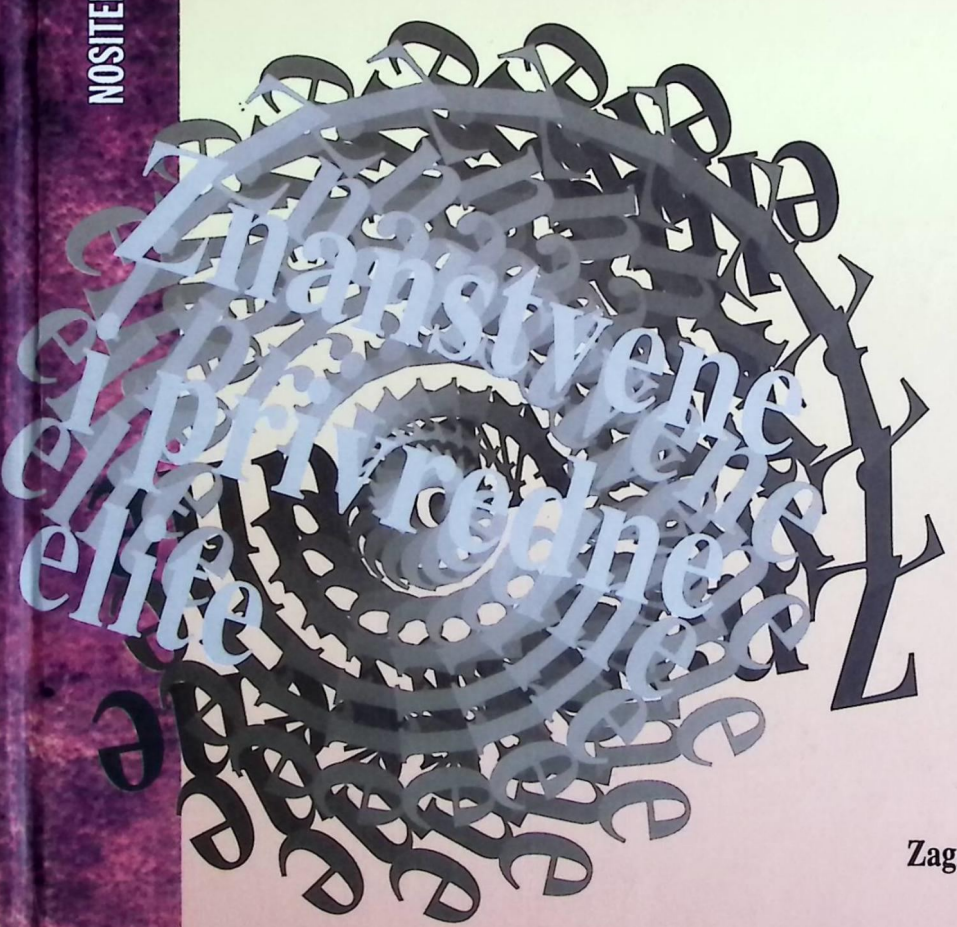


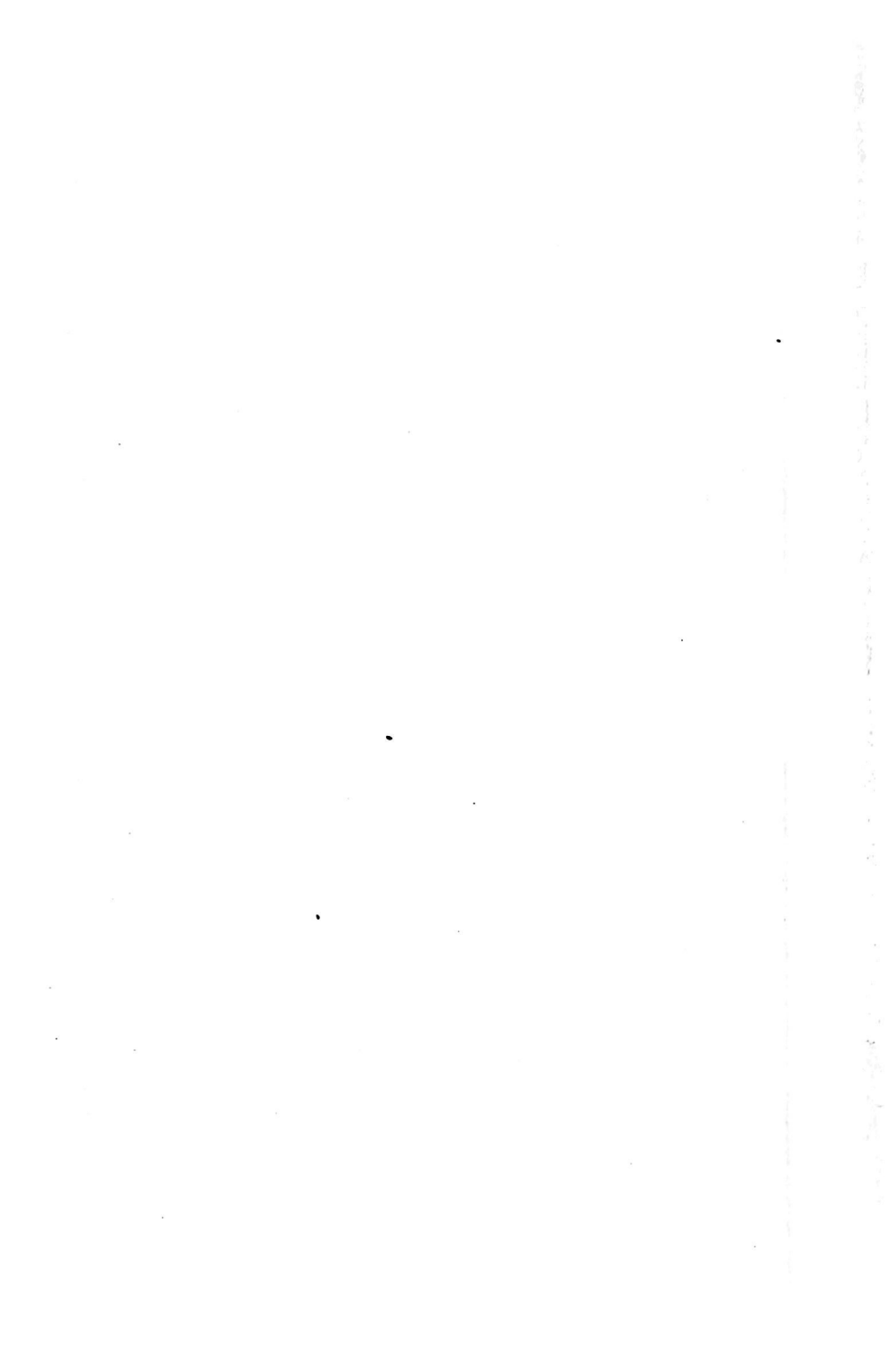
Institut za društvena istraživanja u Zagrebu

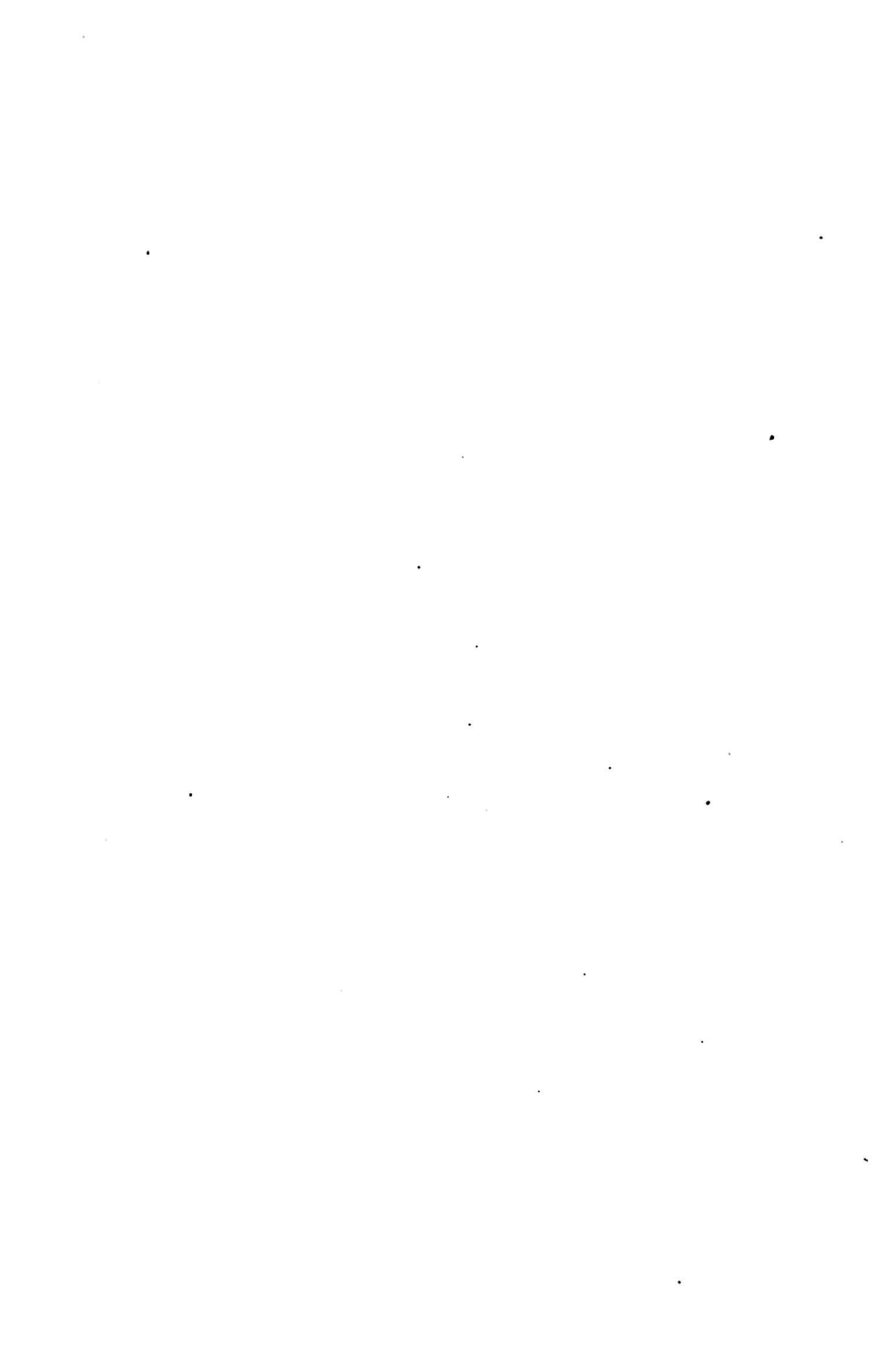
B. Golub • B. Krištofić • D. Čengić

Znanstvene i privredne elite



Zagreb, 1997.





Institut za društvena istraživanja u Zagrebu

**Branka Golub
Branimir Krištofić
Drago Čengić**

Znanstvene i privredne elite

Zagreb, 1997.

Program trajne istraživačke djelatnosti:
Društvene promjene i razvoj Hrvatske
Financijer programa:
Ministarstvo znanosti i tehnologije RH
Istraživačka tema:
Nositelji znanstvenog i tehnološkog razvoja
Voditeljica istraživačke teme i urednica studije:
Katarina Prpić
Recenzenti studije:
Ivan Kuvačić
Josip Županov
Lektorica:
Boška Žedelj
Prijevod na engleski jezik:
Zlata Pavić
Grafička obrada i naslovna stranica:
"KODI - Kompjutorski dizajn Zagreb"
Sponzorstvo, tisak i uvez:
LIBROKON, Zagreb

CIP- Katalogizacija u publikaciji
Nacionalna i sveučilišna knjižnica, Zagreb

UDK 616.343.652/ .653

GOLUB, Branka

Znanstvene i privredne elite / Branka
Golub, Branimir Krištofić, Drago Čengić.
- Zagreb : Institut za društvena istraživanja
u Zagrebu, 1997. - 104 str. ; 23 cm

Bibliografija uz svako poglavlje. - Summaries.

ISBN 953 6218-04-6

1. Krištofić, Branimir 2. Čengić, Drago

980108025

ISBN 953 6218-04-6

Izdavač:

Institut za društvena istraživanja u Zagrebu
Zagreb, Amruševa 11/II. fax 4810-263, p.p. 280
Za izdavača:
Nikola Skledar, v.d. ravnatelj

SADRŽAJ

PREDGOVOR	5
-----------	---

Branka Golub

SOCIOPROFESIONALNI PROFIL

ZNANSTVENIČKE ELITE	9
---------------------	---

1. Uvod	9
---------	---

1.1. Elitističko ukorijenje	9
-----------------------------	---

1.2. Unutarznanstvena elita	11
-----------------------------	----

1.3. Socijalna obilježnost	13
----------------------------	----

2. Hrvatska znanstvenička elita	15
---------------------------------	----

2.1. Eminentni znanstvenici - empirijski obuhvat	16
--	----

2.2. Sociodemografski okvir	18
-----------------------------	----

2.3. (Pred)profesionalno obrazovanje	20
--------------------------------------	----

2.4. Znanstvena kvalificiranost	21
---------------------------------	----

2.5. Znanstveno - institucionalna sredina	24
---	----

2.6. Utjecajne uloge u široj znanstvenoj sredini	28
--	----

2.7. Počasti i nagrade	32
------------------------	----

3. Zaključni sažetak	35
----------------------	----

Literatura	38
------------	----

Branimir Krištofić

MANAGERI I MODERNITET	41
-----------------------	----

1. Modernizacija i tranzicija	41
-------------------------------	----

2. Moderni manageri i tranzicijski kontekst	43
---	----

3. Socijalna obilježja i stavovi hrvatskih managera 1984. - 1996.	46
---	----

4. (Su)vlasnički i politički legitimitet hrvatskih managera	54
---	----

5. Manageri i ideologije	58
--------------------------	----

6. Modernizacija i tradicionalne ideologije	62
---	----

Literatura	65
------------	----

Drago Čengić	
INOVACIJE I MODERNIZACIJA HRVATSKIH	
PODUZEĆA: PRISTUPNA RAZMATRANJA	67
1. Svrha i cilj	67
2. Modernizacija kao sociološki problem	68
3. Moderna organizacija i njena okolina	74
4. Modernizacija i inovacije	81
5. Modernizacija i hrvatska poduzeća	89
6. Pretpostavke moguće empirijske analize	92
Literatura	95
SUMMARIES	101
Branka Golub	
SOCIO-PROFESSIONAL PROFILE OF THE SCIENTIFIC ELITE	101
Branko Krištofić	
MANAGERS AND MODERNITY - AN OUTLINE FOR A DISCUSSION	102
Drago Čengić	
INNOVATIONS AND MODERNISATION OF CROATIAN ENTERPRISES:	
SOME CONSIDERATIONS OF APPROACH	103

PREDGOVOR

Znanstvene i privredne elite i Profesionalna etika znanstvenika predstavljaju istraživačke izvještaje koji se istodobno pojavljuju pred čitateljima kao rezultat dosadašnjeg rada na istraživačkoj temi *Nositelji znanstvenog i tehnološkog razvoja* što se u okviru projekta *Društvene promjene i razvoj Hrvatske* realizira u Institutu za društvena istraživanja u Zagrebu. Studije su produkt sustavnog znanstvenog rada na proučavanju socijalnih aktera znanstvenog i tehnološkog razvoja, pri čemu se nastoji razvijati, a potom i empirijski provjeravati složenije sociološke koncepte na jednoj, te osigurati kontinuitet empirijskih istraživanja hrvatskoga znanstveno-tehnološkog potencijala na drugoj strani.

S obzirom na dramatičnost sociološke slike hrvatskoga postsocijalističkog društva što izbija iz socioloških analiza i, nažalost, malobrojnih empirijskih istraživanja, široj se znanstvenoj javnosti može učiniti kako je bavljenje socijalnim akterima znanstvenog i tehnološkog razvoja - znanstvenim i privrednim elitama - udaljeno od najturbulentnijih društvenih procesa i pojava što potresaju našu društvenu svakodnevicu. Naime, može se postaviti pitanje smisla istraživačke zaokupljenosti najužim, elitnim znanstveničkim segmentom u kontekstu osiromašenja i problema kadrovske regeneracije znanosti, ili opet smislenosti bavljenja tehnološkim inovacijama u privredi koja, čini se, ima druge prioritete - i vlasničku transformaciju i puko preživljavanje. Nije li to "prikopčavanje" na istraživačke probleme što su relevantni na udaljenoj svjetskoj znanstvenoj sceni, nisu li to ponajprije problemi što ih proizvode i postavljaju (znanstveno-tehnološki) razvijena društva, društva koja su uzori, modeli srednjoevropskoj i istočnoevropskoj tranzicijskoj sferi?

Istraživački problemi kojima se ovi radovi bave imaju dakako sponu s relevantnim temama u znanstvenom području, ali i vezu s društvenim aktualitetom, s hrvatskom društvenom stvarnošću i s onim što se, konceptualno nejasno, naziva modernizacijom postsocijalističkih društava. Taj skup višedimenzionalnih, kompleksnih, društvenih promjena, promjena koje će s nejednakim intenzitetom, širinom i dubinom zahvaćati sve društvene sfere, neće biti moguće razumjeti bez poznavanja uloge znanstvenih i privrednih (menadžerskih i tehnoloških) elita. K tomu, obje studije valja motriti u perspektivi realizacije znanstvenih ciljeva istraživačke teme i kontinuiteta istraživanja hrvatskoga znanstvenog i tehnološkog potencijala. No, da ove tvrdnje ne bi ostale isuviše uopćene, razmotrimo ih na konkretnim radovima objavljenim u ovim studijama.

Znanstvene i privredne elite donose tri priloga povezana dvama tematsko-problemskim krugovima koji se međusobno ne poklapaju nego sijeku, jer se prva dva rada bave elitama (znanstveničkom i menadžerskom), a drugi i treći povezuje tema modernizacije tehnoeкономске sfere. Prilozi su ujedno produkti različitih faza istraživanja. Prvi je završni istraživački izvještaj u okviru istraživačke podteme posvećene znanstvenom potencijalu, a druga dva rada su u funkciji pripreme planiranog empirijskog istraživanja tehnoloških inovacija i modernizacije hrvatskih poduzeća.

U prilogu *Socioprofesionalni profil znanstveničke elite*, autorica Branka Golub obrađuje jedan od nadasve rijetko analiziranih aspekata u sociološkim studijama znanosti. Riječ je o usporedbama socioprofesionalnog profila znanstveničke elite i znanstvene populacije. Od čuvene studije o američkim nobelovcima, ta je vrsta usporedbi zapostavljena kao što je zanemarena i sociološka analiza šireg sklopa socijalnih i profesionalnih obilježja znanstvenika u korist tema zanimljivih sa stajališta znanstvene politike, poput znanstvene produktivnosti istraživača i evaluacije znanstvenih radova i istraživanja. Međutim, za male znanstvene zajednice, kao što je to naša, uvid u socioprofesionalni profil znanstveničke populacije i njezina (naj)užeg elitnog vrha nema samo spoznajnu nego i društvenu važnost. Naime, u ovom se radu na temelju empirijskih istraživanja provedenih 1986., 1990. i 1995. godine na uzorcima znanstvenika-migranata, znanstvene populacije i istaknutih znanstvenika iščitavaju, između ostalog, prijelomnice ili ključne točke u socijalnoj selekciji, školovanju, znanstvenoj (profesionalnoj) socijalizaciji i u znanstvenom postignuću uspoređivanih grupa znanstvenika. Takve informacije mogu biti smjernice za eventualna buduća nastojanja da se malen najkreativniji potencijal male zemlje ne rasipa i ne osipa u zemlji i izvan njezinih granica.

