth Morgan, *Images of Organization*, Λονδίνο, Sage, 1986, σ. 68.

29. Charles Perrow, *Complex Organizations*, ό.π., σ. 213.

30. Gareth Morgan, *Images of Organization*, ό.π., σ. 67-68.

προσέγγιση που παρέχει δυνατότητες ανάλυσης και στο ένα και στο άλλο επίπεδο, τότε αυτή είναι πιο χρήσιμη από την οργανωσιακή οικολογία. Προς αυτήν την κατεύθυνση βαδίζει η νεο-θεσμική προσέγγιση, χωρίς να έχει ακόμη αποκτήσει θεωρητική πληρότητα.

## Η ΝΕΟ-ΘΕΣΜΙΚΗ ΘΕΩΡΙΑ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ

Η οικολογική προσέγγιση δεν έμεινε χωρίς αντίπαλη προσέγγιση στο ζήτημα της ανίχνευσης διασυνδέσεων ανάμεσα στο περιβάλλον και την οργανωσιακή αλλαγή. Στα τέλη της δεκαετίας του 1970 και τις αρχές της δεκαετίας του 1980, παράλληλα σχεδόν με την εμφάνιση της θεωρίας της οργανωσιακής οικολογίας, προτάθηκε η νεο-θεσμική θεωρία των οργανώσεων. Κύριοι εκπρόσωποί της είναι οι John W. Meyer, Brian Rowan, Paul J. DiMaggio, Walter W. Powell και Lynne G. Zucker.<sup>31</sup> Οι 'νεο-θεμιστές' άντλησαν ιδέες από την παλαιότερη θεσμική θεωρία του Philip Selznick, χωρίς να ταυτίζονται με αυτήν, και ενσωμάτωσαν αντιλήψεις της φαινομενολογίας και της σχολής της κοινωνικής διάδρασης (symbolic interaction) της κοινωνιολογίας.

Η παλαιότερη θεσμική θεωρία του Selznick περιλάμβανε στις θεσμικές δεσμεύσεις που υποχρεώνουν την οργάνωση, πρώτον, την εκπροσώπηση συμφερόντων και, δεύτερον, τη σύμπληξη πολιτικών συμμαχιών στο περιβάλλον της οργάνωσης.<sup>32</sup> Σήμερα, όμως, οι

31. Θεμελιακές εργασίες στην κατεύθυνση της νεο-θεσμικής θεωρίας ήταν τα άρθρα των John W. Meyer και Brian Rowan, «Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony», *American Journal of Sociology*, τόμ. 83, τχ. 2, 1977, σ. 340-363, και Paul J. DiMaggio και Walter W. Powell, «The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields», *American Sociological Review*, τόμ. 48, Απρίλιος 1983, σ. 147-160. Αυτά και άλλα σημαντικά άρθρα της ίδιας σχολής περιλαμβάνονται στο συλλογικό τόμο των Paul J. DiMaggio και Walter W. Powell, επιμ., *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago, Chicago University Press, 1991. Βλ., επίσης, Lynne G. Zucker, «Organizations as Institutions», στο Samuel B. Bacharach, επιμ., *Research in the Sociology of Organizations*, Greenwich, Conn., JAI Press, τόμ. 2ος, 1983, σ. 1-47, και Pamela S. Tolbert και Lynne G. Zucker, «Institutional Sources of Change in the Formal Structure of Organizations: The Diffusion of Civil Service Reform, 1880-1938», *Administrative Science Quarterly*, τόμ. 28, 1983, σ. 22-39.

32. Paul J. DiMaggio και Walter W. Powell, «Introduction», στο Paul J. DiMaggio και Walter W. Powell, επιμ., *The New Institutionalism...*, όπ.π., σ. 1-38.

υποστηρικτές της νεο-θεσμικής θεωρίας προτιμούν να τονίζουν ότι, πέραν των άλλων, θεσμικό περιβάλλον αποτελούν τόσο η νομιμοποίηση των οργανώσεων όσο και οι κοινές παραδοχές για τη φύση της οργανωσιακής δομής και συμπεριφοράς (π.χ. επικρατούσα 'κουλτούρα' της οργάνωσης, συνήθειες προσδοκίες του εργοδότη και των εργαζομένων κ.λπ.), οι οποίες σπάνια διατυπώνονται ρητά, ακριβώς γιατί αποτελούν αδιαμφισβήτητα προαπαιτούμενα της οργανωσιακής δράσης.

Αυτό δεν σημαίνει ότι οι εκάστοτε κοινές παραδοχές είναι και λειτουργικές για την αποτελεσματικότητα μιας οργάνωσης. Η διάχυση νέων οργανωτικών δομών και πρακτικών στο εσωτερικό κάθε οργάνωσης που υπόκειται σε κάποιες, ομογενοποιητικές, πιέσεις από το περιβάλλον της (π.χ. από άλλες, ανταγωνιστικές, επιχειρήσεις, μόδες σχετικές με την οργάνωση του χώρου και της εργασίας) μπορεί απλά να σημαίνει ότι πολλές οργανώσεις του ίδιου πεδίου υιοθετούν νέα πρότυπα, προκειμένου να καθιερωθούν και αυτές στον κύκλο των εξωτερικών συνεργατών και των πελατών τους.