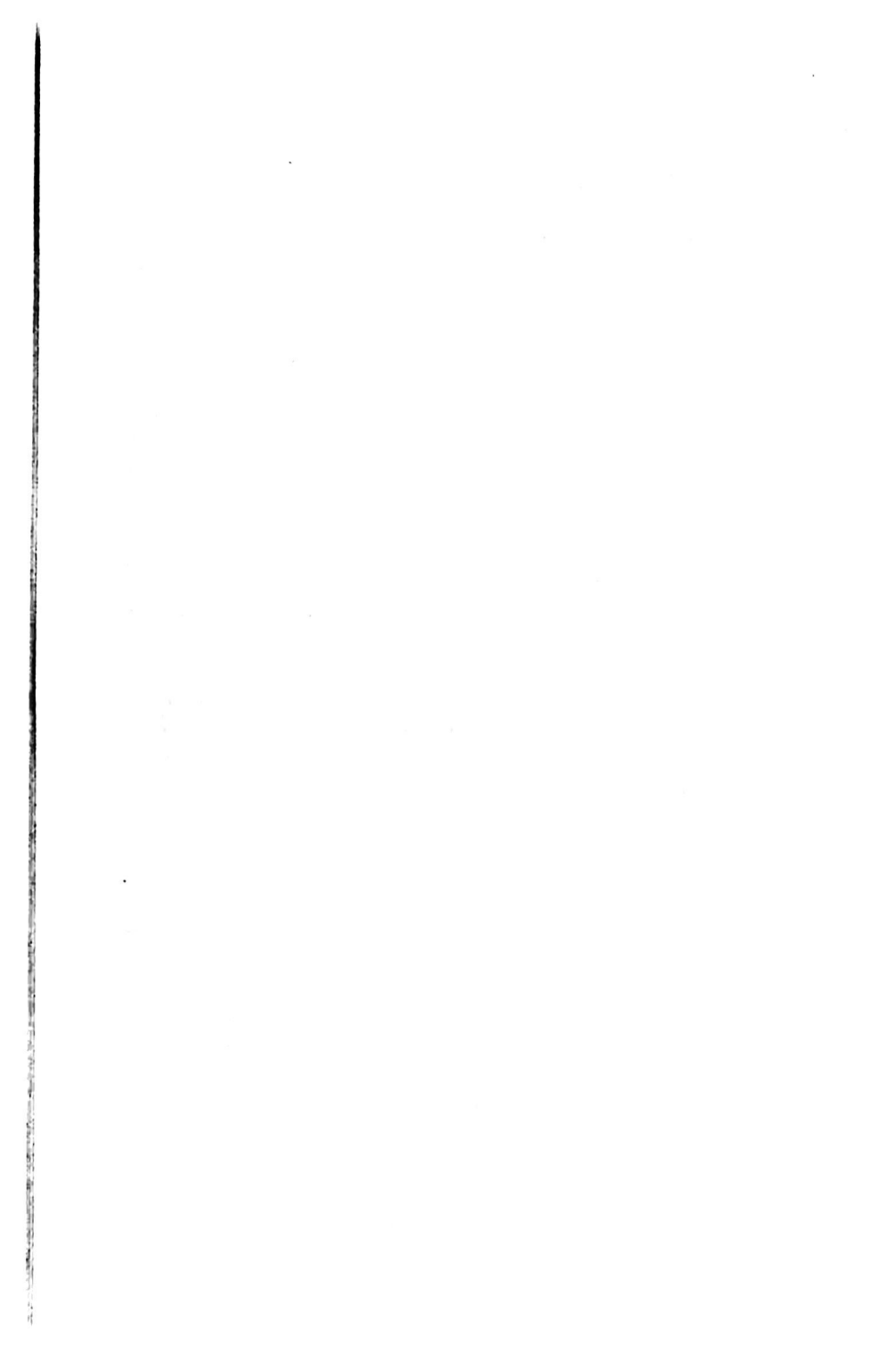
Branko Krištofić u prilogu *Menadžeri i modernitet*, analizira nalaze nekolicine empirijskih studija naše menadžerske/direktorske elite kao i dragocjene, dijelom dosad i neobjavljene rezultate koje o toj grupi pružaju transverzalni snimci strukture hrvatskoga društva iz 1984., 1989. i 1996. godine. Cilj je rada da identificira promjene u poznatim značajkama socijalnog i profesionalnog profila privredne elite, u njihovu odnosu prema patrijarhalnosti, modernitetu, autoritarnosti i prema nacionalnoj zajednici, promjene u njihovu odnosu prema politici i ideologiji te njihovu podršku i sudjelovanje u društvenim transformacijama. Te se promjene razmatraju u kontekstu idealnih tipova tradicionalnog i modernog menadžera i njihovih empirijskih korelata i mješavina. Značaj ovakve analize ne proizlazi samo otuda što se po prvi puta znanstvenoj javnosti prezentiraju neki empirijski podaci koji omogućuju longitudinalno praćenje privredničke elite, njezina profila, uloge stavova. Još važnije je to što se pokazuje da se na nekolicini socijalnih obilježja ne mogu graditi indikatori moderniteta menadžera, te da njihove vrijednosti i stavovi mogu spajati tradicionalno s modernim kao što i njihov odnos prema dominantnoj ideologiji ne mora biti uzdržan, nego prije može odražavati želju za konformiranjem. Iz ovakvih nalaza slijede i konkretne teorijsko-hipotetske i metodološke smjernice istraživanja privredne elite.

Prilog *Inovacije i modernizacija hrvatskih poduzeća: pristupna razmatranja* zapravo je teorijsko-hipotetski okvir istoimenog empirijskog istraživanja planiranog programom istraživanja. Ovdje autor, Drago Čengić, kritički razmatra različita sociološka viđenja i određenja modernizacije, modernog poduzeća i njegove okoline kao i tehnološke inovacije, i kroz ta razmatranja razvija pojmovna i hipotetska polazišta operacionalizacije. Sociološka istraživanja tehnološke inovacije u hrvatskim poduzećima u devedesetim su godinama zamrla prvenstveno zbog aktualnosti privatizacijskog procesa i istraživačkog interesa za promjene vlasničke strukture. Možda je tome pridonijelo i fokusiranje studija

iz osamdesetih godina na radikalne tehnološke inovacije kao i glavni nalaz da su se tadašnja poduzeća tehnološki modernizirala kroz pribavljanje postojeće strane tehnologije, te se razumjelo da u kontekstu ključnih institucionalnih promjena privrede i pada privredne aktivnosti nema puno prostora za dotadašnji obrazac tehnoloških inovacija. Međutim, novi pristup akcentira zanemarenu tehnološku sposobnost, tj. postupna tehnološka poboljšanja i akumulirana tehnološka znanja te se čini primjerenijim industrijski polurazvijenim zemljama. Osnovno pitanje koje se pritom postavlja odnosit će se na moderniziranje organizacijskih struktura hrvatskih poduzeća i na njihove reakcije na izazove okoline, reakcije u vidu organizacijskih i tehnoloških inovacija.

Studija *Profesionalna etika znanstvenika* izvještava o rezultatima prvog istraživanja na tu temu iz 1995. godine. U sociološkim je istraživanjima (profesionalnih) vrijednosti i njima (ne)odgovarajućih ponašanja znanstvenika nakon empirijskih studija u sedamdeset godinama zavladao muk. Posljednjih se godina interes za takva istraživanja obnavlja, ali više u drugim znanstvenim disciplinama u kojima su etički problemi u žiži pažnje profesionalne i šire javnosti, negoli u sociologiji znanosti i spoznaje. Stoga se u ovoj studiji moralo izgraditi teorijsko-metodološki pristup bez većeg uporišta u prethodnim empirijskim istraživanjima znanstvene etike. Takvog uporišta nije bilo ni u domaćim radovima jer u nas stanovitu tradiciju imaju studije radnih vrijednosti znanstvenika, ali ne i njihove profesionalne etike. Naime, u osamdesetim su godinama u Hrvatskoj provedena dva istraživanja društvenog položaja mladih znanstvenika koja su zahvatila i neke njihove, rekli bismo radne, vrijednosti, a 1990. godine su radne vrijednosti ispitivane na reprezentativnom uzorku hrvatske istraživačke populacije. Drugim riječima, pred čitateljem je prvi empirijski uvid u profesionalne vrijednosti i norme istaknutih hrvatskih znanstvenika i etičnost profesionalne prakse u našoj znanstvenoj zajednici. Taj bi se uvid mogao promatrati i u sklopu širih socioloških interesa za proučavanje vrijednosno-normativnih kompleksa u našem društvu, ali i u pojedinim njegovim socijalnim i profesionalnim grupama.

Katarina Prpić



SOCIOPROFESIONALNI PROFIL ZNAISTVENIČKE ELITE

1. UVOD

Sociološku analizu dijela društvene zbiljnosti moguće je započeti, a potom dalje razvijati, na različite načine. Dokučiti, protumačiti ili (barem) rasvijetliti odnose unutar nekog zadanog ili izdvojenog kruga, zadatak je koji pretpostavlja odabir prikladnih (i dostupnih) sredstava i puteva. Analiza socioprofesionalnog profila *istaknutih* hrvatskih znanstvenika temelji se na egzaktnim podacima empirijskog istraživanja, jednoga u nizu provedenih s ciljem spoznavanja ključnih odrednica cjelokupnoga hrvatskoga znanstvenoistraživačkog korpusa. Birajući istaknute, poznate i priznate znanstvenike za predmet proučavanja i analize, pošli smo od pretpostavke da će usmjeravanje interesa na ovu podskupinu znanstvenika jasnije osvijetliti neke odnose unutar cijele znanstvene sredine. S druge pak strane, vrsni su znanstvenici sami po sebi dovoljno zanimljivi i sociološki relevantni da im je vrijedno posvetiti izdvojenju pozornost.

1.1. Elitističko ukorijenje

Kolokvijalna upotreba termina kao što su: eminentni znanstvenici, vrsni istraživači, istaknuti, priznati, poznati, čuveni ili viđeni (*visible*) znanstvenici, upućuje istraživača u prvome koraku k najopćenitijoj definiciji sociološkog pojma *elite*¹ koja sugerira da se radi o odabranim, najboljim, najistaknutijim, vodećim pojedincima jedne društvene grupe ili zajednice. Govoreći o američkim znanstvenicima nobelovcima H. Zuckerman (1977.) će, na temelju Paretove teorije elita i istraživanja socijalne stratifikacije u znanosti, koristiti termin *ultra elita*. Na sličan se način istaknuti znanstvenici određene znanstvene sredine mogu definirati kao *elita unutar elite* ako se prihvati elitističko određenje znanstvenika kao segmenta šire društvene zajednice.

¹ U 16. stoljeću, u Francuskoj, ovaj je termin ušao u svakodnevnu upotrebu označivši isprva odabranu, vrsnu robu namijenjenu prodaji (*marchandises d'élite*). Kasnije se ova riječ počinje upotrebljavati i kao sinonim za pojedince, grupe ili odabrane manjine u društvu, koje su po svojim kvalitetama superiorne u odnosu na ostale pripadnike društva. (Sociološki leksikon 1982., 166.)

Elitističke ideje u društvenim teorijama vrlo su stare. Već u Platona susrećemo ideju o političkoj manjini *umnih* ljudi koji bi trebali vladati preostalom većinom. Moderni je elitizam oživio nanovo nakon Francuske revolucije u vidu aristokratske reakcije na egalitistički duh koji je inficirao Europu. U krilu socioloških teorija elitističke se ideje suprotstavljaju sveprisutnijem političkom liberalizmu i marksističkom kolektivizmu. Klasici elitističkih teorija Pareto, Mosca i Michels najveću su pažnju posvećivali elitama kao vladajućim, političkim manjinama ili oligarhijama. Ortega (1932.) je prvi teoretičar koji je ideju elitizma temeljio na dubljim filozofskim i antropološkim načelima.

Vrsni je pojedinac rezultat osobne težnje i vlastite sposobnosti da se oblikuje neprekidnim i intenzivnim duhovnim i fizičkim naporom. Odziv vlastitoj vokaciji (pozivu, unutarnjem glasu) i težnja k autentičnosti, životni su projekt koji mogu realizirati samo ponajbolji. Rijetki su pojedinci koji ispunjavaju ove antropološke pretpostavke i kadri su izgraditi se u kvalificiranog subjekta. Preostala većina, pasivna i bezlična masa koja sluša i slijedi, zauvijek (p)ostaje povijesni objekt.

Liberalne i tehnokratske teorije elita nastojale su pomiriti vladavinu ponajboljih s demokratskom orijentacijom društva. Tako je već Saint Simon, koji u velikim ljudima, prvenstveno *učenjacima, filozofima i pronalazačima*² vidi pokretače društvenog napretka, uveo pojam otvorenih i demokratskih elita. Složenost industrijskog i postindustrijskog društva zahtjeva, po njemu, društvenu mobilnost u kojoj će uspjeh, profesionalne sposobnosti, efikasnost i znanje biti presudni kriteriji pripadnosti.

Promatranje elita kao otvorenih društvenih grupa i inzistiranje na jednakim izgledima svih da uđu (Schumpeterov demokratski elitizam) dovelo je do poimanja demokracije kao rivaliteta različitih elita (stranaka i interesnih skupina). Primjerice, S. Keller razlikuje strategijske od segmentarnih elita. Dok prve snose odgovornost za cjelinu društva, druge su kompetentne za uže njegove dijelove. Strategijskima je smatrala političke elite, ekonomske, vojne, diplomatske, ali i *znanstvene* elite. U suvremenom, kompleksnom i visoko birokratiziranom društvu elite se regrutiraju uglavnom na temelju zasluga, osobnih postignuća i specijaliziranih znanja, ali i na temelju naslijeđenih privilegija. Veze između pripadništva višoj društvenoj klasi i strategijskim elitama ostale su sačuvane sve do danas. Hans Dreitzel (1962.) neće ipak, poput Kellerove, potencirati vezu stečenih i naslijeđenih prerogativa, već će naglasiti mogućnost pojedinačnog uspona iskazom kako se u pravilu neće pitati tko si i što si, već što *sam* možeš i(li) znaš učiniti.

Naznačene relacije upućuju na suodnos funkcionalnih i nasljednih elita. U takvom kontekstu *znanost* je smisljeno promatrati kao *funkcionalni*, elitni, segment društva, mada se inherentna veza s faktorom *nasljeđivanja* (barem na razini nekih pretpostavki), niti ovdje ne može isključiti, a niti posve zanemariti.

² "Počasti više neće primati Aleksandri, već Arhimedi!" (Prema: Fiamengo 1966., 162.)

1.2. Unutarznanstvena elita

Daljnji interes nećemo više usmjeravati na potkrepu teza o elitizmu znanosti ili na utvrđivanje više ili manje elitnog značaja i položaja znanstvenika u društvenoj sveukupnosti. Na tragu razlikovanja *istaknutosti* i *anonimnosti* ili *vrsnosti* i *prosječnosti*, svoju ćemo pažnju usmjeriti uglavnom prema nekim odnosima i pokazateljima unutar same znanstvene zajednice.

Odnos *unutarnje elite*, odnosno vrhunskih znanstvenika, prema prosječnom istraživaču ili većini manje istaknutih, uglavnom anonimnih znanstvenika na razne je načine, ali poprilično često bio prisutan i u sociološkoj literaturi. Najčešće se (ipak) radilo o hipotetskim pretpostavkama ili teorijskim postavkama koje su (samo ponekad) uvažavale i širi splet utjecajnih varijabli ili bile potkrijepljivane ili potvrđivane i empirijskim dokazima.

O veličini i potencijalu vrhunskih znanstvenika, unutar jedne znanstvene zajednice, matematički precizno govori *Lotkin zakon*. Dok se distribucija pameti unutar nekog korpusa, pa tako i znanstveničkog, ponaša prema Gausu (najviše je, dakle, prosječnih), raspodjela stvaralačkih rezultata odvija se drugačije. Još je dvadesetih godina Alfred Lotka, na temelju statističkih pokazatelja o publikacijama, pokušao utvrditi frekvencijsku razdiobu znanstvene produktivnosti (Lotka 1926.). Ustanovio je pritom određenu pravilnost koju je iskazao jednakobornom linearnom logaritamske raspodjele ($1/n^2$), a koja se često u literaturi naziva i Lotkinim zakonom (Dobrov 1969., Cole&Cole 1981., Kyvik 1989.).

Po njemu polovinu ukupno publiciranih radova proizvede tek 10% najproduktivnijih autora. Prema Priceovu modelu (Price 1963.) izvedenom iz Lotkina zakona možemo procijeniti da polovinu svih publiciranih radova napiše 10% najproduktivnijih, a drugu polovinu autori koji imaju manje od 10 objavljenih radova. Pritom četvrtinu radova proizvede 2% hiperproduktivnih, a četvrtinu skupina autora s jednim do dva objavljena rada. Vrh piramide čini 1% vrhunskih znanstvenika s 10% znanstvene produkcije.³

Druga jedna teorijska postavka koja povezuje spoznajne doprinose prosječne većine s postignućima elitne manjine, bila je neuobičajeno dugo i neuobičajeno često eksploatirana

³ Tjesnu korelacijsku vezu između znanstvene kvalitete i produktivnosti (kvantitete) iskazao je Dobrov na slijedeći način: ...ako bi nekome uspjelo naći usporediva kvantitativna mjerila za vrijednost radova - onda bi raspodjela tih veličina bila također podvrgnuta zakonu obrnute kvadratne zavisnosti od kumulativne vjerojatnoće. Jer, očigledno je da se znanstveni radovi ne pišu slučajno, kao što se ni do otkrića ne dolazi samo po nekoj slučajnoj intuiciji. Opseg informacija koje su prethodno nakupljene (znanja, iskustvo, ideje) u velikoj mjeri utječu na rezultativnost njihovih kasnijih obrada radi dobivanja novih informacija. Svakome tko čita ove radove već je intuitivno jasno da je autoru deset radova pod inače istim uvjetima isto tako teško napisati jedanaesti, kao što je i autoru sto radova teško svom *paketu* dodati još deset (Dobrov 1969., 116.).

zagovaranjem, osporavanjem ili, pak, empirijskim provjeravanjem. To je takozvana *Ortega hipoteza*. Njezino osnovno značenje iskazao je tih dvadesetih godina Španjolac Jose Ortega y Gasset⁴, a sporenja oko ovog problema intenzivirala su se u osamdesetim i početkom devedesetih (Cole&Cole 1981., Oromaner 1985., Snizek 1987., Kretschmer&Mueller 1990., Kretschmer 1993.). Ortogina je postavka bila da većina znanstvenika, radeći na relativno neambicioznim projektima, ostvaruje malene pomake u znanosti, a bez njih bi znanstveni proboji i velika postignuća nadarenih pojedinaca i iznimnih istraživača bili nemogući. Djelo vrhunskog znanstvenika izgrađuje se, u pravilu, na piramidi malenih doprinosa i otkrića prosječnog čovjeka.⁵

Spomenute relacije i(li) tendencije impliciraju, u najmanju ruku, dvije stvari. S jedne strane priznaju značaj i doprinos velike većine prosječnih znanstvenika i istraživača te njihovu nezamjenjivu ulogu pri utiranju puteva *genijima*, ali također nedvosmisleno sugeriraju iskorištavanje rada i doprinosa anonimnih promicatelja znanstvenog postignuća od talentiranih, sposobnih i iznimno uspješnih pojedinaca.

Priznavanje i uvažavanje vrhunskih znanstvenika povrh njihovih stvarnih zasluga, nerijetko i na račun manje istaknutih kolega, na pregnantan je način sadržano u *Matejevu efektu*, pojmu koji je u sociologiju uveo Merton (1968.). Kao i na drugim područjima ljudske djelatnosti tako i u znanosti vrijedi pravilo da onaj tko je bogat postaje još bogatijim. Merton je uočenu pravilnost usporedio s evanđelistom Matejem koji kaže: "Jer tko ima, dat će mu se još, te će obilovati; a tko nema, oduzet će mu se i ono što ima." (Biblija 1983., 947.) Ustvrdio je, naime, da će u situaciji kada dva znanstvenika dođu neovisno do istoga otkrića, veće, ako ne i potpuno priznanje znanstvene zajednice dobiti onaj eminentniji. Na isti će način u suradnji znanstvenika velikih statusnih razlika najeminentniji koristiti lavovski dio zajedničkog napora. Iz uočene pravilnosti Merton je izveo funkcionalnu analizu i apostrofirao konsekvence *Matejeva efekta* kako na individualnoj tako i na razini socijalnog sustava cjelini.

⁴ "...eksperimentalna je znanost napredovala zahvaljujući najvećim dijelom radu ljudi zapanjujućeg prosječnosti ili, čak, ispotprosječnosti. Drugim riječima, moderna znanost, korijen i simbol naše sadašnje civilizacije, nalazi mjesta i za intelektualno prosječnog čovjeka i priznaje mu rezultat njegova rada. Velika većina znanstvenika radeći u skućenim prostorima svojih laboratorija, poput pčele u košnici ili šipke kotaču samozatajno pomaže opći napredak znanosti." (Ortega 1932., 85.)

⁵ Coleovi, koji su posebnu pažnju posvetili provjeri *Ortogene hipoteze*, na slikovit su način iskazali dvojbu oko ovisnosti eminentnih znanstvenika o radu prosječne većine. "Kada je Newton s tipičnom znanstveničkom skromnošću rekao: Ako sam vidio dalje to je zato što sam stajao na leđima divova - je li on mislio poslušno da je njegov rad ovisio isključivo o velikim znanstvenim prethodnicima, ili su oni bili divovi upravo stoga što su stajali redom na brdu patuljaka? (Cole&Cole 1981., 216.) Na temelju provedenog istraživanja učestalosti citiranja kolega u radovima najcitiranijih (dakle, najistaknutijih i najvrsnijih) fizičara, Cole zaključuje da neovisno o prirodi odnosa (prosječne) većine i (vrhne) manjine "relativno maleni broj fizičara proizvodi radove koji će postati osnovicom budućih otkrića u znanosti." (228.)

Budući da spomenuti efekt sadrži u sebi pogrešku u prosudbi, on jest (ili može biti) disfunkcionalan za karijeru pojedinca, ali je nedvojbeno funkcionalan u komunikacijskom sustavu znanosti. Kako percipiranje znanstvenih nalaza i čitanost znanstvene literature uvelike ovise o reputaciji i(li) čuvenosti znanstvenika, tako će se otkrića eminentnih autora ili koautora puno brže inkorporirati u ukupnost znanstvenih spoznaja i znanja negoli otkrića nepoznatih ili manje istaknutih znanstvenika.

Najopćenitija zapazanja o *akumulaciji pogodnosti* istaknutih znanstvenika imaju posebno značenje i mjesto u znanosti. Slijedom Mertonove normativne strukture znanosti koja pretpostavlja ili štoviše zahtijeva primjenjivanje univerzalističkih ili meritokratskih kriterija pri raspodjeli resursa za znanstveno istraživanje, sredstva (*facilities*) se trebaju raspodijeljivati u skladu sa znanstvenim zaslugama ili vrijednošću (*merit*), a stupnjevanje priznanja u skladu sa spoznajnim doprinosima.

Iz toga proizlazi da znanstveni etos osigurava normativnu osnovu za uspostavljanje multiplikativnog procesa akumulacije pogodnosti uz smjernice koje tendiraju k *meritokraciji*. Akumulacija pogodnosti za afirmirane i istaknute u znanosti uključuje stoga kako inicijalnu prednost tako i daljnje napredovanje. (Zuckerman 1977., 61.)

1.3. Socijalna obilježnost

Uvodno razmatranje o (znanstvenim) elitama dovelo nas je napokon i do pitanja izravnije vezanog uz našu daljnju analizu. Pitanje glasi: koja su obilježja i(li) što sve određuje segment najeminentnijih znanstvenika jedne zemlje ili njenu unutarznanstvenu elitu? Konkretnije i operabilnije možemo se upitati čime su determinirani znanstvenici vrhunskih postignuća i(li) pojedinci iznimnih znanstveničkih karijera jedne društvene sredine?

Psihološke osobnosti znanstvenika zaokupljale su često pažnju istraživača (Roe 1961., Mahoney 1979.). Već je Cattell (Berry 1981.) pokazao da visoko kreativni znanstvenici posjeduju, psihološki gledano, prikladnu personalnu strukturu (stabilnost, samodovoljnost, dominantnu introvertiranost), a Rushton, Murray i Paunonen (1987.) utvrdili su klaster ličnosti kreativnog istraživača (nezavisnost, orijentacija na postignuće, dominantnost i težnja za stvaranjem kognitivnog reda) koja ih određuje više od socijalnog ili kulturnog konteksta.

To je nedvojbeno točno. Međutim, koliko god jake bile intelektualne i druge psihološke predispozicije za vrhunski znanstveni doseg i(li) karijeru, procesi opće i znanstvene socijalizacije kao ni (uže i šire) sociokulturno okruženje ne mogu se mimoći niti zanemariti.

Nalazi H. Zuckerman pokazuju, primjerice, da 82% laureata Nobelove nagrade⁶ koji su odrasli u SAD (njih 71) potječu iz obitelji višega društvenog i financijskog statusa. Njihovi su očevi najčešće bili pripadnici različitih *profesija* - srednjoškolski nastavnici, svećenici, profesori na koledžu, liječnici, inženjeri, pravnici - i menadžeri ili vlasnici (54% laureata imalo je očeve iz prve, a 28% iz druge skupine). To je značajno elitnije socijalno podrijetlo negoli je bilo socijalno ishodište američkih doktora znanosti približno iste dobi (47,8% njihovih očeva bili su pripadnici intelektualnih zanimanja, menadžeri i vlasnici), a da se o usporedbi s populacijom zaposlenih muškaraca i ne govori. Štoviše, autorica zamjećuje tendenciju povećavanja udjela znanstvenika iz radničkih obitelji, a takav se trend ne zapaža kod nobelovaca. Suprotno, oni sve više dolaze iz obitelji poslovnih ljudi.

Analizirajući pomak u socijalnom podrijetlu američke *ultra elite* C. Berry (1981.) nalazi objašnjenje u stimulativnom djelovanju roditeljskog postignuća (*parental achievement*) koje može biti (obiteljski) i dodatno potencirano protestantskom (ili židovskom) etikom⁷. H.R. Silver (1983.) je, objašnjavajući isti fenomen, posegnuo za koncepcijom rizika (*concept of risk*) preuzevši je od F. Canciana (1980.) koji je, pišući o agrokulturnim inovacijama, upotrijebio isti ekonomski termin. Silver je želio pokazati da je institucionalna struktura moderne znanosti sazdana na rizičnom kontekstu znanstvenog istraživanja i projekta koji iziskuju kreativno ponašanje, a rizik (neizvjesnost rezultata, potpore, postignuća, uspjeha itd.) skloniji su prihvatiti pojedinci višega socijalnog *backgrounda*.

Empirijska potkrepa tezi o utjecaju *socijalne sredine* pri formiranju znanstvene elite jedne zemlje upućuje, primjerice, da je već spominjana frakcija nobelovaca odraslih u SAD-u završavala pretežno prestižne koledže i to u znatno većoj proporciji od svih doktora znanosti pa čak i od akademika. Slično vrijedi i za univerzitete na kojima su stjecali doktorate.

⁶ Studija se temeljila na proučavanju 92 nobelovca izabrana između 1901. i 1972. godine koji su u SAD radili na istraživanjima koja su im donijela ovu svjetski najprestižniju nagradu. (Zuckerman 1977.) *Nobelova nagrada* utemeljena je za područje fizike, kemije, medicine, ekonomije (od 1969.) kao i za literaturu i mir poslije smrti Alfreda Nobela. Prvi puta je dodjeljivana 1901. godine i vrlo je brzo stekla najveću eminentnost i postala simbolom vrhunskog postignuća, mada je puno mlađa od nagrade koju je *Royal Society* ustanovio 1731. godine (Copleyeva medalja) ili *American Academy of Arts and Sciences* 1800. godine (Rumfordova medalja). Do 1939. godine njemački su znanstvenici vodili po broju laureata, a nakon Drugoga svjetskog rata primat preuzimaju SAD (ali s 31 nobelovcem imigrantom koliko ih je bilo do 1976. godine, od kojih su 11 bilo izbjeglice pred Hitlerovim režimom).

⁷ Po podrijetlu 72% američkih laureata odraslih u SAD su protestanti, 27% Židovi, a svega 1% katolici. Potencirano veći broj Židova, a smanjeni broj katolika unutar *ultra elite* u odnosu na populaciju H. Zuckerman objašnjava, suprotno C. Berryju, socijalnom i samoselekcijom jer znatno više židovske djece (njih 80% pohađa koledže i završava fakultete, pa je tako već njihov udio među sveučilišnim profesorima znatno veći negoli je Židova u ukupnoj američkoj populaciji).

Deset elitnih sveučilišta završilo je, odnosno doktoriralo na njima 79.6% nobelovaca, 71.4% članova Akademije i tek 41.7% svih doktora znanosti (Zuckerman 1977., 90.). Suženost *socijalnog prostora* znanstvene *ultra elite* impresivno potvrđuje podatak da su više od polovice (48) laureata koji su izabrani do 1972. godine, radili kao studenti, postdoktorandi ili mlađi suradnici sa starijim nobelovcima. Štoviše, neki su od njih radili sa dva ili čak s tri nobelovca.⁸

2. HRVATSKA ZNANSTVENIČKA ELITA

Slijedom izdvajanja i korištenja nobelovaca kao obrasca znanstvene *ultra elite* treba reći da i Hrvatska ima dva svoja nobelovca i uz njih još i jednog vrhunskog pronalazača svjetskih razmjera⁹. U okvirima 20. stoljeća oni čine trolist na vrhu inače vremenom i prostorom neomeđene piramide hrvatskih znanstvenika. Prostornu neomeđenost treba posebno naglasiti jer Hrvatska je godinama imala velik mada nikad točno utvrđen odljev visokoobrazovanog stanovništva i znanstvenika među njima (Golub 1988., 1990., 1996.). U nekim razdobljima (prošlosti i sadašnjosti) svojim su radom i rezultatima čak daleko nadmašivali primjereni doprinos svjetskoj kulturoj i znanstvenoj baštini s obzirom na veličinu matične zemlje i njen povijesno politički i razvojni status. Ne treba zaboraviti da je Hrvatska tek odnedavno politički samostalna država, ekonomski i politički još uvijek u razvoju, a sa svojih 4.8 milijuna stanovnika sudjeluje tek s 0.09% u ukupnoj svjetskoj populaciji.

Doprinosi današnjih vrhunskih znanstvenika ma koliko oni respektabilni i relevantni bili, osuđeni su zbog masovnosti znanstvenih postignuća, zbog brojnosti i institucionalne ustrojenosti znanstvene zajednice, a i zbog pretežito kolektivnog znanstvenog rada, uglavnom na anonimnost izvan uže znanstvene sredine. Iz suprotnih razloga u prošlosti je znanstvenik bio daleko veći individualista sa svojim imenom i prezimenom. Stoga je lakše izdvojiti u povijesnoj dimenziji najistaknutije pojedince koji su poniknuli u ovoj sredini, ali su djelovali uglavnom izvan svoje domovine.

⁸Zna se da je 48 *elinih šegrt* naukovalo kod 71 *majstora-laureata*. Enrico Fermi je primjerice odgojio 6 američkih nobelovaca, Bohr 4, a Thomson i Rutherford su radili zajedno sa 17 budućih laureata raznih nacionalnosti (Zuckerman 1977., 100/101.). Ako se u obrascu u kojem znanstvena elita obrazuje/obučava novu generaciju vrhunskih znanstvenika uzmu u obzir i pripadnici znanstvene elite koji nisu dobili Nobelovu nagradu, mogu se ponekad pratiti čitave linije daleko unazad (primjerice, laureat Hans Krebs bio je učenik Ota Warburga, ovaj Emila Fishera, ovaj Adolfa von Baeyera, ovaj Kekule, kojeg je obučavao Justus von Liebig koji je studirao na Sorbonni kod Gay-Lussaca, a ovaj je opet bio učenik Bertholleta koji je radio s Lavoisierom (105.).

⁹I kod Nobelove nagrade ima onih kojima pripada prekobrojna stolica (Mendeljejev, anatom i embriolog Herbert Evans, Oswald Avery, utemeljitelj suvremene molekularne biologije, baš kao i naš Nikola Tesla sigurno su pojedinci koji su je zavrjedili) kao što se ponekad dogodilo da nagradu dobiju i oni koji nisu dali najznačajniji (ili su čak dali posve nevažan) doprinos.

Frane Petrić *alias* Francesco Patrizi (16. st.) bio je jedan od najutjecajnijih filozofa renesanse i jedan od prvih zagovornika opažajno iskustvene metode pri istraživanjima prirode i spoznaji istine.

Faust Vrančić (16-17. st.) tvorac je čuvenoga petojezičnog rječnika i djela *Machinae novae*, kojim je postao preteča mnogim novijim tehničkim izumima.

Marko Antun de Dominis (16-17. st.) prvi je Hrvat s doktoratom Sveučilišta u Cambridgeu. Zajedno sa svojim knjigama spaljen je posmrtno kao heretik na rimskome Campo di Fiori, a Newton u svome djelu *Optics* posebno spominje njegov doprinos teoriji leća i dalekozora.

Marin Getaldić (16-17. st.) određuje specifične težine sedam kovina i pet tekućina. Konstruktor je paraboličnog zrcala (jedno takvo nalazi se danas u Pomorskom muzeju u Greenwichu), a svoja matematička istraživanja primjenio je pri određivanju Zemljine veličine.

Ferdinand Konjščak (18.st.) prikupljao je podatke i izradio prvu zemljovidnu kartu kalifornijske obale za vrijeme svoje istraživačke ekspedicije 1746. godine. Ruđer Bošković (18. st.) prethodnik je suvremene fizike i utemeljitelj dinamične atomistike. Prvi je odredio polamu spljoštenost Zemljinih elipsoida, a svojom statičkom ekspertizom pomogao je da se kupola bazilike Sv. Petra u Rimu sačuva do danas. Svojevremeno Nietzsche je ustvrdio kako je Boškovićeva filozofija prirode najveći trijumf nad osjetilima koji je dotad postignut u svijetu.

U novije je doba jedan od mnogih hrvatskih emigranata u svijetu obilježio 20. stoljeće (Nikola Tesla izumom izmjenične struje i mogućnošću njenog prijenosa na velike razdaljine, kao i bežičnim prijenosom signala), a još dvojica dobitnici su Nobelove nagrade (Lavoslav Ružička za sintezu spolnih hormona i Vladimir Prelog za doprinos proučavanju utjecaja stereokemije molekula na enzimске reakcije). Zemlje u kojima su postignuti ovi vrhunski znanstveni rezultati bile su Sjedinjene američke države i Švicarska.

Gorka je istina i neporeciva činjenica da su naši najveći znanstveni umovi ne samo današnjice već i kroz čitavu povijest do svojih najznačajnijih otkrića i najpoznatijih djela dolazili u nekom drugom dijelu svijeta. *Hrvatski slučaj* paradigmatično potvrđuje vezu društvenog (socioprofesionalnog) miljea i vrhunskoga znanstvenog postignuća za koje nije dovoljan samo genij pojedinca.

2.1 Eminentni znanstvenici - empirijski obuhvat

Naša iduća analiza usmjerena je uglavnom na *socioprofesionalni profil istaknutih znanstvenika* jednoga drugačijeg obuhvata koji danas žive i rade u Hrvatskoj. Pritom se oslanjamo na rezultate empirijskog istraživanja provedenog 1995. godine, ali ćemo koristiti

i rezultate iz ranijih nekih istraživanja u kojima je zbog usporedljivosti podataka osigurana istovrsnost ili u najvećoj mogućoj mjeri sličnost promatranih socioprofesionalnih značajki¹⁰. Promjene u širem društvenom, gospodarskom i kulturnom kontekstu koje su se zbivale u proteklih petnaestak godina smatrat ćemo, unatoč njihovoj veličini i radikalnosti, neutjecajnom varijablom u smislu istih uvjeta za sve uspoređivane i analizirane segmente znanstveničke populacije.

Spomenuto istraživanje orijentirano isključivo na *istaknute znanstvenike* provedeno je anketnim upitnikom u nekoliko tematskih blokova (uz socioprofesionalni segment ispitivana je profesionalna etika znanstvenika, njihova produktivnost kao i neke opservacije o znanstveničkom odljevu), a korištena je poštanska anketa. Populaciju istaknutih znanstvenika činili su znanstvenici popisani u biografskom adresaru *Tko je tko u Hrvatskoj* (Maletić 1993.). Budući da je ovaj direktorij (uz druge eminentne, zaslužne i videne ljude) obuhvatio živuće znanstvenike vrijednih postignuća i istaknutih položaja u zemlji i u inozemstvu, korišteno je uže određenje populacije. U nju su ušli svi popisani profesionalno (još) aktivni znanstvenici u dobi do 70 godina koji žive u Hrvatskoj, isključujući profesore na umjetničkim akademijama te teološkim fakultetima i institutima.

Ovakvo sužena i na opisani način definirana populacija obuhvatila je 769 istaknutih znanstvenika ili otprilike desetpostotni (9.6%) vrh cjelokupne znanstveničke piramide (od cca 8 000 znanstvenika i istraživača)¹¹, na čije je adrese u prvoj polovici 1995. godine poslan anketni upitnik. Nakon trikratnog urgiranja 385 ispitanika ili 50.1% od piramidalnog vrha odgovorilo je na postavljena pitanja. Primjenom hi-kvadrat testa utvrđeno je da tako dobiveni uzorak nije odstupio statistički značajno od poznatih relevantnih obilježja cijelog segmenta istaknutih znanstvenika - spola, dobi i znanstvenog područja.

¹⁰ U okviru empirijskih istraživanja kadrovskog potencijala znanosti koja se već godinama sustavno provode u Institutu za društvena istraživanja u Zagrebu (do 1993. godine Institut za društvena istraživanja Sveučilišta u Zagrebu) provedeno je 1986. godine ispitivanje naših znanstvenika u inozemstvu na (dostupnom) uzorku od 119 ispitanika koji su emigrirali i vani započeli ili nastavili baviti se znanosti kao svojom profesijom. Četiri godine kasnije, 1990., ispitana je domaća znanstvenička populacija na 8.6% reprezentativnom uzorku od 921 ispitanika (te je godine u registriranim znanstvenim organizacijama u Hrvatskoj bilo zaposleno 10 760 istraživača i znanstvenika).

¹¹ Desetpostotni vrh znanstveničke piramide dao bi se opravdati i svjetskim nalazima prema kojima 10-15% (od) svih znanstvenika proizvede oko polovicu svih objavljenih radova, dok većina znanstvenika objavljuje svega tri ili četiri rada tijekom cijele znanstvene karijere. (Cole 1987., 367.)

2.2. Sociodemografski okvir

Sociodemografsku obilježenu hrvatske znanstveničke elite možemo potkrijepiti ne samo elementarnim podacima o spolu, dobi ili socijalnom podrijetlu ispitanika već, posredno, i nalazima jednog ranijeg istraživanja iz 1983. godine. Tada su empirijski utvrđene *marginalne grupe* u našoj znanosti (Prpić 1987.). Tri skupine istraživača - *žene, mladi istraživači* i znanstveno (još) *nekvalificirani pojedinci* radili su u vrlo skućenim prostornim uvjetima, (naj)manje su bili plaćeni, (naj)rjeđe su izvodili voditeljske koordinacijske istraživačke poslove, (naj)manje su objavljivali radove, te (naj)rjeđe obnašali reprezentativne i utjecajne uloge u znanstvenoj zajednici. Ovakav empirijski nalaz upotpunio je već poznata sociološka uopćavanja o ključnim i rutinskim ulogama znanstvenika (Kumar 1985.) novom spoznajom kako su *ključni* istraživački poslovi, koji čine jezgru znanstvenog poduhvata i pretpostavljaju stvaralački angažman (poput formulacije problema, konceptualizacije istraživanja, odabira metodoloških pristupa, analize i sinteze rezultata te objavljivanje nalaza) monopol starijih i kvalificirani(jih) znanstvenika, a *rutinske* i provedbene uloge zapadaju mlađe istraživače u nižim znanstvenim zvanjima. (Prpić 1987.).

Suprotno marginalnom statusu žena i mladih istraživača u socijalnom sustavu i institucionalnom ustroju naše znanosti, *eminentni* dakle *priznati, poznati* i *viđeni znanstvenici* iz 1995. godine mahom su muškarci (83,1%), blizu kraja aktivne profesionalne karijere. Znanstvena elita počinje se, prema empirijskoj evidenciji, formirati iza četrdesete. Preko polovice ispitanika (51.6%) bilo je u vrijeme istraživanja starije od 60 godina, a čak 86.4% ispitanika starije od 50 godina. Modalna vrijednost cjeloukupne znanstveničke populacije nalazi se inače u dobnoj skupini četrdesetogodišnjaka, dok je svega trećina svih znanstvenika (33.6%) bila 1990. godine starija od 50 godina (tablica 1). Pritom dopuštamo starosni pomak između dva istraživanja u proteklih pet (ratnih i tranzicijskih) godina izazvan (mogućim i vjerojatnim) prosječnim starenjem cijeloga znanstveničkog korpusa što je (očekivana) posljedica nekontinuiranog i nesistematskog podmlađivanja znanstvenog kadra dulji niz godina. Starosna struktura najistaknutijih znanstvenika potvrđuje pak da u nas, na poseban način, vrijedi pravilo (uz rijetku iznimku) da se vrhunska etabliranost u znanosti i eminentnost stječu (tek) dugogodišnjim, često karijerno finaliziranim, kumuliranjem postignuća.

Podaci o *socijalnom podrijetlu* znanstveničke elite iskazani kroz edukacijski status oca upućuju na njenu nediferenciranost od cjeloukupne znanstveničke populacije prema ovom kriteriju, dok je pomak podrijetla, prema obrazovanim stratimima društva u odnosu na cijelu hrvatsku populaciju, naglašen. Ako se, dakle, za znanstveničku elitu u Hrvatskoj može reći da je podrijetlom prepoznatljiva tek u mjeri u kojoj je i prosječni znanstvenik, za hrvatske znanstvenike u inozemstvu možemo ustvrditi suprotno. Na ovome mjestu uvodimo u analizu i relevantne podatke o socioprofesionalnim značajkama naših

znanstvenika u inozemstvu koji se, prema nekim rezultatima istraživanja iz 1986. godine i prema određenim karakteristikama, mogu podjednako ocijeniti znanstvenom elitom¹². Socijalni *background* znanstvenika emigranta pokazuje značajno odstupanje od domaće znanstveničke populacije uključujući, kao što smo vidjeli, i od njezine elite. Očevi natpolovičnog broja emigranata (50.4%) bili su visokog obrazovanja (u odnosu prema 32.2% očeva eminentnih znanstvenika u zemlji ili 28.7% očeva prosječnoga domaćeg znanstvenika), među kojima je čak 17.6% imalo magisterij ili doktorat.

Tablica 1: Sociodemografska struktura

		Elita	Populacija	Emigranti
Uzorak	(n)	(385)	(921)	(119)
Godina istraživanja		1995	1990	1986
Struktura u %				
SPOL				
	Žena	83.1	65.8	84.8
	Muškarac	16.9	34.2	15.2
DOB				
	Do 29 godina	-	9.4	} 15.9
	30-34	-	12.6	
	35-39	8.3	13.9	
	40-49	12.3	30.5	
	50-59	34.3	24.8	
	60 i više godina	51.6	8.8	15.9
OBRAZOVANJE OCA				
	Osnovna (ne)potpuna škola	29.1	25.0	21.1
	Škola za radnička zanimanja	4.7	9.0	0.8
	Srednja škola	24.4	25.4	16.0
	Viša škola	9.6	11.9	11.8
	Fakultet	32.2	28.7	50.4

¹² To potvrđuju podaci o njihovim edukacijskim i profesionalnim postignućima, a njihov otklon prema elitnom stratumu može se dijelom tumačiti činjenicom da u *svjetskoj znanosti* opstaju samo ponajbolji. Određeni utjecaj prema mogućoj većoj zastupljenosti renomiranih znanstvenika imao je način uzorkovanja koji je zbog totalnog nepoznavanja obuhvata i geografskog lokaliteta naše znanstveničke emigracije, sredinom osamdesetih godina, bio upućen na renomiran(i)je i poznat(i)je (*visible*) pojedince. Naime, u (dostupni) uzorak ušli su znanstvenici do kojih se moglo doći na tragu informacija prikupljenih od znanstvenika u zemlji i inozemstvu, od znanstvenih i drugih društvenih institucija u Hrvatskoj te informacija pronađenih prema biografskim direktorijima i sličnoj literaturi. Ovakav postupak očito ispušta predstavnike one nevidljive mase prosječnih istraživača zaposlenih po laboratorijima i opitnim poligonima diljem (razvijenog) svijeta.