Σε αντίθεση με τη θεωρία των ανθρωπίνων σχέσεων, που ανίχνευε πηγές αναποτελεσματικότητας στην αθέατη, ανεπίσημη δομή των οργανώσεων, ο νεο-θεσμιμός ανακαλύπτει στην ίδια την επίσημη δομή τους στοιχεία άλογα, που δεν διατηρούνται για λόγους αποτελεσματικότητας, αλλά επειδή αντανακλούν πιέσεις από το περιβάλλον και υποταγή των ιθυνόντων της οργάνωσης στις μόδες και τα πρότυπα που συμβαίνει να κυριαρχούν κάθε φορά στην αγορά.

Οι νεο-θεμιστές δεν χρησιμοποιούν αδιάκριτα τις έννοιες 'αγορά' και 'περιβάλλον'. Τις έχουν μάλλον αντικαταστήσει με την έννοια του 'οργανωσιακού πεδίου' ('organizational field'), το οποίο δεν θεωρούν συνώνυμο με μια τοπική κοινωνία (όπως θα έκανε ο Selznick), αλλά με ευρύτερους δια-τοπικούς τομείς, όπως βιομηχανικούς κλάδους ή επαγγελματικούς κλάδους στο πλαίσιο μιας εθνικής επικράτειας.

Ο όρος 'οργανωσιακό πεδίο' αποτυπώνει μια μονάδα ανάλυσης χρήσιμη για την ανάλυση του περιβάλλοντος από τη σκοπιά της νεο-θεσμικής θεωρίας. Το 'οργανωσιακό πεδίο' είναι έννοια στενότερη από την έννοια του 'πληθυσμού' της οργανωσιακής οικολογίας. Με τον όρο αυτόν, οι DiMaggio και Powell εννοούν «εκείνες τις οργανώσεις που στο σύνολό τους αποτελούν μια

αναγνωρίσιμη περιοχή θεσμικής ζωής: βασικοί προμηθευτές, καταναλωτές πόρων και αγαθών, εποπτεύουσες αρχές και άλλες οργανώσεις και επιχειρήσεις που παράγουν παρόμοια αγαθά και υπηρεσίες. Το πλεονέκτημα αυτής της μονάδας ανάλυσης έγκειται στο ότι κατευθύνει την προσοχή μας όχι αποκλειστικά στις ανταγωνιζόμενες επιχειρήσεις, όπως το κάνει η οργανωσιακή οικολογία των Hannan και Freeman, ή (μόνο) στα δίκτυα οργανώσεων που βρίσκονται σε αλληλεπίδραση μεταξύ τους, όπως προτιμά η δια-οργανωσιακή προσέγγιση δικτύων του Laumann και των συνεργατών του, αλλά στο σύνολο των σχετικών φορέων». <sup>33</sup> Πάντως, μειονέκτημα της ίδιας μονάδας ανάλυσης είναι το ότι προσανατολίζει την έρευνα στο άμεσο περιβάλλον μιας οργάνωσης, αφήνοντας έξω τις ευρύτερες επιδράσεις της κουλτούρας, της εθνικής οικονομίας και των πολιτικών θεσμών της χώρας όπου βρίσκεται η οργάνωση. <sup>34</sup>

Το οργανωσιακό πεδίο, εννοούμενο ως περιβάλλον, «διδέχεται» σε κάθε οργάνωση με πολλούς τρόπους, προσφέροντας φακούς, μέσω των οποίων τα άτομα βλέπουν τον κόσμο και σχηματίζουν τις κρίσιμες εννοιολογικές κατηγορίες της δομής, της δράσης και της σκέψης. <sup>35</sup> Χάρη στην επίδραση του οργανωσιακού πεδίου, η διαδικασία της 'θεσμικής' είναι δια-τοπική και δια-οργανωσιακή. Αυτό που θεομίζεται είναι οργανωσιακές μορφές, συστατικά στοιχεία της δομής των οργανώσεων και κανόνες δράσης. Τη νεο-θεσμική θεωρία δεν την απασχολούν τόσο η δομή και η κουλτούρα ορισμένων οργανώσεων, όσο τα περιρρέοντα και διαρρέοντα πολιτιστικά και θεσμικά στοιχεία ενός οργανωσιακού πεδίου που τις ενσωματώνει.