Navedenom podatku posebnu težinu daje činjenica da su ispitani znanstvenici u inozemstvu uglavnom bili generacija poslijeratne emigracije (u vrijeme istraživanja s dobnom modalnom i medijalnom vrijednošću među pedesetdvođodšnjacima), pa visoko obrazovanje i akademske titule njihovih očeva pretpostavljaju još uži socijalni sloj iz kojeg su znanstvenici emigranti potekli. Poticajna intelektualna sredina rane socijalizacije udružena s većim mogućnostima formalnog općeg i znanstvenog obrazovanja, sa širom lepezom preferabilnih profesionalnih opredjeljenja i mogućnošću njihova odabira te većom dostupnošću kanalima odlazaka u svjetske znanstvene i istraživačke centre, bila je očito iskorištena od ambicioznih i sposobnih pojedinaca koji su dobre uvjete za znanstveni i istraživački rad, kojih u domovini nije bilo, iskoristili za uspješnu znanstvenu karijeru i postizanje respektabilnih znanstvenih rezultata. Ne treba pritom zanemariti već spominjani sociološki nalaz da su, makar i odrasli u posve drugačijim društvenim i političkim prilikama, pojedinci socijalizirani u višem društvenom stratumu skloniji i profesionalnom i životnom riziku (Silver 1983.), a što emigriranje i opredjeljivanje za znanstvenu karijeru svakako jest.

2.3. (Pred)profesionalno obrazovanje

Srednjoškolsko obrazovanje eminentnih znanstvenika razlikuje se od školovanja prosječnog znanstvenika tek po većoj zastupljenosti gimnazije pred drugim srednjim školama, dok se prave razlike u vrsti i kvaliteti obrazovanja uočavaju tek među tuzemnim i inozemnim znanstvenicima. U odnosu na 85.7% renomiranih hrvatskih znanstvenika koliko ih je završilo gimnaziju, samo 72.2% prosječnih znanstvenika i čak 96.6% znanstvenika emigranata ima opće srednjoškolsko obrazovanje. Školski uspjeh ne distingvira uopće eminentnog znanstvenika od njegovoga prosječnog kolege, ali se zato znanstvenik emigrant razlikuje po postignutom uspjehu od obadvojice. Tek nešto više od polovice znanstvenika u Hrvatskoj bili su odlični učenici (55.6% renomiranih i 55.7% prosječnih), a čak više od dvije trećine znanstvenika u inozemstvu postiglo je najbolji mogući srednjoškolski uspjeh. Samo s dobrim uspjehom završilo je školovanje srednjega stupnja 9.0% prosječnih, 8.1% renomiranih i 5.9% emigriranih znanstvenika.

Nastavak školovanja na fakultetu najuspješniji je i opet za one koji su otišli u inozemstvo (43.2% odličnih), manje uspješan za renomirane znanstvenike u zemlji (26.8% odličnih), a najmanje uspješan za prosječnoga znanstvenika (16.1% odličnih).

Ranu znanstvenu socijalizaciju ispitanika još u tijeku dodiplomskog studija pokušali smo registrirati uvidom u njihovo (moguće) sudjelovanje u istraživanjima iznad redovitih studijskih zadataka i uvidom u (moguće) samostalno ili koautorsko objavljivanje znanstvenih ili stručnih radova. Prema ovome kriteriju značajno se međusobno razlikuju sve tri skupine znanstvenika. Rano istraživačko iskustvo imalo je 25.7% predstavnika cijele znanstveničke populacije, 43.0% istaknutih među njima i 52.1% onih koji su otišli

u inozemstvo. Radove je još za studentskih dana objavljivalo 14.5% svih znanstvenika, 27.2% istaknutih i 42.0% emigriranih. Prikazani podaci upućuju na zaključak da diferenciranje (naj)uspješnijih znanstvenika započinje za vrijeme studija, a znanstvenika emigranata već mnogo ranije. Dolaskom u znanstvenu djelatnost profesionalno se raslojavanje na hrvatskoj znanstvenoj sceni nastavlja.

Tablica 2: Obrazovanje i rana znanstvena socijalizacija

Uzorak	(n)	Elita (385)	Populacija (921)	Emigranti (119)
Godina istraživanja		1995	1990	1986
Struktura u %				
SREDNJA ŠKOLA				
Gimnazija		85.7	72.2	96.6
Srednja stručna škola		14.3	27.8	3.4
SREDNJOŠKOLSKI USPJEH				
Dobar (i slabiji)		8.1	9.0	5.9
Vrlo dobar		36.4	35.3	24.4
Odličan		55.6	55.7	69.7
PROSJEČNA OCJENA NA STUDIJU				
Dobar (i slabiji)		12.6	22.2	11.0
Vrlo dobar		60.6	61.8	45.8
Odličan		26.8	16.1	43.2
ISTRAŽIVANJA POVRH STUDIJSKIH OBVEZA				
Ne		57.0	74.3	47.9
Da		43.0	25.7	52.1
OBJAVLJIVANJE RADOVA TIJEKOM STUDIJU				
Ne		72.8	85.5	48.0
Da		27.2	14.5	42.0

2.4. Znanstvena kvalificiranost

Prvi od pokazatelja spomenutog raslojavanja jest zapošljavanje u znanstvenoj djelatnosti netom nakon svršetka studija. Kontinuitet u znanstvenoj nastavnoj i(li) istraživačkoj karijeri

postiglo je više istaknutih i uspješnih znanstvenika. Njih 58.8% radilo je od početka svoga radnog vijeka u znanstvenoj/istraživačkoj instituciji, dok je prosječni znanstvenik u većoj mjeri (za 12.7 strukturalna boda više) dio profesionalne karijere izgrađivao i izvan institucionalnog miljea znanosti. Ta je okolnost pridonijela, barem dijelom i uz iznimke drugačijega karijernog obrasca, kvalifikacijskoj slici koja diferencira istaknutog i prosječnog znanstvenika.

Tablica 3: Temeljne točke početnoga profesionalnog raslojavanja

		Elita	Populacija	Emigranti
Uzorak	(n)	(385)	(921)	(119)
Godina istraživanja		1995	1990	1986
		Struktura u %		
KONTINUIRANA ZAPOSLENOST U ZNANOSTI				
Ne		41.2	53.9	-
Da		58.8	46.1	-
ZNANSTVENI STUPANJ				
Bez doktorata		-	61.6	19.3
Doktorat		100.0	38.4	80.7
AKTIVNO ZNANJE STRANIH JEZIKA				
Nijedan		4.9	13.1	10.1 ¹
Jedan strani jezik		38.7	48.3	30.3
Dva strana jezika		37.9	28.9	40.3
Tri strana jezika		12.5	6.5	14.3
Četiri i više		6.0	3.2	5.0
PASIVNO ZNANJE STRANIH JEZIKA				
Nijedan		8.8	24.5	15.0
Jedan strani jezik		22.3	39.3	42.9
Dva strana jezika		44.2	26.1	28.6
Tri strana jezika		15.6	7.4	7.6
Četiri i više		9.2	2.7	5.8

¹ Poznavanje stranih jezika prije emigriranja.

Svi znanstveno-renomirani ispitanici već prema kriteriju izbora, uz to što su mnogi akademici, doktori su znanosti (100%), a doktorat su stekli u prosjeku sa 36 godina. U cijeloj populaciji znanstvenika zastupljenost doktora znanosti iznosi 38.4% (s medijalnom

dobi doktoriranja između 41 i 45 godina)¹³, pa čak ni znanstvenici emigranti koji prema mnogim karakteristikama nadilaze elitnu domaću skupinu, u kvalifikacijskom stupnju ipak zaostaju (80.7% doktora znanosti). Međutim, treba istaći da su pojedinci iz ove podskupine već u vrijeme emigriranja kvalifikacijski nadilazili hrvatski prosjek (38.7% emigranata imalo je titulu doktora znanosti, a 1965. godine, u vrijeme kada se najviše emigriralo,¹⁴ prosječni broj doktora znanosti u Hrvatskoj iznosio je 23.9%), iako su u to doba bili znatno mlađi od prosjeka (uglavnom u tridesetim godinama).¹⁵

Budući da je doktorat uvjet bez kojeg se u znanstvenu elitu ne ulazi, drugi neki pokazatelji ilustrativniji su za potpuniju kvalifikacijsku sliku razlikovanja istaknutog i prosječnog znanstvenika. Poznavanje stranih jezika takav je među inim indikatorima. Aktivno znanje dva i više jezika iskazao je natpolovičan broj eminentnih znanstvenika (55.4%), dok je slično poliglotsko obilježje imalo svega 38.6% predstavnika svih znanstvenika. Treba spomenuti začuđujući podatak da se ipak, unatoč očekivano boljem (18.5% znanstvene elite govori tri i više jezika) poznavanju stranih jezika, 4.9% istaknutih znanstvenika ne služi aktivno niti jednim jezikom. Taj bi podatak valjalo pripisati životnoj dobi i znanstvenom području rada tih pojedinaca, jer znanstvenu je etabliciranost bez komunikacije sa znanstvenim svijetom nemoguće postići, iznimno možda u nekim znanstvenim područjima s naglašenijom lokalnom dostatnošću ili možda u neka druga, ne tako zahtjevnna vremena. Pasivna upotreba jezika, to jest mogućnost čitanja i praćenja strane znanstvene literature, prisutnija je u istaknutih znanstvenika na razini dva i više strana jezika (69.0% istaknutih i 36.2% prosječnih), a razlika je posebno naglašena u pasivnom korištenju velikog broja (četiri i više) jezika - 9.2% istaknutih u odnosu na 2.7% svih znanstvenika.

Spomenimo napokon i znanstvenike emigrante koji se i prema ovom kriteriju diferenciraju pozitivno u odnosu na domicilnog znanstvenika. U vrijeme emigriranja 59.6% tridesetgodišnjaka govorilo je (aktivno poznavalo) čak dva i više strana jezika, među kojima je najzastupljeniji bio engleski jezik (72.3%).¹⁶ Povrh iznimne jezične kvalificiranosti u emigracijskom startu, aktivnim znanjem novih jezika u novoj je sredini ovladalo 46.2%

¹³ Srednja dob (medijan) osoba koje su 1981. godine doktorirale u SAD-u bila je 32.4 godine dok su američki nobelovci doktorirali u prosjeku s 25.8 godina. Vrlo malo njih bilo je *late bloomers*. (Zuckerman 1977., 92.)

¹⁴ Najveći broj znanstvenika iz našeg uzorka emigrirao je između 1955. i 1975. godine, pa je broj doktora znanosti u Hrvatskoj 1965. godine najkomparabilniji s njihovim kvalifikacijskim statusom.

¹⁵ Neka istraživanja pokazuju (Fortney 1972., Zuckerman 1977.) da je doprinos znanstvenika imigranata veći od njihova stvarnoga broja. Tako primjerice 41% američkih nobelovaca ili 24% članova Nacionalne akademije znanosti nisu rođeni Amerikanci. Isto tako useljeni znanstvenici i inženjeri u većem broju imaju znanstveni stupanj doktora (PhD) negoli rođeni Amerikanci.

¹⁶ Uz spomenutih 72.3% poznavatelja engleskog jezika koliko ih je bilo među ispitanicima u vrijeme njihova emigriranja, 43.7% aktivno se služilo njemačkim jezikom, 25.2% francuskim, 12.6% ruskim, 9.2% talijanskim, 3.5% mađarskim, 1.7% poljskim ili češkim jezikom i napokon, 0.8% španjolskim jezikom ili esperantom.

ispitanika, među kojima je 35.8% naučilo još jedan jezik, 7.6% još dva jezika, 2.5% još tri i 0.8% još četiri druga jezika.

2.5. Znanstveno-institucionalna sredina

U tranzicijskim promjenama cjelokupnoga hrvatskog društva i *institucionalni* ustroj znanosti doživljava posljednjih godina naglašene izravne (znanstvena politika zakonodavstvo) i neizravne promjene koje su još uvijek u tijeku. Među najznačajnijima su svakako one koje se odnose na ukidanje sveučilišnog statusa samostalnih instituta njihovu provedbu u javni (državni) sektor 1993. godine. Nestanak nekoliko velikih instituta unutar privrednih poduzeća koji nisu opstali u procesu privatizacije i reorganizacije privrednog sustava (*Končarev* je najmarkantniji primjer) izravno je smanjio znanstvenički korpus i vjerojatno narušio godinama stabilan odnos zaposlenih u visokoškolskim institucijama, institutima i znanstvenim jedinicama pri drugim privrednim ili društvenim organizacijama. Da li su takvi transformacijski zahvati utjecali na podatak da je čak 73.3% znanstveničke elite bilo 1995. godine koncentrirano na fakultetima ili je ovoliki udio visokoškolskih profesora u etabliranom znanstvenom vrhu odraz vrednovanja, ugleda, prestiža i renomea sveučilišnog fakultetskog miljea pa stoga i (dosta očekivano) okupljalište najelitnijeg znanstvenog potencijala u odnosu na druge organizacijske oblike odvijanja znanstvenoistraživačkog rada?¹⁷

Tablica 4: Vrsta institucije

Uzorak (n)	Elita	Populacija	Emigranti
	(385)	(921)	(119)
Godina istraživanja	1995	1990	1986
Struktura u %			
Istraživačka jedinica	}	12.0	}
Institut u radnoj organizaciji		14.6	
Samostalni institut		22.2	
Visokoškolska institucija		51.2	
	4.5	17.4	
	22.2	31.3	
	73.3	51.2	

¹⁷ Obrazac okupljanja i koncentracije elitnog potencijala na (elitnim) sveučilištima potvrđuju i podaci o nobelovcima. Većina američkih laureata (65%) dobila je prvo zaposlenje na jednom od 16 američkih elitnih sveučilišta, manji dio (23%) na ostalim sveučilištima, a samo 12% u javnim ili privatnim istraživačkim organizacijama. Suprotno, znanstvenici iz odgovarajućeg uzorka zapošljavali su se znatno češće u ne-elitnim sveučilištima - 66%, a daleko manje na elitnim - 22%. (Zuckerman 1977., 151.)

Nešto prije globalnih tranzicijskih promjena, prema istraživanju iz 1990. godine, struktura je zaposlenih u znanosti izgledala ovako: 51.2% znanstvenika radilo je na fakultetima, 22.2% bilo je zaposleno u samostalnim institutima, 14.6% u privrednim nesamostalnim institutima, a 12.0% u istraživačkim jedinicama pri drugim organizacijama. Ovakvoj institucionalnoj distribuciji bliski su i podaci o predemigracijskoj zaposlenosti znanstvenika emigranata. Od pojedinaca koji su otišli iz zemlje s profesionalnim znanstvenim iskustvom 51.3% je otišlo s fakulteta, 31.3% iz samostalnog instituta, a još 17.4% iz drugačijih organizacijskih sredina. U nedostatku prikladnijih podataka o novijoj institucionalnoj i organizacijskoj distribuciji znanstvenika navest ćemo da je prema *Nacionalnome znanstvenoistraživačkom programu* (1996.) u institucionalnom sustavu u kojem se provodi znanstvenoistraživačka djelatnost u 1994. godini bilo zaposleno oko osam tisuća znanstvenika (u četiri se ratne i tranzicijske godine znanstvenički potencijal osipao dvadesetak posto). Od ukupnog (aproksimativnog) broja 52.9% bilo je zaposleno na sveučilištima, 12.4% u javnim (državnim) institutima, 6.3% u gospodarskim institutima, odnosno istraživačkim jedinicama i 22.1% u ostalim ustanovama (Hrvatskoj akademiji znanosti i umjetnosti, Državnom hidrometeorološkom zavodu, bolnicama, zavodima za zaštitu zdravlja, privatnim poduzećima i dr.). Sve navedene distribucije upućuju na to da se bez obzira na vremenski raspon, tranzicijske promjene i brojčano smanjenje znanstvenoistraživačkih djelatnika, udio znanstvenika koji rade na fakultetima stabilno pozicionira upravo iznad polovice svih zaposlenih znanstvenika. U tom svijetlu 73.3% elitnih znanstvenika visokoškolske provenijencije možemo tumačiti i kao kadrovsku potvrdu etabliranog položaja i prestižnog statusa sveučilišnog i fakultetskog segmenta na institucionalnoj razini.

Neovisno o vrsti znanstvenoistraživačke institucije natpolovičan broj istaknutih znanstvenika (53.7%) imao je, u vrijeme istraživanja, neku rukovodnu i(li) koordinacijsku funkciju u njoj. Rektorstvo, direktorstvo, dekanatstvo, pročelnništvo, voditeljstvo na razini ustanove (fakulteta, instituta), odjela, odsjeka, zavoda ili centra dio je pojedinačne etabliranosti u organizacijskoj strukturi znanosti. Preostalih 46.3% eminentnih znanstvenika bez rukovodno koordinacijskih funkcija svoju su istaknutost polučili drugačijim karjermim obrascem - uglavnom postignućima i rezultatima u području znanstvenog rada.¹⁸

Budući da se znanstvenoistraživački rad uz druge (ne manje bitne) vidove svojim najvećim dijelom odvija u okviru projekata (ili programa), nije naodmet vidjeti stupanj uključenosti istaknutih znanstvenika u projektni program. Gotovo svi ispitanici (96.6%) radili su prethodnih pet godina (1990. - 1995.) na nekom domaćem znanstvenom projektu. Najviše ih je (modalna vrijednost: 41.7%) radilo je na 2 projekta, a 10% istaknutih

¹⁸ Rezultati znanstvenoistraživačkog rada tj. *znanstvena produktivnost* istaknutih i renomiranih pojedinaca predmet su izdvojene analize u drugim radovima. (Prpić 1996., 1996.a)

znanstvenika radilo je čak na četiri ili više projekata. Voditeljsku ulogu u projektu (programu) imalo je 76.5% ispitanika, a 10% istaknutih znanstvenika vodilo je 3 ili više projekata. I uključenost u inozemne ili međunarodne projekte u prethodnih pet godina doseže visokih 42.6%, od toga su polovica s voditeljskom ulogom (21.5%).

Tablica 5: Znanstveno područje

Uzorak	(n)	Elita	Populacija	Emigranti
		(385)	(921)	(119)
Godina istraživanja		1995	1990	1986
Struktura u %				
Prirodne znanosti		22.1	13.7	22.7
Tehničke znanosti		19.2	31.4	30.3
Biomedicinske znanosti		20.8	20.8	21.0
Biotehničke znanosti		10.6	11.5	5.0
Društvene znanosti		17.4	13.0	} 21.0
Humanističke znanosti		9.9	9.6	

Distribucija eminentnih znanstvenika prema znanstvenim područjima upućuje na povećanu kadrovsku eminentnost u prirodnim znanostima, a smanjenu u tehničkim. S obzirom na to da su eminentni znanstvenici prema svojim profesionalnim značajkama i postignućima vrlo ujednačena (pod)skupina, daleko homogenija od cjelokupne znanstveničke i istraživačke populacije, K. Prpić (1996.) je analizirajući znanstvenu produktivnost istaknutih znanstvenika uočila neke razlike koje se mogu tumačiti upravo i jedino socio-kognitivnim osebjnostima znanstvenih područja.

Prema službenim podacima Ministarstva za znanost i tehnologiju (Nacionalni znanstvenoistraživački program, 1996.) institucionalne organizacije znanstvenoistraživačke aktivnosti zapošljavale su 1994. godine, prema znanstvenim područjima, sljedeći omjer istraživača: 11.5% u prirodnim znanostima, 33.3% u tehničkim, 15.5% u biomedicinskim, 11.3% u biotehničkim, 16.5% u društvenim i 11.8% u humanističkim znanostima. Naši podaci o znanstvenim područjima koji su pokazani u Tablici 5 mogu se usporediti samo dijelom. Naime, podaci za eminentne znanstvenike pokazuju kojim područjima pripadaju njihova istraživanja, za cjelokupnu znanstveničku populaciju pokazuju područja kojima pripadaju institucije u kojima su zaposleni, a za znanstvenike emigrante upućuju na

znanstveno područje završenog fakulteta. Na temelju takvih ne posve komparabilnih pokazatelja možemo (dakle, sa zadržkom) potvrditi da eminentni znanstvenici u najvećem broju i daleko iznad prosjeka dolaze iz prirodnih znanosti (22.1% u odnosu na 13.7%), a daleko manje od prosjeka iz tehničkih znanosti (19.2% u odnosu na 31.4%). Prema apsolutnom broju eminentne prirodnjake (85) slijede eminentni medicinari (80), ali je njihova zastupljenost, unutar znanstvene elite, proporcionalna zastupljenosti medicinara u cjelokupnome znanstveničkom korpusu. Društvenjaci i humanisti brojniji su među elitom, prema podacima naših istraživanja, za približno 5 strukturnih poena, dok u usporedbi s podacima Ministarstva udio eminentnih (27.3%) odgovara približno udjelu svih društvenjaka i humanista zajedno (28.3%). Znanstvenici emigranti odlazili su natprosječno iz prirodnih znanosti (22.7%), a u vrlo malom broju iz biotehničkih i društvenohumanističkih znanosti. Najviše emigranata otišlo je s tehničkim obrazovanjem. Na opisanu sliku uvelike je utjecala receptivnost inozemnih znanstvenih sredina prema pojedincima određenih usmjerenja. Na prvome mjestu to su bile tehničke znanosti, a slijedile su ih prirodne, matematičke i medicinske. Sudbina društvenih, humanističkih i, napokon, biotehničkih područja limitirana je manje više činjenicom da su znanosti, vezane na određeni način uz geografski lokalitet ili užu društvenokulturu sredinu, najmanje probojne (korisne) u drugim sociogeografskim sredinama.¹⁹

Vidljive izvanjske razlike u zastupljenosti znanstvenika određenih znanstvenih područja u eminentnom znanstveničkom vrhu imaju svoju unutarnju, manje vidljivu podlogu i strukturu. Usporedba elemenata ključnih u procesu socioprofesionalnog profiliranja istaknutih znanstvenika upućuje na to da su uočene razlike među ispitanicima uvjetovane upravo znanstvenim kontekstom. Prema rezultatima analize varijanci, *razlike* između eminentnih prirodnjaka, tehničara, bio-medicinara i onih iz društveno-humanističkih područja, javljaju se u segmentima edukacije, selekcije i promocije ispitanika (dob pri stjecanju doktorata i najvišeg zvanja, poznavanje i korištenje stranih jezika), kao i u segmentu podjele rada, suradnje i profesionalizacije područja (učestalost vođenja domaćih projekata, suradnja i vođenje međunarodnih projekata, članstvo u redakcijama i(li) savjetima domaćih časopisa, broj recenziranih radova, rad u komisijama za magisterije te članstvo u domaćim i inozemnim znanstvenim društvima).

S druge pak strane, ispitanici su neovisno o znanstvenom području daleko *homogeniji* po svom sociodemografskom profilu (nema statistički značajnih razlika prema spolu i dobi) i prema profesionalnim obilježjima koja više ovise o osobnom postignuću (rana produktivnost, broj domaćih projekata u petogodištu, broj domaćih i stranih nagrada,

¹⁹ Prema iskazima naših ispitanika u sjevernu je Ameriku (SAD i Kanadu) otišlo najviše medicinara i tehničara, dok se u Europi zadržalo najviše prirodnjaka i matematičara. Europa je, za razliku od Amerike, bila receptivna i za određeni broj naših humanista.

članstvo u redakcijama i(li) savjetima inozemnih publikacija, recenziranje radova inozemnih kolega, mentorska uloga te učestalost rada u komisijama za doktorate).

2.6. Utjecajne uloge u široj znanstvenoj sredini

Temeljna je zadaća znanstvenika, dakako, znanstvenoistraživački i znanstvenonastavni rad, ali njegova se uloga ne svodi na to. Promicanje znanstvenih rezultata, istina, načela i interesa uključuje širi raspon aktivnosti. Uspostavljaju se stoga, uz neposrednu istraživačku i(li) nastavnu, i druge *ključne uloge* koje su u distribuciji utjecaja i moći, prije svega, namijenjene upravo afirmiranim, renomiranim i priznatim predstavnicima znanstvene sredine. U širem značenju to su vratarske (*gatekeeping*) uloge mertonijanskog vokabulara koje na lokalnoj i međunarodnoj znanstvenoj sceni pridonose razvoju pojedinoga znanstvenog područja i njegova ljudskog potencijala. Riječ je o uredničkim, recenzentskim, mentorskim i ispitivačkim ulogama te o ulogama u znanstvenim društvima. Budući da je ovakva vrst angažmana nedvojbeno vezana uz znanstvenu respektabilnost pojedinca njezino je testiranje ujedno i indikator ispitnikove istaknutosti.

Krenimo s *uredništvom*. Članstvo u savjetima/redakcijama hrvatskih znanstvenih časopisa i publikacija iskazalo je 68.8% istaknutih znanstvenika i 22.3% predstavnika cijele populacije. Gotovo polovica istaknutih znanstvenika sudjelovali su za vrijeme istraživanja pri kreiranju uređivačke politike i uređivanju čak nekoliko časopisa i(li) publikacija. Na međunarodnoj razini istu vrst posla obnašalo je 23.4% istaknutih znanstvenika i samo 2.2% predstavnika svih znanstvenika.

Neposrednu vezu s izdavaštvom ostvaruje, uz uredničku, i *recenzentska* uloga. Samo 11.7% eminentnih znanstvenika nije u prethodnih pet godina (1990. - 1995.) recenziralo niti jedan rad u domovini, dok je izostanak iste aktivnosti u cijeloj populaciji zabilježen visokih 63.8% slučajeva. Nepotrebno je isticati da je recenzentska uloga *istaknutih* bila višestruka (modalna vrijednost od 37.2% ispitanika odnosi se na recenziranje sedam više radova tijekom pet godina), a recenziranja predstavnika znanstveničke cjeline jednokratna (modalna vrijednost od 11.9% ispitanika odnosi se na recenziranje jednog rada u pet godina). I na međunarodnom planu istaknuti znanstvenici ostvaruju visoko učešće u recenziranju radova svojih inozemnih kolega (40.4%), dok se ista vrsta posla, na razini svih znanstvenika, realizira u 7.7% slučajeva.

Mentorstvo je izvjesno najključnija uloga istaknutog znanstvenika u socijalnom sustavu promicanja znanstvenih načela, metoda i znanja na novi naraštaj. Njen smo značaj uvodno već spominjali i ilustrirali primjerom čestih veza koje postoje među nobelovcima na razini odnosa *elitnih šegrt*a i *majstora* laureata. Glavna korist od mentorstva vrhunske kvalitete ne leži toliko u mogućnosti stjecanja novih znanja koliko u širenju orijentacija, uključivanju

visokih standarda rada i načinu razmišljanja. Riječ je, dakle, prije svega, o procesu znanstvene socijalizacije *par excellence*.²⁰

Tablica 6: Uredništvo i recenziranje

Uzorak	(n)	Elita (385)	Populacija (921)	Emigranti (119)
Godina istraživanja		1995	1990	1986
Struktura u %				
ČLANSTVO U SAVJETIMA/REDAKCIJAMA HRVATSKIH ZNANSTVENIH PUBLIKACIJA				
Nije član		31.2	77.7	-
Član u jednom savjetu/redakciji		38.3	15.6	-
Član u dva savjeta/redakcije		18.1	5.2	-
Član u tri i više savjeta/redakcije		12.4	1.4	-
ČLANSTVO U SAVJETIMA/REDAKCIJAMA INOZEMNIH ZNANSTVENIH PUBLIKACIJA				
Nije član		76.6	97.7	62.2
Član u jednom savjetu/redakciji		18.1	1.8	} 37.8
Član u dva i više savjeta/redakcije		5.4	0.4	
RECENZIRANJE RADOVA HRVATSKIH KOLEGA				
Niti jedan rad u zadnjih pet godina		11.7	63.8	-
1 - 2		13.6	11.9	-
3 - 4		17.8	9.0	-
5 - 6		19.7	6.4	-
Sedam i više radova u zadnjih pet godina		37.2	8.9	-
RECENZIRANJE RADOVA INOZEMNIH KOLEGA				
Niti jedan rad u zadnjih pet godina		59.6	92.3	-
1 - 2		17.6	3.8	-
3 - 4		8.5	1.6	-
Pet i više radova u zadnjih pet godina		14.3	2.3	-

²⁰ H. Zuckerman navodi ilustrativne primjere o učinkovitosti i plodnosti znanstvene socijalizacije vrhunskog znanstvenika (nobelovca) pod okriljem vrhunskih učitelja (takoder nobelovaca). Laureat iz kemije kaže: "To je kontakt: promatrati ih kako djeluju, kako misle, kako rade. (Ne određeno znanje?) Ne, uopće ne. To je učenje stila mišljenja, pretpostavljam. Sigurno ne određenog znanja; barem ne u slučaju Lawrencea. Bilo je uvijek ljudi koji su znali više no on. To nije bilo to. Metoda rada je omogućavala da se stvari izvedu." (122.) O istome procesu laureat iz fizike govori: "Znao sam tehnike istraživanja. Znao sam mnogo o fizici. Imao sam riječi, libreto, ali ne baš i glazbu. Drugim riječima, nisam bio u kontaktu s ljudima duboko uronjenim u tradiciju fizike: ljudima visoke kvalitete. To je bio moj prvi stvarni kontakt s prvoklasnim kreativnim umovima na vrhuncu njihove moći." (123.)

Testiranje mentorske uloge istaknutih hrvatskih znanstvenika svedeno je bilo zbog (uvijek nečim) ograničenog zahvaćanja opsega i dubine procesa u našim istraživanjima na dva njena najrasprostranjenija vida ili stupnja - mentorstvo magistrandima i mentorstvo doktorandima - ostavljajući nerazvijetljenim proces socijalizacije u samome istraživačkom procesu (odnos starijih i mladih istraživača, nestora i novaka, voditelja i suradnika).

Tablica 7: Mentorstvo i prosudba

Uzorak	(n)	Elita	Populacija	Emigranti
		(385)	(921)	(119)
Godina istraživanja		1995	1990	1986
Struktura u %				
MENTORSTVO MAGISTRANDIMA				
Nijednom u zadnjih pet godina		25.6	78.7	-
Jednom u zadnjih pet godina		21.9	6.2	-
Dvaput u zadnjih pet godina		16.6	5.6	-
Triput u zadnjih pet godina		15.0	2.9	-
Četiri i više puta u zadnjih pet godina		21.0	6.5	-
MENTORSTVO DOKTORANDIMA				
Nijednom u zadnjih pet godina		37.2	87.0	-
Jednom u zadnjih pet godina		27.7	6.9	-
Dvaput u zadnjih pet godina		21.1	3.3	-
Tri i više puta u zadnjih pet godina		14.0	2.8	-
ČLANSTVO U KOMISIJAMA ZA OCJENU/ OBRANU MAGISTARSKIH TEZA				
Nijednom u zadnjih pet godina		17.6	76.2	-
Jednom u zadnjih pet godina		10.9	5.3	-
Dvaput u zadnjih pet godina		10.7	4.2	-
Triput u zadnjih pet godina		11.2	3.8	-
Četiri i više puta u zadnjih pet godina		49.6	10.5	-
ČLANSTVO U KOMISIJAMA ZA OCJENU/ OBRANU DOKTORSKIH TEZA				
Nijednom u zadnjih pet godina		23.3	82.8	-
Jednom u zadnjih pet godina		17.6	5.4	-
Dvaput u zadnjih pet godina		20.3	3.9	-
Triput u zadnjih pet godina		16.5	2.7	-
Četiri i više puta u zadnjih pet godina		22.3	5.2	-

Na razini komparacije eminentnih i svih znanstvenika razlike su velike. Mentorsku ulogu pri stjecanju magisterija u posljednjih pet godina imalo je 74.4% istaknutih i 21.3% svih znanstvenika u Hrvatskoj. Pritom je mentorstvo istaknutih bilo višestruko (16.6% dvaput, 15.0% triput, 21.0% četiri i više puta). Na razini doktorata voditeljско usmjeravajuću (ponekad i inspiracijsku) ulogu imalo je tijekom pet prethodnih godina 62.8% istaknutih i 13.0% svih znanstvenika. I opet, barem polovica istaknutih, višekratno.

Ova vrsta mentorstva vezana uz stjecanje znanstvenih stupnjeva nužno je povezana s *ispitivačkom* ulogom u komisijama za ocjenu i obranu magistarskih i doktorskih teza. U nas je mentor ujedno i član takve komisije. Stoga je ispitivačka uloga, u pravilu, zastupljenija od mentorske u istoj populaciji. Svega 17.6% istaknutih znanstvenika (u odnosu na 76.2% svih) nije bilo članom niti jedne komisije za obranu magistarske teze u pet godina, ili 23.3% istaknutih znanstvenika (u odnosu na 82.8% svih) nije bilo članom niti jedne komisije za obranu doktorske teze u istom razdoblju. Ispitivačku ulogu obavljalo je dakle visokih 82.4% istaknutih znanstvenika na stupnju stjecanja magisterija i 76.7% na stupnju stjecanja doktorata. Na razini cijele znanstveničke populacije istu je ulogu imalo svega 23.8%, odnosno 17.2% znanstvenika. Treba naglasiti podatak da je u prosjeku *jednom godišnje* svaki drugi istaknuti znanstvenik (49.6%) bio članom ispitivačkih komisija pri ocjenjivanju magistarskih teza, a svaki peti (22.3%) pri ocjenjivanju doktorskih teza.

Znanstvena društva su strukovna ili profesionalna udruženja znanstvenika istog ili srodnih područja i disciplina s temeljnom zadaćom očuvanja znanstvenog i strukovnog interesa određene grup(acije) te ljudi te promicanja znanstvenih i stručnih spoznaja, interesa i načela užeg i šireg dosega. Funkciju *čuvara* i *promicatelja* znanosti, područja i struke pozvani su, prije svih, obnašati *doajeni* i drugi istaknuti, priznati i poznati pripadnici srodnih predmetnih i područnih usmjerenja. Aktivnosti ove vrste, artikuliranih kroz članstvo u hrvatskim znanstvenim društvima, nije se odricalo 89.8% istaknutih znanstvenika i 59.4% svih znanstvenika. Viši stupanj aktiviteta iskazan kroz rad u upravnim i(li) radnim tijelima društva imalo je 42.7% istaknutih i 22.0% svih znanstvenika.

Aktivnosti u inozemnim znanstvenim društvima imaju, uz spomenute, naglašenu *kommunikacijsku* funkciju povezivanja naših ljudi i saznanja s inozemnim znanstvenim sredinama i njihovim spoznajama. Čak 70.2% istaknutih znanstvenika članom su nekog ili više inozemnih društava (31.2% jednoga, 22.8% dvaju i 16.2% triju i više društava), dok su predstavnici cijele znanstveničke populacije znatno manje povezani sa svijetom ovim putem - jedna njihova petina (21.4%).

Uključenost u upravnu strukturu inozemnih znanstvenih društava iskazalo je 22.5% istaknutih znanstvenika, dok se ista vrsta međunarodnog angažmana na razini cijele znanstveničke populacije gotovo gubi (2,8%).

Tablica 8: Znanstvena društva

Uzorak	(n)	Člata	Populacija	Emigranti
		(385)	(921)	(119)
Godina istraživanja		1995	1990	1986
Struktura u %				
ČLANSTVO U HRVATSKIM ZNANSTVENIM DRUŠTVIMA				
Nije član ni jednog društva		10.2	40.6	-
Član jednoga društva		24.6	28.4	-
Član dva društva		25.9	20.6	-
Član tri društva		21.5	6.7	-
Član četiri i više društava		17.8	3.7	-
ČLANSTVO U INOZEMNIM ZNANSTVENIM DRUŠTVIMA				
Nije član ni jednog društva		29.8	78.6	-
Član jednoga društva		31.2	15.5	-
Član dva društva		22.8	3.6	-
Član tri i više društava		16.2	2.3	-
ČLAN UPRAVNOG ILI RADNOG TIJELA U HRVATSKIM ZNANSTVENIM DRUŠTVIMA				
Nije član ni jednog tijela		57.3	78.0	-
Član jednoga tijela		28.9	17.2	-
Član dva tijela		9.8	4.1	-
Član tri i više tijela		4.0	0.7	-
ČLAN UPRAVNOG ILI RADNOG TIJELA U INOZEMNIM ZNANSTVENIM DRUŠTVIMA				
Nije član ni jednog tijela		77.5	97.2	62.2
Član jednoga tijela		17.0	2.3	} 37.8
Član dva i više tijela		5.5	0.5	

2.7. Počasti i nagrade

Priznanje i poštovanje znanstvenika od strane kolega ili od šire društvene zajednice iskazuje se na različite načine - pripadništvom ili članstvom u prestižnim i cijenjenim institucijama i društvima, počasnim titulama ili dodjelom potpora i nagrada za iznimna znanstvena postignuća i doprinose sveukupnom ljudskome boljitku. Iako je čin čašćenja ili nagrađivanja nedvosmisleni pokazatelj istaknutosti, nije na odmet reći da su i ovdje

moćni propusti, pogreške ili uvažavanje izvanznanstvenih kriterija. Nije teško pronaći primjere ispuštanja najzaslužnijih ili primjere isticanja i nagrađivanja prosječnih. I u pravilu kad počast ili nagrada dostiže najzaslužnije, postoji određena preferabilnost područja, pravaca i tema koja su u neko vrijeme prioritarna ili su u žiži znanstvenog i(li) društvenog interesa. Čak i na razini visoke objektivnosti koju osigurava rigorozni postupak izbora pri dodjeli prestižne Nobelove nagrade²¹ mogući su (mada vrlo rijetko) propusti i pogreške, a tijekom 70 (analiziranih) godina dodjeljivanja (od 1901. godine kada je startala) mijenjala se struktura nagrađivanih smjerova istraživanja unutar svake znanstvene discipline. Tako recentnije razdoblje karakterizira naglasak (češći izbor laureata) u područjima nuklearne fizike i kvantne elektrodinamike, molekularne biologije i biokemije uz smanjivanje interesa za područja kao što su vitamini i radioaktivnost (Zuckerman 1977., 174.).

Najveća počast znanstveniku u Hrvatskoj jest članstvo u Hrvatskoj akademiji znanosti i umjetnosti.²² Svi njeni profesionalno još aktivni članovi (znanstvenici) u dobi do 70 godina bili su dio populacije podvrgnut našem istraživanju. Uz status *akademika* širi je krug istaknutih hrvatskih znanstvenika bio tijekom svoga profesionalnog života nagrađivan za rezultate i postignuća u znanosti *nagradama* u zemlji i u inozemstvu.

Konstituirajući se kao neovisna država Republika Hrvatska je ustanovila svoj sustav nagrađivanja u znanosti. Krajem 1995. godine stupio je na snagu *Zakon o hrvatskim državnim nagradama za znanost*. Njih dodjeljuje Republika Hrvatska (njezin Sabor) za iznimno značajna dostignuća u znanstvenoistraživačkoj djelatnosti, za proširenje znanstvenih spoznaja i za znatna ostvarenja u primjeni rezultata znanstvenoistraživačkog rada. Državnu nagradu (novčanu svotu i povelju) mogu primiti znanstvenici, istraživači i znanstveni novaci u obliku (1) nagrade za životno djelo²³, (2) godišnje nagrade za znanost²⁴

²¹ Na popisu prestižnosti i poznatosti (*visibility*) uzorka od 98 počasti, nagrada i post doktoralnih stipendija za američke fizičare prvih deset mjesta zauzimaju slijedeće *institucije časti* i potpore: (1) Nobelova nagrada, (2) članstvo u Nacionalnoj akademiji znanosti (NAS), (3) Fulbrightova potpora, (4) potpora Nacionalne znanstvene fundacije (NSF), (5) Guggenheimova potpora, (6) Fermijeva nagrada, (7) Rhodes stipendija, (8) članstvo u *Royal Society*, (9) potpora Sloan fundacije (SF) i (10) Harvardska počasna titula. (Cole & Cole 1981., 270.)

²² Hrvatska akademija znanosti i umjetnosti (HAZU) najviša je znanstvena i umjetnička ustanova u Republici Hrvatskoj. Osnovana je 1866. godine kao znanstveno središte svih Južnih Slavena (JAZU), ali je stvarno već krajem 19. stoljeća postala hrvatskom akademijom. Rad Akademije odvija se u osam razreda koji pokrivaju sva područja znanosti i umjetnosti te u drugim tijelima (znanstvenoistraživačkim jedinicama, znanstvenim savjetima i dr.).

²³ Nagrada za životno djelo podjeljuje se istaknutim znanstvenicima za cjelokupni znanstvenoistraživački rad koji predstavlja osobni doprinos u proširenju znanstvenih spoznaja i primjeni rezultata znanstvenoistraživačke djelatnosti. (Članak 3. *Zakona o hrvatskim državnim nagradama za znanost*)

²⁴ Godišnja nagrada dodjeljuje se (1) za značajno znanstveno dostignuće (istaknuti znanstveni rad ili niz znanstvenih radova koji čine cjelinu, a znatno pridonose proširenju znanstvenih spoznaja), (2) za znanstveno otkriće (međunarodno prepoznati znanstveni rad koji je proizveo znakoviti pomak u znanstvenom području), (3) za istaknuti rad znanstvenih novaka i (4) za primjenu rezultata znanstvenoistraživačkog rada (značajna tehnološka dostignuća koja se očituju u posebnoj kakvoći ili rasprostranjenosti). (Čl. 5., 8., 9., 10. i 11.)

i (3) godišnje nagrade za popularizaciju i promidžbu znanosti²⁵ na svih šest znanstvenih područja. Budući da je ovaj sustav nagrađivanja počeo djelovati nakon našeg istraživanja, odgovori ispitanika o nagrađivanosti odnose se na nagrade bivših sustava.