Άλλωστε, για τους νεο-θεσμιστές, μια οργάνωση δεν είναι μια αυστηρά ιεραρχημένη μονάδα, αλλά σύνολο χαλαρά συνδεδεμένων δομικών στοιχείων (π.χ. υπηρεσιών, προϊόντων, κτιρίων, προγραμμάτων, επιχειρηματικών πρακτικών, τρόπων οργάνωσης της εργασίας) που ανευρίσκονται τυποποιημένα στο οργανωσιακό πεδίο. Ωστόσο, τα δομικά στοιχεία είναι σταθερά σε κάθε οργάνωση

33. Paul J. DiMaggio και Walter W. Powell, «The Iron Cage Revisited...», *όπ.π.*, σ. 148.

34. Peter M. Blau και Marshall W. Meyer, *Bureaucracy in Modern Society*, *όπ.π.*, σ. 133.

35. Paul J. DiMaggio και Walter W. Powell, «Introduction», στο Paul J. DiMaggio και Walter W. Powell, *επιμ.*, *The New Institutionalism...*, *όπ.π.*



και παρόμοια με εκείνα άλλων οργανώσεων του ίδιου πεδίου. Οι οργανώσεις κάθε βιομηχανικού ή επαγγελματικού κλάδου, κάθε πεδίου δηλαδή, είναι σήμερα ομογενοποιημένες: μοιάζουν πολύ στον τρόπο που αναζητούν πόρους, που δομούν τις εσωτερικές λειτουργίες τους, που εξυπηρετούν τους πελάτες ή εξωτερικούς συνεργάτες τους.

Η ομογενοποίηση των οργανώσεων είναι απόρροια πιέσεων που προέρχονται φυσικά από το περιβάλλον του πεδίου στο οποίο ανήκει κάθε οργάνωση. Οι DiMaggio και Powell διακρίνουν τρεις πηγές ομογενοποιητικών πιέσεων που καταλήγουν στον ισομορφισμό των οργανώσεων. Πρώτον, καταναγκαστικές ρυθμίσεις της επιχειρηματικής δράσης που θεσπίζει το κράτος και είναι δεσμευτικές για όλους όσοι βρίσκονται σε ένα οργανωσιακό πεδίο. Δεύτερον, δημοφιλείς τάσεις για μίμηση, δηλαδή τάσεις που κάνουν μια οργάνωση να μιμείται άλλες οργανώσεις που έχουν ήδη λύσει επιτυχώς προβλήματα που εκείνη αντιμετωπίζει για πρώτη φορά. Και, τρίτον, δεοντολογικές πιέσεις, που προέρχονται από διαδεδομένους κώδικες επαγγελματικής συμπεριφοράς.<sup>36</sup> Οι νεο-θεσμιστές ισχυρίζονται ότι χάρη σε όλες τις παραπάνω πιέσεις οι οργανώσεις ενός πεδίου τείνουν να μοιάζουν όλο και περισσότερο μεταξύ τους. Επιπλέον, κάθε οργάνωση που έχει ενσωματώσει θεσμικά στοιχεία από το περιβάλλον του πεδίου της τα διατηρεί και η ίδια διατηρείται σταθερή χάρη σε αυτά.

Η ανταπόκριση στις πιέσεις του περιβάλλοντος και η ενσωμάτωση θεσμικών στοιχείων από αυτό δεν είναι πάντοτε εμπρόθετη ούτε οι συνέπειες αυτών των διαδικασιών είναι εκ των προτέρων γνωστές στους ιθύνοντες των οργανώσεων. Σε αντίθεση με την παλαιότερη θεσμική θεωρία, οι DiMaggio και Powell δεν αντιλαμβάνονται τα δρόντα άτομα που είναι επικεφαλής των οργανώσεων μόνο ως αποτελεσματικούς διαχειριστές που χρησιμοποιούν τον ορθό λόγο, αλλά προτιμούν να τα θεωρούν φορείς δεδομένων σεναρίων δράσης, κανόνων συμπεριφοράς και τυποποιήσεων της πραγματικότητας, που οι ίδιες οι οργανώσεις εμφυσούν στα μέλη τους.<sup>37</sup>

36. Paul J. DiMaggio και Walter W. Powell, «The Iron Cage Revisited...», *όπ.π.*, σ. 150.

37. Paul J. DiMaggio και Walter W. Powell, «Introduction...», *όπ.π.*

Όπως γράφει η θεωρητικός της νεο-θεσμικής ανάλυσης, Lynne G. Zucker, «... οι οργανώσεις επηρεάζονται από κανονιστικές διαδικασίες, οι οποίες μερικές φορές προέρχονται από εξωτερικές προς τις οργανώσεις πηγές, όπως το κράτος, ενώ άλλες φορές εκπηγάζουν από τις ίδιες τις οργανώσεις. Κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις, αυτές οι πιέσεις κάνουν μια οργάνωση να καθοδηγείται από νομιμοποιημένα στοιχεία, όπως π.χ. από τυποποιημένες επιχειρησιακές διαδικασίες, από την τήρηση επαγγελματικών κανόνων και από τις απαιτήσεις των κρατικών αρχών, που συχνά έχουν ως συνέπεια τον αποπροσανατολισμό της οργάνωσης από την εκπλήρωση των σκοπών της. Η υιοθέτηση τέτοιων νομιμοποιητικών στοιχείων από μια οργάνωση συνετελεί στην ομοιομορφία της με το θεσμικό περιβάλλον και αυξάνει τις πιθανότητες επιβίωσης της».<sup>38</sup>