Tablica 9: Znanstvene nagrade

		Elita	Populacija	Emigranti
Uzorak	(n)	(385)	(921)	(119)
Godina istraživanja		1995	1990	1986
Struktura u %				
DOMAĆE ZNANSTVENE NAGRADE				
Nije nagrađivan		61.5	86.8	85.0
Jedna nagrada		24.3	8.3	} 15.0 ¹
Dvije nagrade		7.9	2.8	
Tri i više nagrada		6.3	2.1	
INOZEMNE ZNANSTVENE NAGRADE				
Nije nagrađivan		91.8	99.0	65.5
Jedna nagrada		5.5	0.5	} 34.5 ²
Dvije i više nagrada		2.7	0.5	

1 Nagrade prije emigriranja

2 Nagrade poslije emigriranja

Domaće znanstvene nagrade primilo je 38.5% istaknutih znanstvenika (u odnosu na 13.2% svih znanstvenika ili 15.0% hrvatskih znanstvenika emigranata koliko ih je bilo nagrađeno prije emigriranja). Većina je dobila jednu nagradu za znanstveni rad ili znanstveno djelo, 7.9% ispitanika primilo je dvije nagrade, a 6.3% tri ili više nagrada. Inozemnim znanstvenim nagradama potvrdilo je ili dokazalo svoj međunarodni renome i znanstvenu težinu 8.2% istaknutih znanstvenika i 1% predstavnika cijele znanstveničke populacije. Pripadnost elitnom segmentu svjetske znanosti potvrdilo je i 34.5% nagrađenih znanstvenika, emigranata.

²⁵ Godišnja nagrada za popularizaciju i promidžbu podjeljuje se za doprinos u širenju spoznaja o znanosti koja se očituje u popularnoj prezentaciji vrijednih stručnih i znanstvenih publikacija i drugim oblicima prezentacije. (Članak 4.)

3. ZAKLJUČNI SAŽETAK

U analizu hrvatske znanstvene elite ili istaknutih predstavnika njene znanstvene zajednice pošli smo s pretpostavkom da koliko god jake bile intelektualne i druge psihološke predispozicije za vrhunski znanstveni doseg i(li) uspješnu znanstvenu karijeru, procesi opće i znanstvene socijalizacije kao ni sociokulturno okruženje ne mogu se mimoći niti zanemariti. Empirijskoj potkrepi teze o utjecaju *socijalne sredine* pri formiranju znanstvene elite jedne zemlje priključuju se i nalazi analiziranih istraživanja.

(1) Već su 1983. godine snimljene i utvrđene *marginalne grupe* u našoj znanstvenoj zajednici. Bile su to žene, mladi istraživači i znanstveno (još) nekvalificirani pojedinci koji su radili, istraživali i formirali se pod (naj)nepovoljnijim uvjetima. Suprotno marginalnom statusu spomenutih skupina *eminentni* znanstvenici iz 1995. godine uglavnom su muškarci (83.1%) pri kraju aktivne profesionalne karijere, redom doktori znanosti od kojih su neki članovi Hrvatske akademije znanosti i umjetnosti i(li) drugih akademija.

(2) Znanstvena elita počinje se, prema empirijskoj evidenciji, formirati iza četrdesete, ali je prema nekim pokazateljima prepoznatljiva već mnogo ranije. Starosna struktura najistaknutijih znanstvenika potvrđuje da u nas na poseban način vrijedi pravilo da se vrhunska etablaranost u znanosti i eminentnost stječu (tek) dugogodišnjim, često karijerno finaliziranim, kumuliranjem postignuća. Diferenciranje (naj)uspješnijih znanstvenika započinje za vrijeme studija njihovom većom uključenosti u istraživački rad i objavljivanjem prvih radova, a znanstvenika emigranata, koji također po mnogočemu imaju obilježja znanstvene elite, već i ranije (socijalni *background* i srednjoškolsko obrazovanje). Dolaskom u znanstvenu djelatnost profesionalno se raslojavanje nastavlja.

(3) Prvi od pokazatelja spomenutog raslojavanja jest prisutniji kontinuitet u znanstvenoj karijeri među istaknutim znanstvenicima i njihovo ranije kvalifikacijsko osposobljavanje. Budući da je doktorat uvjet bez kojeg se u znanstvenu elitu niti ne ulazi, posegnuli smo za nekim dodatnim indikatorima osposobljenosti. Poznavanje stranih jezika u aktivnoj i pasivnoj varijanti snažno diferencira istaknutog i prosječnog znanstvenika, a znanstvenika emigranta i dodatno razlikuje od domicilnog znanstvenika bez obzira na njegovu znanstvenu vrijednost ili istaknutost.

(4) Prestižnost sveučilišnog i fakultetskog miljea na institucionalnoj razini potvrđuje se natprosječnim udjelom sveučilišnih profesora u segmentu hrvatske znanstveničke elite. Nešto više od polovice istaknutih znanstvenika dio svoje etablaranosti temelje na rukovodno - koordinacijskoj funkciji rektorstva, direktorstva, dekanatstva, pročelnštva ili voditeljstva, a nešto manje od polovine isključivo na postignućima i rezultatima u području znanstvenog rada.

(5) Raspodjela eminentnih znanstvenika prema znanstvenim područjima upućuje na njihovu povećanu prisutnost u prirodnim znanostima, a smanjenu u tehničkim. Znanstvenici

emigranti odlazili su u najvećem broju iz tehničkih i medicinskih znanosti, natprosječno iz prirodnih znanosti, a vrlo malo iz biotehničkih i društvenohumanističkih. Receptivnost inozemnih znanstvenih sredina prema pojedincima određenih usmjerenja odigrala je pritom presudnu ulogu. Sudbina znanstvenih područja vezanih na određeni način uz geografski lokalitet ili užu društvenu i kulturnu sredinu limitirana je činjenicom smanjene probojnosti (korisnosti) u drugim sociogeografskim sredinama.

(6) Promicanje znanstvenih rezultata, istina, načela i interesa uključuje, uz istraživački i nastavni rad, i druge ključne uloge koje su u distribuciji utjecaja i moći u široj znanstvenoj zajednici namijenjene upravo afirmiranim, renomiranim i priznatim pojedincima. Riječ je o uredničkim, recenzentskim, mentorskim i ispitivačkim ulogama te o ulogama u znanstvenim društvima. Ulogu *vratar*a na ključnim mjestima propuštanja i filtriranja u *znanost*, kako ljudskog potencijala tako i produkata njihova rada, istaknuti su znanstvenici, prema rezultatima našeg istraživanja, obnašali vrlo često i višestruko. Posebno treba naglasiti njihovo uključivanje u svjetske prosudbene punktove na razini uredništva inozemnih časopisa i publikacija, recenziranja radova inozemnih kolega, članstva u upravi inozemnih znanstvenih društava i tome slično.

(7) Priznanje iznimnog statusa znanstvenika i vrijednoga znanstvenog doprinosa od strane kolega ili šire društvene zajednice iskazuje se i materijalizira u najizravnijem obliku nagrađivanjem. Iako čin nagrađivanja ispušta ponekad najzaslužnije, a dosiže nezaslužne, on je u pravilu indikator istaknutosti i vrijednosti, znanstvenog i kreativnog potencijala pojedinca. Više od trećine naših ispitanika, eminentnih znanstvenika, laureati su neke ili više domaćih nagrada za znanstveni rad ili znanstveno djelo, a gotovo desetina dobitnici su i nositelji inozemnih nagrada iste vrste.

Analiza *socioprofesionalnog profila* istaknutih hrvatskih znanstvenika pokazala je neke ključne odrednice i značajke njihove znanstvene i profesionalne istaknutosti. Ostavljajući po strani znanstvenu produkciju i produktivnost gdje su se pokazale značajnije razlike znanstvenim oblastima, analizirane varijable upućuju prije svega na izraženu socijalizacijsku, a potom i znanstveno-profesionalnu homogenost koja se očituje u dosta sličnim karijernim obrascima. Rana znanstvena socijalizacija koja započinje još tijekom dodiplomskog studija kontinuirano se nastavlja u najvećem broju slučajeva u nekoj znanstvenoj ustanovi, najčešće na fakultetu, i rezultira rani(ji)m postizanjem znanstvene zrelosti (kvalificiranosti). Ako takav obrazac početka znanstvene karijere nije potom urodio emigriranjem, što je u Hrvatskoj bio čest slučaj, znanstvenik je u četrdesetima polako stjecao pretpostavke za ulazak u elitni vrh. Vođenje projekata, rukovođenje projektnim radnim grupama, uključivanje u inozemne i međunarodne programe i projekte, prihvaćanje ključnih uloga poput uredništva, mentorstva, recenzentstva, ocjenjivanja i tome slično, put je u znanosti poznat kao sindrom kumulacije znanja, istraživačkog iskustva, funkcija i položaja - jednom riječi utjecaja i pogodnosti (lakšeg dolaženja do novih projekata).

lakšeg pronalaženja dodatnih sredstava za istraživanje i publiciranje rezultata, lakšeg objavljivanja radova u cijenjenim domaćim i stranim publikacijama, lakšeg okupljanja kvalitetnih suradnika i tomu slično) što za afirmiranog i istaknutog znanstvenika znači inicijalnu prednost i daljnje napredovanje. U takvim okolnostima Matejev efekt dodatno djeluje na putu provedbe kvalificiranosti, sposobnosti, kreativnosti i znanja pojedinca u meritomost znanstvenika te etabliranje meritokratskog sustava osobito učinkovitog upravo u području znanosti.

LITERATURA

- BARRON, F., *Creative Person and Creative Process*. Rinehart and Winston Inc., New York, 1969.
- BAZALA, V., *Pregled povijesti znanosti. Razvoj ljudske misli i obrazovanja*. Školska knjiga, Zagreb, 1980.
- *** Biblija. Kršćanska sadašnjost, Zagreb, 1983.
- BERRY, C., The Nobel Scientists and the Origins of Scientific Achievement. *The British Journal of Sociology* 32(3), 1981:381-391.
- CANCIAN, F., Risk and Uncertainty in Agricultural Decision Making. In: P. BARLETT (ed.) *Agricultural Decision Making: Anthropological Contributions to Rural Development*. Academic Press, New York, 1980, 161-176.
- COLE, J.R., S. COLE, *Social Stratification in Science*. University of Chicago Press, Chicago/London, 1981.
- COLE, J.R., Women in Science. In: JACKSON, D.N. and Ph. RUSHTON (eds.) *Scientific Excellence. Origins and Assessment*. Sage, Newbury Park-Beverly Hills-London-New Delhi, 1987, 359-375.
- DOBROV, G.M., *Nauka o nauci*. Institut za naučno-tehničku dokumentaciju i informacije, Beograd, 1969.
- DREITZEL, H., *Elitebegriff und Sozialstruktur*. Enke Verlag, Stuttgart, 1962.
- FIAMENGO, A., *Saint Simon i Auguste Comte*. Matica Hrvatska, Zagreb, 1966.
- FORTNEY, J., Immigrant Professionals. A brief historical survey. *International Migration Review* 6, 1972:50-62.
- GIERYN, T.F., R.F. HIRSH, Marginality and Innovation in Science. *Social Studies of Science* 13 (1), 1983: 87-106.
- GOLUB, B., *Odliv mozgova: Socijalni profil istraživača-migranata*. Institut za društvena istraživanja Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 1988.
- GOLUB, B., Potencijalni egzodus istraživača u inozemstvo. U: PRPIĆ, K., B. GOLUB *Znanstvena produktivnost i potencijalni egzodus istraživača Hrvatske*. Institut za društvena istraživanja Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 1990, 63-103.
- GOLUB, B., Croatian Scientists' Drain and its Roots. *International Migration* 34(4) 1996: 609-625.
- HAGSTROM, W.O., Competition in Science. *American Sociological Review* 39(1974):1-18.
- HARGENS, L.L., D.H. FELMLEE, Structural Determinants of Stratification in Science. *American Sociological Review* 50(5), 1985:685-697.
- KRETSCHMER, H., R. MUELLER, A Contribution to the Dispute on the Ortega Hypothesis: Connection between Publication Rate and Stratification of Scientists, Tested Various Methods. *Scientometrics* 18(1-2), 1990: 43-56.

- KRETSCHMER, H., Measurement of Social Stratification. A Contribution to the Dispute on the Ortega Hypothesis. *Scientometrics* 26(1), 1993: 97-113.
- KYVIK, S., Productivity Differences, Fields of Learning, and Lotka's Law. *Scientometrics* 15(3-4), 1989: 205-214.
- KUMAR, K., Role Parity in International Social Science Collaborative Research: Research Roles of U.S. Researchers and their Collaborators. *Knowledge: Creation, Diffusion, Utilisation* 7(1), 1985: 7-32.
- LOTKA, A.J., The frequency distribution of scientific productivity. *J. Washington Academy of Sciences* 16, 1926: 317-323.
- LUUKKONEN, T., Publish in a Visible Journal or Perish? Assessing Citation Performance of Nordic Cancer Research. *Scientometrics* 15(5-6), 1989: 349-367.
- MAHONEY, M.J., Psychology of the Scientist: An Evaluative Review. *Social Studies of Science* 9(3), 1979: 349-375.
- MALETIĆ, F. (ur.), *Tko je tko u Hrvatskoj. Who is who in Croatia*. Golden Marketing, Zagreb, 1993.
- MERTON, R.K., The Matthew Effect in Science. *Science* 159, 1968: 56-63.
- Nacionalni znanstvenoistraživački program. Ministarstvo znanosti i tehnologije, Zagreb, 1996.
- ROMANER, M., Ortega Hypothesis and Influential Articles in American Sociology. *Scientometrics* 7, 1985: 3-10.
- ORTEGA Y GASSET, J., *The Revolt of the Masses*. W.W. Norton, New York, 1932.
- PRICE, Derek J.de S., *Little Science, Big Science*. Columbia University Press, New York, 1963.
- PRPIĆ, K., *Marginalne grupe u znanosti*. Institut za društvena istraživanja Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 1987.
- PRPIĆ, K., Produktivnost istaknutih znanstvenika: znanstvena vrsnost i socio-kognitivni kontekst. *Revija za sociologiju* 27(1-2), 1996: 37-52.
- PRPIĆ, K., Characteristics and Determinants of Eminent Scientists Productivity. *Scientometrics* 36(2), 1996a: 185-206.
- ROE, A., The Psychology of the Scientist. *Science* 134, 1961: 456-459.
- RUSHTON, J.Ph., H.G. MURRAY, S.V. PAUNONEN, Personality Characteristics Associated with High Research Productivity. In: JACKSON, D.N. and J.Ph. RUSHTON (eds.) *Scientific Excellence. Origins and Assessment*, Sage, Newbury Park-Beverly Hills-London-New Delhi, 1987, 129-148.
- SILVER, H.R., Scientific Achievement and the Concept of Risk. *The British Journal of Sociology* 34(1), 1983: 39-43.
- SNIZEK, W.E., A Re-examination of the Ortega Hypothesis: The Dutch Case. *Scientometrics* 12(1-2), 1986: 3-11.
- *** *Sociološki leksikon*. Savremena administracija, Beograd, 1982.

ZUCKERMAN, H.A., Scientific Elite. Nobel Laureates in the United States. The Free Press/Collier Macmillan Publishers, New York/London, 1977.

MANAGERI I MODERNITET

Skica za razgovor

“Manageri i modernitet” naslov je jednog poglavlja knjige Vesne Pusić *“Vladaoci i upravljači”*. U tom su poglavlju sumirani rezultati njenog empirijskog istraživanja stilova upravljanja na uzorku direktora/managera najuspješnijih zagrebačkih poduzeća. Istraživanje je provedeno 1989., a knjiga je objavljena 1992. godine. Budući da je ta knjiga postavila neka važna pitanja o odnosu managera i moderniteta u razdoblju tranzicije, naslov smo preuzeli kako bismo naznačili temu i pristup analizi. U tekstu se nećemo baviti razradom teorijskih pristupa složenom problemu odnosa managera i moderniteta, nego ćemo na empirijskom materijalu razmotriti neke od promjena koje su se dogodile s direktorsko/managerskom elitom u periodu tranzicije. Budući da ćemo uspoređivati i analizirati podatke koji su prikupljeni iz, uzorkom, metodologijom i pristupom, vrlo različitih istraživanja, podnaslovom (*“skica za razgovor”*) se želi reći da se tu tek postavljaju pitanja i problemi i propituju hipoteze izvedene iz empirijskih nalaza.

1. MODERNIZACIJA I TRANZICIJA

Odnos prema modernitetu određuje sadržaj promjena koje se uobičajilo nazivati tranzicijskim. *International Encyclopedia of the Social Sciences* nema odrednicu modernitet, ali obrađuje pojam modernizacije. Modernizacija se određuje kao transfer “slika budućnosti” od razvijenih prema manje razvijenim društvima. Nerazvijena društva moraju sama, prema određenim kriterijima, odlučiti koje će slike iz tog albuma uključiti u politiku planiranja svoje budućnosti. Kriteriji moderniteta su: “(1) stupanj samoodrživog razvoja u ekonomiji; (2) opseg javne participacije u politici - u najmanju ruku demokratska reprezentacija u definiranju i izboru političkih alternativa; (3) difuzija sekularnih normi u kulturi; (4) porast društvene mobilnosti - shvaćen kao osobna sloboda fizičkog, društvenog i psihičkog kretanja; i (5) odgovarajuća transformacija modela osobnosti koji oprema individue za efikasno funkcioniranje u društvenom poretku koji operira prema navedenim kriterijima(…)” (IESS, 1972:387).

Tranzicijskim promjenama se, barem načelno, kao “slika budućnosti” postsocijalističkih društava postavlja “slika modernog razvijenog društva”. No tu je već pretpostavljen jedan mogući pristup problemu tranzicije. Pretpostavlja se, naime, jasna “slika budućnosti”. To je i jedna od poteškoća u koju je, prema Srđanu Vrcanu, zapala tzv. tranziciologija. Pretpostavljalo se, naime, da su “jednoznačno utvrđene kako polazišna točka tako i

dolazišna točka". No, to se mišljenje danas sve više napušta pa su u album "slika budućnosti" umetnute i "Europa iz tridesetih godina, zapadna Europa iz pedesetih godina, Latinska Amerika iz sedamdesetih i osamdesetih godina, pa i Europa iz razdoblja ranog kapitalizma" (Vrcan, 1995:8). Danas se napušta i uvjerenje da je tranzicija proces "krupnih društvenih preobrazbi relativno brzih i kratkih: preobražena i razvijena postkomunistička društva predočavala su se kao da su bila tu odmah iza ugla". (Vrcan, 1995:8). Tranzicijske promjene nisu ni tako brze, ni lagane, ni jednoznačne kako se to optimistički smatralo u početku transformacije socijalističkih društava. Stoga danas "dobivaju na kredibilitetu shvaćanja o dubokim unutrašnjim protuslovljima, ukorjenjenima u sam proces tranzicije, i to kako u njegovim vanjskim, tako i u unutrašnjim strukturalnim okolnostima." (Vrcan, 1995:9).

Da "transfer iz države u društvo" nije nimalo lak upozorava i Robert Nisbet. Nisbet se pita mogu li se "zemlje Istočne Evrope i bivšega Sovjetskog Saveza tako ogoliti od sveprožimajuće i birokratske političke moći da povratak civilnom društvu i njegovim inherentnim mehanizmima i autoritetima bude moguć? Ako država i partija moraju biti lišene moći i funkcija koje su na despotički način držale dekadama, u kakve entitete se moraju transformirati? Do kraja stoljeća centralna drama", smatra Nisbet, "bit će: kako transformirati državu u društvo bez paralizirajućeg sloma u kojem ne vlada nikakav poredak?". (Nisbet, 1989.). Nisbet možemo lako proglasiti optimistom budući da Dahrendorf razdoblje gradnje civilnog društva na istoku Evrope procjenjuje na šezdesetak godina. (Vrcan, 1995:8). Ukratko, jedino što se sa sigurnošću može reći za tranzicijske procese jest da je na djelu prijelaz iz komunizma/socijalizma, a upitan je prijelaz u demokraciju/moderno društvo. Timothy Garton Ash, primjerice, drži da je bivša Njemačka Demokratska Republika jedina zemlja u kojoj će prijelaz iz komunizma "gotovo sto posto sigurno biti prijelaz u *demokraciju*". (Ash, 1993:134).

No, ne treba posebno upozoravati da je moderno razvijeno društvo koje bi moralo biti "slika budućnosti" tranzicijskih zemalja također sazdan na čitavom nizu protuslovlja i napetosti koje, na početku navedena, suha enciklopedijska definicija ne otkriva. To je, pak, rasprava za neku drugu priliku.

U tako skiciranoj slici tranzicijskih promjena, uloga i pozicija managerske elite je svakako jedna od onih u kojoj se ukrštaju svi pobrojani kriteriji modernizacije (i oni koji se odnose na ekonomiju i na politiku i na kulturu i na funkcioniranje individue - management i manageri su uostalom isključivo moderna pojava) i sve navedene poteškoće tranzicije. Upravljanje poduzećem ne može se premjestiti iz društva u kojem se modernizacija/tranzicija odvija.

Složenost problema odnosa managera i moderniteta postavlja i niz problema i poteškoća i pred istraživače. Transformacija "starih direktora" u "moderne managere", odnosno,

formiranje nove upravljačke elite dug je i turbulentan proces ovisan o čitavom nizu institucionalnih i društvenih promjena kojih načelni cilj i jest formiranje modernih društava. Sociologijska empirijska istraživanja zahvatila su, dakako, samo neke elemente tih procesa i otvorila tek neka pitanja. Koja su obilježja "modernih", a koja "tradicionalnih" managera/direktora? Kakav je odnos managera/direktora prema politici i ideologiji? U kojoj mjeri manageri/direktori podržavaju promjene i u kojoj mjeri sudjeluju u društvenim promjenama? To su neka od pitanja na kojima se nastoji analizirati razlika između tradicionalnog i modernog načina upravljanja.

2. MODERNI MANAGERI I TRANZICIJSKI KONTEKST

Rezultati u uvodu spomenutog istraživanja Vesne Pusić pokazali su da je 1989. godine managerska elita u Hrvatskoj po svim obilježjima, osim spolne strukture, odgovarala modernom tipu managera. Obilježja kao što su "vlastita profesionalna svijest, opredijeljenost za demokratski stil rukovođenja i dob, ukazuju na jednu mladu, obrazovanu, fleksibilnu elitu". (Pusić, 1992:83). Tu elitu Vesna Pusić vidi i kao onu koja je trebala odigrati odlučujuću ulogu u političkom životu razdoblja tranzicije. "Demokratski stil rukovođenja, akcijska orijentacija, demokratska kultura i usmjerenost na ostvarivanje planiranih ciljeva karakteriziraju model upravljanja koji jedini ima šansu da uspije u postjednopartijskoj konfuziji starih zakona, novih političkih aspiracija i nepoznatih odgovornosti. Profesionalizacija i proširena svijest o toj profesionalizaciji čine managersku elitu dodatno prikladnom za ulogu privremene političke elite. Ta karakteristika čini je s jedne strane stručno sposobnom da privremeno upravlja političkim procesima, a s druge kolektivno nezainteresiranom da te procese uzurpira." (Pusić, 1992:122).

U svom tekstu "Kamo idu hrvatski menadžeri" Josip Županov upozorava da mali i nereprezentativni uzorak istraživanja Vesne Pusić ne može "podnijeti" tako dalekosežan zaključak" (Županov, 1995:97) i navodi neke, tek dijelom ispunjene uvjete, za profesionalizaciju managera. Ukinute su institucionalne prepreke razvoju tržišta, no neka "tržišta" (primjerice tržište managera) još ne postoje. Privatno vlasništvo bar je načelno dominantni "tip" vlasništva, no velika poduzeća još uvijek kontrolira država. Jedan od bitnih uvjeta profesionalizacije managera je i "odsutnost vlasnika", no "većina hrvatskih menadžera orijentirana je na stjecanje (su)vlasništva nad poduzećem, a to bi *argumentum a contrario* značilo da nisu orijentirani na profesionalizaciju vlastite funkcije". (Županov, 1995:105).

Za uspješno obavljanje upravljačkog posla bitan je i legitimitet. Kako bi stekli institucionalnu sigurnost, moć managera treba biti legitimirana. Prema Županovu, manageri tu legitimaciju mogu steći na tri načina: 1) učlaniti se u vladajuću stranku; 2) pouzdati se

u vlastitu stručnost i sposobnost; 3) kupiti znatan (ako je moguće većinski) paket dionica". (Županov, 1995:105). Prema nekim podacima prvu je mogućnost iskoristilo oko 20% menagera, na drugo se rješenje "vjerojatno nitko nije kladio", a najrealističnija je, smatra Županov, bila treća opcija. Razmatrajući pobrojane probleme, Županov zaključuje da će biti potreban dug put do profesionalizacije menagera. (Županov, 1995:105/106).

Prva opcija, stjecanje "institucionalne sigurnosti" učlanjenjem u vladajuću stranku u vezi je s problemom odnosa menagera prema ideologiji. Vesna Pusić taj problem posebno zaoštreno postavlja. Ona, naime, drži da je za "sindrom modernih vodećih upravljačkih kadrova u ekonomiji, ali i u politici, specifično (je) i to da nemaju nikakvu određenu prepoznatljivu ideologiju. Za razliku od tradicionalnih vođa koji su spremni žrtvovati ciljeve organizacije, moderne upravljače mnogo više određuje stil nego ideologija. To je linija razlikovanja između naše menagerske elite, ili barem njezinog najuspješnijeg dijela i novih političara. Hrvatski su politički vođe od nacije i hrvatskog državnog suvereniteta kreirali svoju ideologiju koja je bila funkcionalna u vrijeme predizborne kampanje i dolaska na vlast. Ta je ideologija, međutim, sasvim kontraproduktivna u post-prevratnim uvjetima, kada na dnevni red dolazi normalno vođenje redovnih poslova države. Pokazuje se da ona traži da joj se kao žrtve prinesu građanske slobode, ekonomski prosperitet, i sam mir. Žrtvovati bi joj, dakle, trebalo upravo ono što su bili glavni ciljevi promjene vlasti. Tako novi politički vođe zbog svoje ideologije žrtvuju vlastite deklarirane ciljeve." (Pusić, 1992:83).

Linija razlikovanja između menagerske elite i novih političara kreće se, dakle, i po ideologijskoj crti. To je i linija razgraničenja između tradicionalnog i modernog modela upravljanja. (Hipo)teza za raspravu bi mogla biti da je "stara" (iz 1989. godine), ali moderna (a moderna je upravo i zbog toga što ne zastupa nikakvu prepoznatljivu ideologiju) menagerska elita suprotstavljena "novoj", ali ideologijski tradicionalno orijentiranoj političkoj eliti koja se formirala poslije 1990. godine.

Josip Županov pak govori o poduzetničkoj ideologiji, o ideološkom konsenzusu "svih faktora u politici i društvu da se narodno gospodarstvo mora temeljiti na privatnoj poduzetničkoj ekonomiji. U ovom kratkom vremenu od propasti komunističkog sistema, taj je uvjet u potpunosti ostvaren. U tom kratkom vremenu izvršen je kopernikanski obrat na području vladajuće ideologije: od samoupravne ideologije prešli smo na ideologiju privatnog poduzetništva." (Županov, 1992:7).

Ulogu politike u formiranju "ekonomske elite" operacionaliziranu preko aktivnosti u političkim, društvenim i sportskim organizacijama, analizirali su i Čengić i Karajić/Milas/Rimac.

Karajić, Milas i Rimac su u svojem istraživanju, pored klastera inertnih menadžera i agilnih menadžera iz malih poduzeća, "otkrili" i klaster agilnih menadžera velikih poduzeća koji su značajnije orijentirani "prema društvenim, sportskim i političkim aktivnostima". Taj ih klaster "podsjeća na vrijeme u kojem su politika i gospodarstvo išle rukom pod ruku. Realno je pretpostaviti (...) da se uspješnost ove grupacije menadžera u upravljanju poduzećem temelji ne samo na ekonomskim kriterijima. Uzmemo li se u obzir donedavne okolnosti u kojima je 'političko namjesništvo' vrijedilo gotovo kao univerzalno pravilo, ne začuđuje da je veza s politikom, sportom, kulturom i sl. bila jedini funkcionalni instrument 'strategije' menadžmenta te se djelomice može očitati i danas." (Karajić/Milas/Rimac, 1995:225).

Prema podacima koje je dobio Drago Čengić, "golema većina direktora nije član političkih stranaka. Oni preferiraju članstvo prvenstveno u 'Hrvatskom udruženju menadžera' (HUM-CROMA): 44.4 posto anketiranih članovi su ovoga udruženja. Istovremeno, gotovo 18% direktora članovi su nekog od postojećih klubova u Zagrebu i drugim gradovima. Drugo, oni koji su stranački opredijeljeni u cjelini su članovi HDZ-a: gotovo 1/5 uspješnih direktora istakla je pripadnost ovoj stranci. Članova drugih parlamentarnih stranaka među našim ispitanicima gotovo da i nema." (Čengić, 1994:139).

Željka Šporer i Duško Sekulić analizirali su rezultate ankete kojom su ispitanici trebali ocijeniti prošli i sadašnji režim te očekivanja od budućeg režima. Utvrdili su da postoji "sistematska tendencija da menadžeri većih kompanija stalno više ocjenjuju prošli, sadašnji i budući sistem." Viša ocjena koju menadžeri velikih kompanija daju sadašnjem sistemu "reflektira njihovu jaču 'inkorporaciju' u novi režim, koja je, s obzirom na državnu kontrolu privatizacije i jak utjecaj države na velike kompanije, nužna". (Sekulić/Šporer, 1997:48).

Sekulić i Šporer drže da se, prema analiziranim podacima može postaviti hipoteza o "novom savezu" vrha i dna. "U slučaju komunističkog režima 'vrh' su bili profesionalci koji su participirali u 'redistributivnoj ekonomiji': ali u novom post-komunističkom sustavu 'vrh' hijerarhije su menadžeri-vlasnici. Eliminacija restrikcija nad privatnim sektorom proizvela je jaku podršku novom režimu u grupi menadžera-vlasnika. Nemamo podatke o prethodnim karijerama tih menadžera, ali na anegdotalnoj razini oni su 'politički konvertiti' koji su promijenili svoju lojalnost od komunističkog prema novom post-komunističkom (nacionalističkom) režimu. Činjenica da imamo jaču podršku sadašnjem režimu među menadžerima-vlasnicima koji kontroliraju više od deset radnika, nego među onima koji kontroliraju manje od deset radnika, vjerojatno reflektira jak utjecaj vlade na ekonomiju. Taj je izravni utjecaj slabiji kod malog businessa. U velikim tvrtkama politički kriteriji i veze s vlašću su važne i izravni politički utjecaj na postavljanje menadžera (bez obzira na formalni status tvrtke) prevladava u novom sustavu. Visoka ocjena menadžera 'većih'

kompanija reflektira činjenicu da svoju poziciju duguju novom režimu." (Sekulić/Šporer, 1997:52). I na kraju, Sekulić i Šporer upozoravaju da podršku sadašnjem režimu ne možemo interpretirati kao podršku "demokraciji, a protiv prethodnog režima (komunizam). Moramo uzeti u obzir činjenicu da je Hrvatska jedina post-komunistička zemlja (osim Srbije) koja, poslije prvih post-komunističkih izbora nije prošla kroz promjenu vlasti. Vladajuća stranka (HDZ) je stalno na vlasti. Uzimajući u obzir njene autoritarne, ekstremno-nacionalističke tendencije i, također, iskustvo rata, ne možemo reći da je Hrvatska već ušla na 'normalni', demokratski put razvoja." (Sekulić/Šporer, 1997:59).

Hipoteze i rezultati koje smo prikazali i zaključci koji su iz tih podataka izvedeni upućuju na izvjesne transformacijske sposobnosti managerske elite i to upravo na političko/ideološkom području. Stoga nam se čini umjesnim pitati koliko je još valjan osnovni zaključak Vesne Pusić? "*Dilema STIL ILI IDEOLOGIJA* i managerska orijentacija u tom pogledu čine najrelevantniji zaključak koji se može izvesti iz opisa profila uspješnog managera. Za razliku od političke i vojne elite koje čak i svoje vlastite ciljeve podređuju ideologiji, managerska je elita rezervirana i nepovjerljiva prema svim ideološkim sistemima. Nju karakterizira opredjeljenje za određeni stil ili sklop tehnike i strategija koje su funkcionalne sa stanovišta ostvarivanja planiranih ciljeva organizacije. Kriteriji uspješnosti za nju su provjerljivi, opipljivi rezultati, a ne ostvarivanje *historijskih interesa* ili *tisućljetnih snova*." (Pusić, 1992:117/118).

Nesumnjivo je da je 1989. godine među managerima bilo onih koji se uklapaju u opisani profil. Namjera Vesne Pusić nije ni bila da ocrti profil "tipičnog" ili "prosječnog" managera. Direktori iz njenog istraživanja poslužili su za "konstruiranje modela optimalnog managera i optimalnog stila rukovođenja u Hrvatskoj i na području bivše Jugoslavije. Oni predstavljaju najveći praktični domet realizacije potencijala managerske elite u datim okolnostima." (Pusić, 1992:55). Već navedene primjedbe na njen tekst i podaci novijih istraživanja (pa i sama Vesna Pusić u završnom poglavlju svoje knjige) ukazuju na jaz između "optimalnog i stvarnog". Kako su tekli procesi "prestrojavanja" direktorsko/managerske elite u razdoblju tranzicije, nastojat ćemo pratiti na podacima tri komparabilna istraživanja i to prema nekim sociodemografskim obilježjima i prema varijablama kojima se "mjere" razni aspekti odnosa prema ideologiji. Usporedit ćemo i managersku elitu s političkom da vidimo ima li razlika u odnosu prema ideologiji i koje su.

3. SOCIJALNA OBILJEŽJA I STAVOVI HRVATSKIH MANAGERA 1984.-1996.

Godine 1984. Institut za društvena istraživanja Sveučilišta u Zagrebu proveo je istraživanje "Sociokultumi razvoj", a 1989. istraživanje "Društvena struktura i kvaliteta

života". Godine 1996. Centar za istraživanje tranzicije i civilnog društva proveo je istraživanje "Društvena struktura i kvaliteta života u periodu tranzicije". Riječ je o panel anketama rađenim na reprezentativnim uzorcima stanovništva Hrvatske. U svakom od ta tri istraživanja formiran je i kvotni uzorak političara i direktora. Nisu anketirani ni "najuspješniji" direktori ni "najznačajniji" političari već su ispitanici birani slučajnim uzorkom. Uzorci pokrivaju cijelu Hrvatsku (osim 1996. godine kada iz poznatih razloga dijelovi Hrvatske nisu mogli biti "obrađeni") i različite razine odlučivanja i političkog sustava i hijerarhije u poduzećima. Za 1996. godinu uzorkom su, osim direktora/managera, obuhvaćeni i manageri/vlasnici.

U ovim istraživanjima nije dakle riječ o "eliti elite", najuspješnijima među njima, već o "prosjeku", o profilu tipičnog pripadnika elite "uhvaćenom" u različitim vremenskim točkama koje pokrivaju i predtranzicijsko i tranzicijsko vrijeme. Budući da se ovim tekstom tek skicira problem odnosa managera i moderniteta u tekstu će biti prikazane samo distribucije frekvencija u postocima. Tamo gdje se (ukrštanjem varijabli) pojavljuju statistički značajni koeficijenti kontingencije na to će biti upozoreno.

Pored nekih "tvrdih" varijabli u sva tri istraživanja uključeno je i nekoliko istih baterija stavova kojima se nastojalo mjeriti odnos prema patrijarhalnosti (Stavovi A), modernitetu (Stavovi B) i autoritarnosti (Stavovi C). U istraživanje iz 1996. godine uvršteni su i stavovi koji govore o odnosu prema nacionalnoj zajednici (Stavovi D). Kad je riječ o stavovima, u tablicama su zbrojeni i iskazani postoci odgovora "uglavnom sam suglasan" i "potpuno sam suglasan". Pregled usporedivih varijabli iz sva tri istraživanja omogućuje neke uvide postavljanje pitanja o profilu, poziciji i "stanju" elite (ili elita) u tranzicijskim procesima.

Vesna Pusić konstruirala je tradicionalni i moderni tip managera. (Pusić, 1992:82). Od sociodemografskih obilježja u obzir su uzeti dob, obrazovanje i spol. Moderni tip odlikuje relativna mladost (apsolutna većina mladih od 50 godina), obrazovanost (fakultet, magisterij) i bar 40% žena među managerima. Tradicionalni tip je, dakako, onaj koji ne zadovoljava te kriterije.

U svom uzorku Vesna Pusić je dobila 70% direktora/managera mladih od 50 godina, 80% je završilo fakultet ili postdiplomski studij, no žena je među intervjuiranim direktorima bilo samo 7%. Managerska elita iz 1989. godine je, dakle, moderna po dva, a tradicionalna po jednom sociodemografskom obilježju.

Naša varijabla obrazovanje uključuje i više škole (tehnički, više škole nije bilo moguće "očistiti" iz istraživanja 1984. godine), a dodali smo i neke varijable koje mogu rasvijetliti problem legitimiteta kako ga je postavio Županov. Kakvi su nalazi dobiveni u tri spomenuta istraživanja socijalne strukture Hrvatske?

TABLICA 1

Neka obilježja elita (postoci)

	1984.		1989.		1996.	
	pol.	dir.	pol.	dir.	pol.	dir.
Broj ispitanika	401	384	140	145	79	130
Postotak žena u eliti	11.7	7.8	6.4	9.5	16.5	21.5
Mladi od 50 godina	65.3	64.8	74.3	76.2	73.4	77.7
Više i visoko obrazovanje	84.5	93.0	83.6	97.0	87.4	73.8
Nikada nisu bili u SK	2.0	15.4	0.7	15.0	48.1	53.8
Sada nisu niti u jednoj stranci					19.0	63.1
Ne posjeduju dionice					70.9	50.8
Postali "rukovodioci" 1990. i poslije					68.4	53.8

Podaci pokazuju: porast žena u eliti i to naročito direktorsko/managerskoj; podmlađivanje elite (porast mladih od 50 godina) "obavljeno" je između 1984. i 1989. godine; relativni pad osoba s višim i visokim obrazovanjem i to među managerima; radikalno povećanje onih pripadnika elite koji nikada nisu bili u Savezu komunista (no otprilike polovica pripadnika elite kad tad su bili članovi SK); relativno velik broj managera (63.1%) koji sada nisu ni u jednoj stranci (političari koji sada nisu ni u jednoj stranci, pripadnici su elitnih profesija - suci, tajnici skupština općina ili županija i sl.); broj onih managera koji posjeduju dionice (oko polovice) značajno je veći od političara dioničara i konačno "propast socijalizma" preživjela je gotovo polovica direktora/managera (46.7% postali su manageri prije 1990. godine) i nešto manje od trećine političara (27.6% "ušlo" je u politiku prije 1990.). Promjene su, posve razumljivo, daleko radikalnije u političko/ideološkoj sferi, no u obilježjima osnovnih varijabli.

Ukratko. S obzirom na zastupljenost žena "najmodernija" je nova managerska elita iz 1996. godine. Najobrazovanija je, pa i "najmodernija" po tom obilježju, direktorska elita iz 1989. godine, a obzirom na dob i političke i direktorsko/managerske elite iz 1989. i 1996. posve su izjednačene.

Posljednju varijablu iz tablice 1 ukrstili smo, na uzorku iz 1996. godine, s ostalima i dobili tablicu 2. Tablica 2 prikazuje rezultate prema promatranim obilježjima između "starih" (oni koji su bili "rukovodioci" i do 1990. i do sada su "preživjeli" tranzicijske promjene) i "novih" (oni koji su "ušli" u elitu 1990. i poslije) pripadnika elite iz 1996. godine.

TABLICA 2**Obilježja elita prema podjeli na "stare" i "nove" - 1996. godina**

	političari		direktori	
	stari	novi	stari	novi
Broj ispitanika	25	54	60	70
Postotak žena u eliti	16.0	16.7	15.0	27.1
Mlađi od 50 godina	60.0	79.6	63.3	90.0
Više i visoko obrazovanje	92.0	85.2	78.4	69.9
Nikada nisu bili u Savezu komunista	8.0	66.7	28.3	75.7
Sada nisu niti u jednoj stranci	24.0	16.7	73.7	54.3
Ne posjeduju dionice	64.0	74.7	43.3	57.1

U tablici 3 nema novih podataka. Samo su na jednom mjestu posloženi podaci za sve četiri grupe direktorsko/managerskih elita koje se pojavljuju u istraživanjima.

Uspoređujemo li sve četiri grupe direktora/managera najviše je "mladih" i najviše žena upravo među "novim" managerima (onima koji su to postali poslije 1990.). Istodobno, među njima je i najmanje onih koji imaju više ili visoko obrazovanje.

TABLICA 3**Direktori/manageri/vlasnici u sva tri istraživanja**

	1984	1989	dir 1996	
	dir.	dir.	stari	novi
Broj ispitanika	384	145	60	70
Postotak žena među direktorima	7.8	9.5	15.0	27.1
Postotak mladih od 50 godina	64.8	76.2	63.3	90.0
Više i visoko obrazovanje	93.0	97.0	78.4	69.9
Nikada nisu bili u Savezu komunista	15.4	15.0	28.3	75.7
Sada nisu niti u jednoj stranci			73.7	54.3
Ne posjeduju dionice			43.3	57.1

Obrazovanje. U istraživanju Vesne Pusić 80% direktora imalo je visoko obrazovanje, u istraživanju koje je 1993. godine proveo Drago Čengić svi anketirani direktori imali su višu (8.3%) ili visoku naobrazbu.

U našem istraživanju iz 1996. godine "samo" 69.9% "novih" direktora završilo je višu školu ili fakultet. Pad obrazovanosti može biti uzrokovan razlikom u uzorcima. I Pusić i Čengić istraživali su populaciju direktora najuspješnijih poduzeća i za pretpostaviti je da

su "uspješni" direktori obrazovaniji od "prosječnih". No, razlike su ipak tolike da vjerojatno reflektiraju promjene koje su se dogodile. Jedan od mogućih razloga pada obrazovanosti direktorsko/managerske elite može biti "prodor" privatnih poduzetnika/vlasnika u managersku elitu.