#### ΚΡΙΤΙΚΗ ΕΝΑΝΤΙΟΝ ΤΗΣ ΝΕΟ-ΘΕΣΜΙΚΗΣ ΘΕΩΡΙΑΣ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ

Η έμφαση στον κομφορμισμό των οργανώσεων, τη συμμόρφωση προς τις θεσμικές και πολιτιστικές επιταγές του περιβάλλοντός τους και η υπογράμμιση της σταθερότητας των οργανώσεων που έχουν ενσωματώσει στοιχεία από το πεδίο τους προσδίνουν στη νεο-θεσμική θεωρία έναν τόνο συντηρητισμού, που δεν ευνοεί την ανάλυση της μεταβολής των οργανώσεων. Η δυναμική των δια-οργανωτικών σχέσεων εξετάζεται κάτω από το πρίσμα των τριών ειδών μηχανισμών διάχυσης θεσμών και συνηθειών. Πώς συμβάλλουν οι ενδο-οργανωσιακές συγκρούσεις και ο δια-οργανωσιακός ανταγωνισμός στην οργανωσιακή αλλαγή; Το θεωρητικό οπλοστάσιο της νεο-θεσμικής προσέγγισης δεν επαρκεί για να απαντήσει σε τέτοια ζητήματα.

Σύμφωνα με τον Charles Perrow, η θεσμική ανάλυση καταλήγει σε υπερβολές, υπερτονίζοντας το συμβολικό στοιχείο των οργανώσεων, ενώ αγνοεί τις σχέσεις εξουσίας που εξυφανίνονται μέσα και έξω από τις οργανώσεις.<sup>39</sup> Η θεσμοποίηση των οργανώσεων, που πραγματοποιείται με τη σχεδόν εξαναγκαστική επιλογή από την καθεμιά δημοφιλών πολιτιστικών πρακτικών και θεσμικών λύσεων, είναι χρήσιμη ως προσέγγιση στα πρώιμα στάδια διαμόρφωσης

38. Lynne G. Zucker, «Institutional Theories of Organization», *όπ.π.*, σ. 443.

39. Charles Perrow, *Complex Organizations*, *όπ.π.*, σ. 271.

μιας οργάνωσης ή σύμπληξης ενός οργανωσιακού πεδίου. Μετά, όμως, από την πάροδο ικανού χρόνου, η παρουσία ισχυρών συμφερόντων μέσα και γύρω από τις οργανώσεις και, πάνω από όλα, η κυριαρχία του κράτους είναι αφετηρίες ανάλυσης πιο χρήσιμες από τις εκάστοτε θεσμίσεις και τους κανόνες.

Άλλωστε, από μόνη της η σημασία της επιρροής των θεσμίσεων και των κανόνων δεν αρκεί. Διερωτάται κανείς πώς εσωτερικεύονται σε κάθε οργάνωση οι πιέσεις για ομοιόμορφη δομή και στρατηγική. Μπορεί να συμφωνήσει κανείς με τον Γιάννη Γαβριήλ, ότι «οι οργανωτικές πραγματικότητες κατασκευάζονται μέσα από κοινωνικές αλληλεπιδράσεις, συνεχείς εναλλαγές και επεξεργασίες νοημάτων και αλληπάλληλες απόπειρες ερμηνείας. Νοήματα και ερμηνείες που αποκρυσταλλώνονται, εδραιώνονται ως στοιχεία θεσμικά».<sup>40</sup> Όμως, το πώς γίνεται η αποκρυστάλλωση και η εδραίωση των θεσμικών στοιχείων μέσα σε μια οργάνωση παραμένει σκοτεινό πρόβλημα. Όπως σημειώνει η Ιωάννα Τσιβάκου, «περιγράφεται (από τους DiMaggio και Powell) ο ισομορφικός καταναγκασμός, αλλά δεν διαγράφονται οι εσώτατοι μηχανισμοί μέσω των οποίων καθίσταται δυνατή η άσκηση αυτού του καταναγκαστικού ισομορφισμού. Υποστηρίζεται εν προκειμένω ότι αυτή η έλλειψη συνδέεται με το γεγονός ότι η θεσμική σχολή, ενώ δέχτηκε την επιρροή που ασκεί επί των οργανώσεων το κοινωνικώς διαμορφωμένο νόημα, δεν προσπάθησε να αναλύσει τον τρόπο κυκλοφορίας αυτού του νοήματος».<sup>41</sup>

Μια άλλη αδυναμία της νεο-θεσμικής θεωρίας είναι ότι δεν επιτρέπει να διακρίνουμε εύκολα ανάμεσα σε ό,τι είναι ήδη θεσμιζόμενο και σε ό,τι δεν έχει ακόμη θεσμιστεί ή δεν πρόκειται να γίνει θεσμός. Επικρίνοντας τους νεο-θεσμιστές, ο Richard H. Hall αναρωτιέται για το ποια είναι τα κριτήρια με βάση τα οποία θεωρούμε ότι από μια πρακτική έχει προκύψει ένας θεσμός, ενώ μια άλλη πρακτική δεν κατέληξε να γίνει θεσμός.<sup>42</sup> Ο ίδιος ανησυχεί για τη μυθοποίηση της πραγματικότητας από τη νεο-θεσμική θεωρία, δηλαδή για την τάση της τελευταίας να αναγάγει

40. Γιάννης Γαβριήλ, «Πολιτισμική θεώρηση των οργανώσεων», στο Ιωάννα Τσιβάκου, επιμ., Δράση και σύστημα, *όπ.π.*, σ. 208.

41. Ιωάννα Τσιβάκου, «Οργάνωση και εξουσία: μια πορεία διάσπασης και επανασυγκρότησης του συλλογικού», στο συλλογικό τόμο της ίδιας, επιμ., Δράση και σύστημα..., *όπ.π.*, σ. 141-142.

42. Richard H. Hall, *Organizations*, *όπ.π.*, σ. 290.

τα πάντα σε μια διαπραγματεύσιμη κατασκευή μύθων και νοημάτων, παραγνωρίζοντας το γεγονός ότι πηγή των μύθων και των νοημάτων είναι εν τέλει η υλική πραγματικότητα της οργανωσιακής ζωής.

Ωστόσο, παρά τις παραπάνω αδυναμίες της, η νεο-θεσμική θεωρία δεν έχει υποστεί τόσες κριτικές όσες εκείνη της οργανωσιακής οικολογίας. Όπως γράφει ο Richard H. Hall, «παρά τα προβλήματά της η θεσμική θεωρία είναι η πιο αγαπητή από όλες κατά τη δεκαετία του '90».<sup>43</sup> Τονίζοντας τα θεσμοθετημένα στοιχεία, που, προερχόμενα από το οργανωσιακό πεδίο, διαχέονται σε κάθε οργάνωση, η νεο-θεσμική θεωρία μπορεί να εργάζεται και σε γενικότερο, αφηρημένο επίπεδο ανάλυσης συνόλων οργανώσεων και στο «μοναδιαίο» επίπεδο ανάλυσης, αυτό των μεμωμένων οργανώσεων.

#### ΑΝΤΙΠΑΡΑΒΟΛΗ ΤΩΝ ΔΥΟ ΘΕΩΡΙΩΝ

Κοινό αδύνατο σημείο της θεωρίας της οργανωσιακής οικολογίας και της νεο-θεσμικής θεωρίας είναι η σχετικά μικρή σημασία που δίνουν στο ζήτημα της εξουσίας μέσα στις οργανώσεις. Αυτό συμβαίνει μάλλον γιατί και οι δύο θεωρίες δεν ξεετάζουν τη λειτουργία άτυπων ομάδων που αντιπαρατίθενται στο εσωτερικό των οργανώσεων για την προάσπιση των κατακτήσεών τους και την απόκτηση περισσότερων οικονομικών και στρατηγικών οφελών.<sup>44</sup> Αυτή η τόσο συνήθης στις οργανώσεις διαπάλη λανθάνει της προσοχής και των δύο θεωριών. Η μεν οργανωσιακή οικολογία δεν καταπιάνεται καθόλου με τις ενδο-οργανωσιακές σχέσεις, η δε νεο-θεσμική θεωρία έχει αναλύσει περισσότερο τις δια-οργανωσιακές σχέσεις (μεταξύ δύο ή περισσότερων οργανώσεων) παρά τις ενδο-διοικητικές. Όμως, το ζήτημα της κατανομής της εξουσίας δεν είναι δευτερεύον, αλλά θεμελιώδες για την οργανωσιακή θεωρία. Όπως σημειώνει η Καλλιόπη Σπανού, «η οργάνωση θεμελιώνεται εξ ορισμού σε μια σειρά στενών αλληλεξαρτήσεων και σε μια μορφή άνισης κατανομής εξουσίας».<sup>45</sup>

43. Στο ίδιο.

44. Από την πρόσφατη ελληνική βιβλιογραφία περί εξουσίας, βλ. Χρήστου Λυριντζή, «Περί εξουσίας: Ο Φουκώ και η ανάλυση μιας επίμαχης έννοιας», *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, τχ. 86, 1995, σ. 3-20, και Ιωάννας Τσιβάκου, «Οργάνωση και εξουσία», *όπ.π.*, σ. 75-184.

45. Καλλιόπη Σπανού, *Οργάνωση και εξουσία: προβλεψιμότητα και διαφάνεια στη δημόσια διοίκηση*, Αθήνα, Παπαζήσης, 1992, σ. 15.

Ίσως ένα άλλο κοινό αδύνατο σημείο τόσο της νεο-θεσμικής θεωρίας όσο και της οργανωσιακής οικολογίας είναι το ότι επιδιώκουν να ερμηνεύσουν ένα απέραντο φάσμα οργανωσιακών φαινομένων, να γίνουν γενικές οργανωσιακές θεωρίες, συνήθως ανεξάρτητα από τις τοπικές και ιστορικές ιδιαιτερότητες των εκάστοτε οργανώσεων που αναλύουν.

Διερωτάται κανείς αν και πώς είναι δυνατή η επίτευξη της μέγιστης γενίκευσης στη μελέτη της οργανωσιακής αλλαγής και της επίδρασης του περιβάλλοντος πάνω σε αυτήν. Η εξαιρετικά μεγάλη ποικιλία οργανώσεων με τις οποίες ασχολούνται οι διοικητικοί επιστήμονες είναι αποτρεπτική για την κατασκευή αφηρημένων υποθέσεων που θα ισχύουν γενικά, ανεξάρτητα από τον τόπο και το χρόνο. Στο σύγχρονο κόσμο υπάρχουν ιδιωτικές κερδοσκοπικές επιχειρήσεις, εθελοντικές, μη κερδοσκοπικές οργανώσεις και δημόσιες και ημι-δημόσιες υπηρεσίες και οργανισμοί, διαφόρων μεγεθών, τοπικού ή πολυεθνικού χαρακτήρα, με αμειβοί σκοπών που επιδιώκεται να πραγματοποιηθούν μέσα σε ιδιαίτερες κάθε φορά οικονομικές, πολιτικές και πολιτιστικές συνθήκες.

Οι υποστηρικτές της οργανωσιακής οικολογίας επιχειρούν να φθάσουν σε συμπεράσματα που θα ισχύουν γενικά, ελπίζοντας μάλλον στο ότι η πληθώρα των εμπειρικών ερευνών τους τους επιτρέπει κάτι τέτοιο. Υπάρχουν πράγματι οικολογικές-οργανωσιακές μελέτες για εκδοτικές επιχειρήσεις της Αργεντινής, της Ιρλανδίας, της Φινλανδίας και των Η.Π.Α., για αμερικανικές επιχειρήσεις αλκοολούχων ποτών και επιχειρήσεις παραγωγής ηλεκτρονικού υλικού, για εστιατόρια της Καλιφόρνιας, για νηπιαγωγεία του Καναδά και εργατικά συνδικάτα των Η.Π.Α.<sup>46</sup> Αυτές οι μελέτες χρησιμοποιούν ελάχιστες μεταβλητές, ποσοτικά μετρήσιμες, έτσι ώστε να επιβεβαιωθούν ή να διαψευσθούν οι υποθέσεις εργασίας των Hannan, Freeman, McKelvey, Aldrich και Carol σχετικά με τα αίτια 'γέννησης' και 'θανάτου' πληθυσμών οργανώσεων.

Η βαθύτερη παραδοχή της οργανωσιακής οικολογίας και άλλων θεωριών, όπως η συστημική, είναι ότι το οργανωσιακό φαινόμενο παρουσιάζει κοινά χαρακτηριστικά στις σύγχρονες κοινωνίες. Ιδιαίτερα σήμερα η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας και η διάχυση

---

46. Jitendra V. Singh και Charles J. Lumsden, «Theory and Research...», *όπ.π.*, σσ. 166-167 και 170-175.

της οργανωτικής μορφής των πολυεθνικών επιχειρήσεων προσφέρει την ευκαιρία να μιλήσει κανείς με τον πιο γενικό τρόπο για τις οργανώσεις. Παρότι η σκέψη αυτή είναι εύλογη, δεν υπάρχει εμπειρική τεκμηρίωση που να την επιβεβαιώνει. Τουναντίον, αυξάνουν οι ενδείξεις ότι διαφορετικές κοινωνίες εξακολουθούν να έχουν δικά τους οργανωσιακά πρότυπα, πράγμα κατεξοχήν εμφανές στην οργάνωση των ανώνυμων εταιρειών και των μεταξύ τους νομικών και οικονομικών δεσμών. Η οργάνωση των εταιρειών και της διαπλεκόμενης δράσης τους διαφέρει από χώρα σε χώρα ανάλογα με την κατά τόπους ιστορία της εκβιομηχάνισης, τον τρόπο και το εύρος της κρατικής παρέμβασης στην οικονομία και τη συνοχή των κοινωνικών ελίτ.<sup>47</sup>

Για παράδειγμα, το συνηθέστερο εμπειρικό αντικείμενο της θεωρίας των οργανώσεων, η μεγάλη ανώνυμη ιδιωτική εταιρεία, δεν υπάρχει ούτε εξελίσσεται παντού με περίπου τον ίδιο τρόπο. Σύμφωνα με την πρόσφατη επισκόπηση του θέματος από τους Neil Fligstein και Robert Freeland, οι αμερικανικές ανώνυμες εταιρείες τείνουν να είναι μεγάλες σε μέγεθος και διαφοροποιημένες, ενώ η δράση τους διέπεται από χρηματοοικονομικά κριτήρια. Αντίθετα, οι γαλλικές εταιρείες τείνουν να έχουν καθετοποιημένη παραγωγή, είναι σχετικά μεγάλες και συνήθως δεν έχουν διαφοροποιημένη παραγωγή προϊόντων. Συγκριτικά με τις αμερικανικές εταιρείες, οι γερμανικές είναι μικρότερες και λιγότερο διαφοροποιημένες. Οι ιαπωνικές εταιρείες είναι οργανωμένες σε ομάδες εταιρειών (παλαιότερα γνωστών ως 'zaibatsu', σήμερα ως 'keiretsu'). Κάθε εταιρεία-μέλος της ομάδας έχει ένα ποσοστό των μετοχών ενός άλλου μέλους, ενώ στο κέντρο της ομάδας συχνά βρίσκεται μια τράπεζα. Η δημιουργία τέτοιων ομάδων ευνοήθηκε από την ενεργό παρέμβαση του ιαπωνικού κράτους. Οι εταιρείες της Ταϊβάν δεν είναι μεγάλες ούτε διαφοροποιημένες και δεν έχουν καθετοποιημένη παραγωγή. Συνήθως, η κάθε αρχική εταιρεία ανήκει σε μια οικογένεια που, αντί να διαφοροποιεί και να μεγαλώνει την ήδη υφιστάμενη επιχείρησή της, προτιμά να ιδρύει κάθε φορά καινούρια για διαφορετικά προϊόντα. Τέλος, οι εταιρείες της Νότιας Κορέας είναι μεγάλες, εξαιρετικά διαφοροποιημένες και κεντρικά ελεγ-

47. Neil Fligstein και Robert Freeland, "Theoretical and Comparative Perspectives on Corporate Organization", *Annual Review of Sociology*, τόμ. 21, 1995, σ. 33.

χόμενες από ένα μικρό αριθμό οικογενειών που έχουν στενούς δεσμούς με το κράτος.

Αντίστοιχες συγκριτικές μελέτες υπάρχουν και για τα δίκτυα εξουσίας που αναπτύσσονται μεταξύ των ιθυνόντων των ανώνυμων εταιρειών και για την επίδραση της κυρίαρχης εθνικής κουλτούρας στον τρόπο οργάνωσης των επιχειρήσεων.<sup>48</sup> Το κύριο συμπέρασμα όλων αυτών είναι ότι, παρά τη διάχυση ιδεών και προτύπων, τα μοντέλα οργάνωσης των μεγάλων ιδιωτικών επιχειρήσεων και των μεταξύ τους σχέσεων δεν είναι ίδια ούτε στο κέντρο του καπιταλισμού, στις προηγμένες βιομηχανικά χώρες. Και αν ακόμη υπήρχε ενοποιημένο πρότυπο, προφανώς πιο εξειδικευμένο στις λεπτομέρειές του από τον ιδεατό-τύπο του Μαξ Βέμπερ, αυτό δεν θα ίσχυε απαραίτητα και για τις ιδιωτικές επιχειρήσεις στην περιφέρεια του καπιταλισμού, δηλαδή στην πλειονότητα των κρατών του κόσμου. Και τυχόν αξιόπιστα συμπεράσματα για τη φύση και τη δράση όλων των καπιταλιστικών επιχειρήσεων, του κέντρου και της περιφέρειας, μικρή μόνον αξία θα είχαν για την ανάλυση του διογκούμενου αριθμού των μη κερδοσκοπικών οργανώσεων, τοπικού και πολυεθνικού χαρακτήρα, και για την ανάλυση της πανσπερμίας δημόσιων και ημι-δημόσιων οργανώσεων των εκατόν ογδόντα πέντε κρατών του κόσμου.

Άρα, το ζήτημα δεν είναι η διαπαντός επίλυση των προβλημάτων της οργανωσιακής θεωρίας, όπως π.χ. της σχέσης ανάμεσα στο οργανωσιακό περιβάλλον και την οργανωσιακή μεταβολή. Τέτοια μόνιμη επίλυση ίσως δεν είναι δυνατή και, πάντως, δεν φαίνεται χρήσιμη. Στις κοινωνικές επιστήμες τα συμπεράσματα που φιλοδοξούν να καλύψουν όλες τις εκδοχές ενός φαινομένου είναι στη χειρότερη περίπτωση λαθεμένα και στην καλύτερη απλώς προφανή. Η γενικότητά τους τα κάνει προβλεπτά πριν ακόμη αρχίσει η εμπειρική έρευνα για τη διαπίστωσή τους. Π.χ., «όσο μεγαλύτερη είναι η απόσταση ανάμεσα στη φιλοδοξία και τα προσωπικά επιτεύγματα κάθε μέλους της οργάνωσης, τόσο μεγαλύτερη είναι η πιθανότητα διαπροσωπικών συγκρούσεων μέσα στην οργάνωση». Πλήθος τέτοιων, προφανών και ημιτελών συμπερασμάτων βρίσκει ο μελετητής στο λεπτό βιβλίο των James G. March και Herbert

48. Βλ. αντί άλλων τις βιβλιογραφικές αναφορές του Gareth Morgan, *Images of Organization*, *όπ.π.*, σ. 360, και το άρθρο του John Scott, «Networks of Corporate Power: A Comparative Assessment», *Annual Review of Sociology*, τόμ. 17, σ. 181-203.

A. Simon, *Organizations*, που εκδόθηκε το 1958 και αποπειράθηκε να συνοψίσει περιληπτικά, με τη μορφή μικροπεριόδων προτάσεων, όλη τη μέχρι τότε υπάρχουσα γνώση για τις οργανώσεις.<sup>49</sup>

Το ύφος και η μεθοδολογία της οργανωσιακής οικολογίας φαίνεται να την οδηγούν προς την κατασκευή παρόμοιων γενικά εφαρμόσιμων υποθέσεων εργασίας. Αντίθετα, κάτι τέτοιο δε φαίνεται να είναι μέσα στις προθέσεις της νεο-θεσμικής θεωρίας, που, χωρίς γι' αυτόν το λόγο να αποβαίνει λιγότερο 'θεωρητική' ή 'επιστημονική', χρησιμοποιεί έννοιες που επιδέχονται διαφορετικές εφαρμογές ανάλογα με το θεσμικό και πολιτιστικό πλαίσιο στο οποίο εφαρμόζονται (όπως, π.χ., «νομιμοποίηση», «θεσμοποίηση», «εξορθολογιστικοί μύθοι»). Καθώς οι τρεις αυτές έννοιες μπορούν να επενδύονται με διαφορετικές σημασίες, ανάλογα με τις μεταβαλλόμενες ιστορικές συνθήκες και τη διαρκή διαπραγμάτευση του περιεχομένου τους από τα άτομα και τους συλλογικούς φορείς μέσα σε ένα οργανωσιακό πεδίο, η νεο-θεσμική θεωρία παρουσιάζεται ικανότερη από την οργανωσιακή οικολογία να αναλύσει οργανωσιακά φαινόμενα που συναντώνται σε ποικίλες κουλτούρες και χρονικές περιόδους. Επιπλέον, η ίδια θεωρία αφήνει μεγαλύτερα περιθώρια από την οργανωσιακή οικολογία στην πιθανότητα να είναι τελικά η ανθρώπινη δράση και ερμηνεία του περιβάλλοντος οι κύριες αιτίες των οργανωσιακών μεταβολών. Αντίθετα με την οργανωσιακή οικολογία, η νεο-θεσμική ανάλυση δεν διατρέχει τον κίνδυνο της εμπραγμάτωσης (reification) του περιβάλλοντος, αφού δεν το θεωρεί άκαμπτο και προσδιοριστικό του κύκλου ζωής των οργανώσεων, αλλά ως ένα βαθμό εύπλαστο και προσδιοριζόμενο από αυτές.

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Η μελέτη των θεωριών των οργανώσεων αφήνει μια γεύση ανεκπλήρωτης επιθυμίας. Αυτό εκφράζει ο Αντώνης Μακρυδημήτρης όταν γράφει ότι «η θεωρητική ανάλυση στο χώρο της διοικητικής επιστήμης παρουσιάζει έναν έντονα αναρχικό, θα έλεγε κανείς, χαρακτήρα. Παρά την πληθώρα των ερευνητών, παρατηρείται

49. Το βιβλίο εκδόθηκε από τον John Wiley στη Νέα Υόρκη. Συνεργάτης των δύο διάσημων συγγραφέων ήταν ο Harold Guetzkow. Το συγκεκριμένο συμπέρασμα αναφέρεται στη σ. 120.



σχετικά μικρός βαθμός συνοχής, συνέχειας και συστηματοποίησης της έρευνας. Οι διάφοροι ερευνητές επιλέγουν κατά βούληση τα αντικείμενά τους, τις εμπειρικές τους αναλύσεις και πληροφορίες με συνέπεια τα ερευνητικά συμπεράσματα να είναι συνήθως αποσπασματικά και όχι σωρευτικά. Ο καθένας φαίνεται να ξεκινά από την αρχή και να σταματά κάπου που δύσκολα θα βρει συνεχιστή».<sup>50</sup>

Το ζήτημα της σχέσης του περιβάλλοντος με την πρόκληση, τα αίτια και το ρυθμό της αλλαγής στις οργανώσεις αποτελεί κεντρικό θέμα των νεότερων θεωριών των οργανώσεων. Καμιά από τις παλαιότερες και τις δύο πιο πρόσφατες θεωρίες που εξετάστηκαν εδώ δεν έχει εκπληρώσει τις υποσχέσεις της να λύσει ικανοποιητικά τόσο αυτό όσο και πολλά άλλα ζητήματα οργανωσιακής θεωρίας. Ωστόσο, η νεο-θεσμική θεωρία προσφέρει καλύτερες προοπτικές για την ανάλυση της σχέσης του περιβάλλοντος με την οργανωσιακή αλλαγή, επειδή είναι εφοδιασμένη με κοινωνιολογικές και ανθρωπολογικές έννοιες ευαίσθητες στις ιστορικές ιδιαιτερότητες και τις κοινωνικοπολιτικές συγκυρίες. Σε σύγκριση με τη θεωρία της οργανωσιακής οικολογίας, η νεο-θεσμική θεωρία λαμβάνει πιο σοβαρά υπόψη την αέναη ποικιλία και τη σύνθετη πολυπλοκότητα της αλληλεπίδρασης ανάμεσα στις δομές και τους φορείς (άτομα, ομάδες) των σύγχρονων κοινωνιών. Δηλαδή, υπονιάζεται σωστότερα τις διαστάσεις, την υφή και τη συμπεριφορά αυτού του παράξενου όντος πάνω στο οποίο σκόνταψε στο δρόμο της.

---

50. Αντώνη Μακροδημήτρη, *Διοικητικές Μελέτες*, Αθήνα, Αντ. Σάκκουλας, 1991, σ. 20.