U istraživanju koje je 1994. godine u Jugoslaviji proveo Mladen Lazić upravo se među privatnim poduzetnicima pojavio veći broj manje obrazovanih. "Činjenica da skoro 30% pripadnika privatnoprivredničke elite ima srednjoškolsko obrazovanje (uz još toliko onih koji imaju višu školu) svedoči o početnim koracima privatizacije, pri kojima je snalažljivost u vanrednim okolnostima najznačajniji činilac uspeha (znatno niži obrazovni profil celokupne privatničke grupacije utvrdilo je i jedno ranije istraživanje - up. Bolčić, 1993)." (Lazić, 1994:127). Snalažljivost u izvanrednim prilikama sigurno je i u Hrvatskoj odigrala svoju ulogu.

Dodatni razlog možemo pronaći čitajući oglase u novinama. Pogledaju li se novinski natječaji za privlačna managersko/upravljačka radna mjesta u privatnim kompanijama uočljivo je da ih sve manje navodi kao uvjet zaposlenja posjedovanje diplome (što ne znači da se diploma ne podrazumijeva). Traži se znanje, kreativnost, spremnost na rad bez radnog vremena, poznavanje rada s kompjutorom i sl., ali ne i diploma. No, bez obzira na to koji su razlozi promjena, direktorsko/managerska elita iz 1989. godine obrazovanija je od bilo koje druge analizirane grupe elita.

Spol. Obilježje prema kojem se uspješni manageri iz istraživanja Vesne Pusić nisu uklapali u moderni tip managera bila je spolna struktura. Modernom tipu odgovarao bi, smatra Vesna Pusić, odnos od 60% muškaraca i 40% žena, a u njezinom uzorku "pojavilo" se samo 6.7% žena. Drago Čengić je među uspješnim managerima "pronašao" samo 5.3% žena. Takvi su nalazi sukladni onima koje smo mi dobili u istraživanjima 1984. i 1989. godine, no 1996. godine postotak žena u ukupnom uzorku managera porastao je na 21.5%, a u uzorku "novih" managera (onih koji su to postali poslije 1990.) na čak 27.1%. Porastao je i broj žena među političarima pa žene čine gotovo petinu 1996. godine anketirane elite (političara i managera).

Ako je spolna struktura indikator modernosti, po tom je obilježju i politička i managerska elita iz 1996. modernija od elite iz 1989. godine. Za očekivati je da će povećanje broja žena u eliti "uzrokovati" i pad suglasnosti s tradicionalističkim, patrijarhalnim stavovima.

Na razini reprezentativnog uzorka cijele populacije Hrvatske, primjetan je lagani trend smanjenja suglasnosti s "patrijarhalnim" stavovima (vidi tablicu STAVOVI 1-A). Elita je također u sva tri istraživanja bila manje patrijarhalna od populacije (STAVOVI 2-A). Budući da su postoci žena među elitom 1984. i 1989. vrlo mali to ćemo razlike u patrijarhalnosti između muškaraca i žena pokazati samo za posljednje istraživanje. (Vidi tablicu 4).

STAVOVI 1				
Distribucija prihvaćanja stavova u sva tri istraživanja				
Reprezentativni uzorak cijele populacije Hrvatske (postoci)				
		1984.	1989.	1996.
A - Stavovi kojima se mjeri odnos prema patrijarhalnosti				
1	Ako je u braku samo jedan supružnik zaposlen prirodnije je da to bude muškarac.	85.8	85.5	74.2
2	Većina poslova u domaćinstvu po svojoj prirodi više odgovara ženama.	80.8	88.7	73.6
3	Dobro je da u braku postoji jednakost između muža i žene, ali je bolje da muž ima posljednju riječ.	57.8	53.3	48.4
4	Muškarcima su bližije javne, a ženama privatne aktivnosti.	60.5	60.6	55.9
B - Stavovi kojima se mjeri odnos prema modernitetu				
5	Potpuna sloboda govora danas vodi dezorganiziranju društva.	38.3	32.3	21.0
6	Društveni napredak uvijek će počivati na privatnom vlasništvu.	29.3	55.4	58.3
7	Sudstvo u krajnjoj liniji mora služiti vlasti.	43.1	49.2	30.5
8	Država mora danas imati veću ulogu u upravljanju privredom.	62.1	39.9	28.8
9	Što se država manje miješa u privredu privreda će biti uspješnija.	30.0	61.2	46.4
10	Samo privatna poljoprivredna proizvodnja omogućuje bolju snabdjevenost.	42.8	68.4	65.9
11	Višepartijski sustav garantira izražavanje interesa svih društvenih grupa.	35.9	57.6	70.2
C - Stavovi kojima se mjeri odnos prema autoritarnosti				
12	Bez vođe svaki je narod kao čovjek bez glave.	79.4	74.8	74.9
13	Dvije su glavne vrste ljudi na svijetu, jaki i slabi.	46.1	58.1	55.3
14	Najvažnija je stvar za djecu učiti ih poslušnosti prema roditeljima.	64.8	65.6	61.6
15	Svoje pretpostavljene treba slušati čak i kada nisu u pravu.	20.5	25.4	22.3

Očito je da žene koje su se "probile" u javni život u značajno manjoj mjeri prihvaćaju patrijarhalne stavove i od muškaraca i od "prosječnih" žena (i većina koeficijentata kontingencije upućuje na statistički značajne razlike).

Ako se neprihvatanje tradicionalnih, patrijarhalnih stavova može smatrati indikatorom modernosti, veza između udjela žena u javnom životu i modernog upravljanja (kako u ekonomiji tako i u politici) više je no očita. To naročito dobro ilustrira 4. stav - "Muškarcima su bližije javne, a ženama privatne aktivnosti." - s kojim nije suglasna niti jedna političarka, suglasno je "tek" 25% managerki.

TABLICA 4

Patrijarhalnost elite i populacije 1996. godine

		direkteri		političari		populacija	
		M	Ž	M	Ž	M	Ž
1	Ako je u braku samo jedan supružnik zaposlen prirodnije je da to bude muškarac.	69.6	42.8	72.8	53.9	76.5	72.0
2	Većina poslova u domaćinstvu po svojoj prirodi više odgovara ženama.	68.6	42.9	63.6	46.2	77.1	70.3
3	Dobro je da u braku postoji jednakost između muža i žene, ali je bolje da muž ima posljednju riječ.	52.0	10.7	37.9	7.7	60.8	37.3
4	Muškarcima su bliskije javne, a ženama privatne aktivnosti.	59.8	25.0	54.6	0.0	51.7	50.6

STAVOVI 1

D - Stavovi kojima se mjeri odnos prema nacionalnoj zajednici (1996.)

		a	b	c	d	e
16	Prošlost našeg naroda za sve nas mora biti svetinja.	77.0	72.3	79.7	76.2	80.8
17	Svaki pedalj naše zemlje za nas mora biti svetinja.	80.7	86.1	96.3	91.1	85.4
18	Nakon stoljetne eksploatacije konačno imamo priliku živjeti kao bogat narod.	63.4	69.2	73.4	75.6	51.2
19	Boreći se za svoju državu kao narod smo izborili i svoje dostojanstvo.	84.0	83.1	91.1	87.5	80.5
20	Kao što otac brine o članovima svoje obitelji tako i dobro uređena država brine o potrebama svojih članova.	87.0	88.5	89.9	88.7	90.3
21	Da bi društvo bilo uspješno ono mora funkcionirati kao ljudski organizam (mozak, srce, ruke, ...).	88.5	92.3	87.4	89.9	92.7
22	Opstanak svoga naroda glavni je zadatak svakog pojedinca.	81.9	82.3	84.8	82.2	87.8

a - prihvatanje stavova u ukupnom uzorku

b - prihvatanje stavova na uzorku direktora/managera

c - prihvatanje stavova na uzorku političara

d - prihvatanje stavova na uzorku muških pripadnika elite

e - prihvatanje stavova na uzorku ženskih pripadnika elite

STAVOVI 2**Distribucija prihvaćanja stavova u sva tri istraživanja****Uzorak direktora/managera i političara (postoci)**

	1984.		1989.		1996.	
	dir.	pol.	dir.	pol.	dir.	pol.

A - Stavovi kojima se mjeri odnos prema patrijarhalnosti

1	Ako je u braku samo jedan supružnik zaposlen prirodnije je da to bude muškarac.	87.0	72.9	89.1	79.3	63.9	69.6
2	Većina poslova u domaćinstvu po svojoj prirodi više odgovara ženama.	77.3	65.8	78.9	70.8	63.1	60.8
3	Dobro je da u braku postoji jednakost između muža i žene, ali je bolje da muž ima posljednju riječ.	40.9	29.7	39.3	52.3	43.1	32.9
4	Muškarcima su bliskije javne, a ženama privatne aktivnosti.	45.6	38.9	57.8	55.0	52.3	45.6

B - Stavovi kojima se mjeri odnos prema modernitetu

5	Potpuna sloboda govora danas vodi dezorganiziranja društva.	33.3	30.5	23.8	16.4	16.9	16.5
6	Društveni napredak uvijek će počivati na privatnom vlasništvu.	7.6	2.7	68.1	45.0	86.9	83.5
7	Sudstvo u krajnjoj liniji mora služiti vlasti.	40.6	43.9	31.3	25.0	18.5	21.5
8	Država mora danas imati veću ulogu u upravljanju privredom.	58.4	51.6	8.9	10.7	18.5	20.3
9	Što se država manje miješa u privredu privreda će biti uspješnija.	33.9	33.9	91.2	84.3	72.3	69.7
10	Samo privatna poljoprivredna proizvodnja omogućuje bolju snabdjevenost.	18.5	10.7	61.2	49.2	76.2	76.0
11	Višepartijski sustav garantira izražavanje interesa svih društvenih grupa.	19.3	6.2	85.0	79.3	85.4	97.5

C - Stavovi kojima se mjeri odnos prema autoritarnosti

12	Bez vođe svaki je narod kao čovjek bez glave.	62.0	33.5	45.8	39.2	50.8	63.3
13	Dvije su glavne vrste ljudi na svijetu, jaki i slabi.	32.9	13.9	38.1	26.4	40.8	34.2
14	Najvažnija je stvar za djecu učiti ih poslušnosti prema roditeljima.	31.0	20.2	29.2	21.4	30.7	24.1
15	Svoje pretpostavljene treba slušati čak i kada nisu u pravu.	14.3	8.7	12.2	5.0	23.8	17.7

No, ako pogledamo distribuciju prihvaćanja stavova koji bi mogli upućivati na prihvaćanje tradicionalističke ideologije "ostvarivanja tisućljetnih snova" (STAVOVI 1-D; odnos prema nacionalnoj zajednici) vidimo da se od sedam stavova, veća razlika prema spolu javlja samo kod jednog stava. Žene u statistički značajnoj mjeri manje prihvaćaju 18. stav - "Nakon stoljetne eksploatacije konačno imamo priliku živjeti kao bogat narod." - (žene 51.2%, muškarci 75.6%). Veza između moderniteta i broja žena u eliti očito nije jednoznačna. Žene su modernije na onim područjima na kojima su se u "borbi s muškarcima" morale same izboriti za svoju poziciju i sudjelovanje u javnom životu, no s istim tim muškarcima još su uvijek spremne podijeliti dobar dio "povijesnih snova".

Sve navedene stavove ukrstili smo i s varijablama dobi i obrazovanja. Ukrštanja nisu dala niti jedan koeficijent kontingencije koji bi bio statistički značajan. Ako dob i obrazovanje kod elite ne uvjetuju stupanj prihvaćanja stavova kojima se "mjere" tradicionalističke vrijednosti (a ne uvjetuju, kako ćemo vidjeti, ni prihvaćanje modernih vrijednosti), tada se, očito dob i obrazovanje ne mogu jednoznačno i neupitno držati indikatorima modernosti, odnosno modernizacije na hrvatski način.

4. (SU)VLASNIČKI I POLITIČKI LEGITIMITET HRVATSKIH MANAGERA

Ako ponovo pogledamo tablicu 3 i usporedimo direktorsku elitu iz 1989. i "stare" managere iz 1996. vidimo da su direktori iz 1989. i relativno mlađi i obrazovaniji od onih pripadnika managerske elite iz 1996. koji su "preživjeli propast socijalizma. Među "preživjelima" je dakle više starijih od 50 godina i više onih koji nemaju više ili visoko obrazovanje. Takvo je izvođenje, dakako, uvjetno jer 1996. godine nismo anketirali one direktore koji su bili upravljači do 1990. a danas to više nisu. Tek bi takvi podaci omogućili izvođenje sigurnijih zaključaka. No, i na osnovi prikazanih rezultata može se postaviti hipoteza da je propast socijalizma preživjelo više "starih, manje obrazovanih ali iskusnih kadrova". Pridodamo li toj hipotezi podatke o posjedovanju dionica, članstvu u SK i sadašnjim strankama, možemo otvoriti raspravu o tri tipa legitimiranja moći managera o kojima govori Županov. Podsjetimo, tri načina legitimiranja moći su: učlanjenje u vladajuću stranku, uzdanje u osobnu stručnost i sposobnost te kupovina dionica.

Stručnost i sposobnost. Županov je procijenio da se na tu opciju "vjerojatno nitko nije kladio". Ako je obrazovanje indikator stručnosti, naši podaci pokazuju da bi takav zaključak mogao biti blizu istini. "Nitko" je preteška formulacija, no među "starim" i naročito među "novim" pripadnicima elite iz 1996. godine manje je osoba s višim i visokim obrazovanjem nego među direktorima iz 1989. godine (tablica 3). Manje obrazovani direktori "istisnuli" su obrazovanje, snalažljiviji one stručnije?

Dionice. Kupovinu znatnog (po mogućnosti većinskog) paketa dionica Županov je označio kao najrealističniju opciju legitimiranja moći. Realistički pristup potvrđuju i podaci koje je dobio Drago Čengić. U njegovom istraživanju 46.7% direktora izjavilo je da su samo "zaposleni u poduzeću" to jest, da nisu suvlasnici (ne posjeduju dionice). Stoga i Čengić zaključuje da je stjecanje suvlasništva "*mada ne jedini, relativno dominantan obrazac ponašanja managera u procesu privatizacije u ovoj fazi transformacije društvenih poduzeća u društva kapitala*". (Čengić, 1994:154)

U naša tri istraživanja posjedovanje dionica (nemamo podatke o količini dionica u posjedu) kao varijablu možemo, dakako, promatrati samo na eliti iz 1996. godine. U tablici 2 iskazani su postoci onih ispitanika koji ne posjeduju dionice. Ostatak do sto posto su oni koji posjeduju neku vrstu dionica (svoje poduzeća, drugog poduzeća ili oboje). U najvećem broju dionice posjeduju "stari" direktori (56.7%), potom "novi" direktori (42.9%) pa "stari" političari (36.0%), a najmanje "novi" političari (25.3%). "Stari" direktori posjeduju, dakle, dionice više no u dva puta većem broju od "novih" političara. Takva razlika sigurno ne proizlazi samo iz "snalažljivosti", već sigurno i iz razlike u startnim pozicijama.

Prednost "početne pozicije" očita je za "stare" direktore, no moguće je da su i "novi" manageri imali takvu prednost. To ne možemo provjeriti, jer ne raspoložemo podacima jesu li se na upravljačku funkciju popeli iznutra, iz organizacije ili su na "čelna mjesta" postavljeni izvana. Direktorska elita iz 1989. je možda uistinu bila "nezainteresirana da uzurpira političke procese", kako to drži Vesna Pusić, no posve je očito da je bila vrlo zainteresirana da kroz proces privatizacije kapitalizira svoju (elitnu) poziciju stečenu u socijalističkom režimu. To, da tu poziciju nije izgradila samo stručnošću i sposobnošću nego i dobrim političkim vezama, nije potrebno posebno dokazivati. U svakom slučaju, kao što je realistički pretpostavio Županov, kupnja dionica dominantni je oblik legitimiranja moći onih direktora koji su svoje upravljačke poslove nastavili obavljati i u novom sustavu.

Savez komunista, Hrvatska demokratska zajednica i ostale stranke i partije. Preostaje razmotriti način legitimiranja moći učlanjenjem u danas vladajuću stranku. Kako bi usput mogli nešto reći i o razmjerima pojave "političkog konvertitstva" o kojoj govore Sekulić i Šporer, u tablici 5 prikazani su rezultati ukrštanja varijabli članstvo u SK i članstvo u sadašnjim strankama.

Kao i u istraživanju Drage Čengića, s obzirom na managersku elitu i u našem je istraživanju osnovni nalaz da većina (63.1%) nije članom niti jedne stranke. Nešto manje od trećine managera (30%) članovi su Hrvatske demokratske zajednice, a članova drugih stranaka ima 6.9%. Malo manje od polovice (46.2%) managera bili su članovi Saveza komunista. Od 130 anketiranih managera 14 (10.8%) je onih koji su nekad bili članovi SK, a sada su članovi HDZ-a (dakle, "politički konvertiti" - "mjereno" članstvom u strankama). Tih 14 čini 35.9% anketiranih managera članova HDZ-a, odnosno 23.3%

anketiranih menagera koji su bili članovi SK. "U grubo" možemo reći: menageri, članovi nekada vladajuće stranke, danas su najvećim dijelom stranački neopredijeljeni. Preko petine su članovi vladajuće stranke, a oko jedne desetine drugih stranaka (uključujući naravno i SDP). Ako, pak, gledamo strukturu menagera članova Hrvatske demokratske zajednice, jedna trećina bili su nekad članovi SK. Treba dodati da je od 39 članova HDZ-a u našem uzorku menagera, 10 onih koji su "rukovodioci" bili i prije 1990., a 29 je novopridošlih u upravljačku elitu, pa je očit trend prema kojem su "novi" menageri više orijentirani na stjecanje moći "političkim radom".

TABLICA 5				
Članstvo u SK i sadašnjim strankama				
	Nije član stranaka	Član HDZ-a	Druge stranke	Ukupno
Manageri				
Nije bio član SK	42 60.0 51.2 32.3	25 35.7 64.1 19.2	3 4.3 33.3 2.3	70 100.0 53.8
Bio je član SK	40 66.7 48.8 30.8	14 23.3 35.9 10.8	6 10.0 66.7 4.6	60 100.0 46.2
Ukupno	82 63.1 100.0	39 30.0 100.0	9 6.9 100.0	130 100.0 100.0
Političari				
Nije bio član SK	6 15.8 40.0 7.6	25 65.8 61.0 31.6	7 18.4 30.4 8.9	38 100.0 48.1
Bio je član SK	9 22.0 60.0 11.4	16 39.0 39.0 20.3	16 39.0 69.6 20.3	41 100.0 51.9
Ukupno	15 19.0 100.0	41 51.9 100.0	23 29.1 100.0	79 100.0 100.0

Političari se od managera, naravno, razlikuju po broju stranački opredijeljenih (već smo naveli da je stranački neopredijeljenih samo 19% - riječ je o sucima, tajnicima skupština županija, općina i sl.), no i po gotovo dva puta više (20.3%) "konvertita" nego među managerima. Polovica (51.9%) sadašnjih političara bili su članovi Saveza komunista. U HDZ se ućlanilo 39% članova negdašnjeg SK, a i u strukturi političara članova HDZ-a oni čine također 39% "elitnih" kadrova te stranke.

Ukratko, s obzirom na tri tipa legitimiranja moći, manageri su se, kao što je Županov i očekivao, prvenstveno orijentirali na kupovinu dionica. Razlika u posjedovanju dionica i stranačkoj pripadnosti između "starih" i "novih" managera pokazuje da je svaka grupa, da bi održala ili stekla moć, iskoristila ono što joj je bilo na raspolaganju. "Stari" su direktori više iskoristili za vrijeme socijalizma u poduzeću stečenu poziciju koja je pogodovala kupnji dionica, a "novi" su manageri pak više koristili "političku" opciju legitimiranja svoje moći. I jedni i drugi su, na određen način, djelovali ciljno racionalno nastojeći održati ili steći moć.

Tako se, dakako, ne ponašaju manageri/direktori samo u Hrvatskoj. Neki poljski i mađarski sociolozi također smatraju "da će bivša nomenklatura napraviti očajnički pokušaj da zadrži bar nešto od svojih privilegija i pretvori koliko god je moguće svog devalviranog političkog kapitala u ekonomski kapital". (Kolosi/Szelényi, 1993:159). Timothy Garthorn Ash primjećuje za Poljsku da je privatizacija, "ukoliko je uopće provedena, donosila (je) korist staroj nomenklaturi, a ne običnim ljudima".

Nedavno je kod nas predstavljena studija o nezaposlenosti (istraživanje je naručila Vlada, a provela ga je savjetnica premijera mr. Sanja Cmković-Pozaić) u kojoj se uzroci rasta broja nezaposlenih, pored ostalog, vide i u "netransparentnom procesu privatizacije koji je omogućio prisvajanje imovine na neprihvatljive načine, te padom proizvodnje koji se u velikoj mjeri može pripisati sebičnosti menadžera. Oni su, naime, više bili zainteresirani za očuvanje vlastite pozicije što je vrlo često uključivalo dekapitalizaciju poduzeća." (Vlahović, 1997:3) Kapitalizacija svoje pozicije provodi se, dakle, dekapitalizacijom poduzeća.

Zauzeti obavljanjem takvih "tranzicijskih obrata" manageri nemaju vremena za bavljenje politikom. Prisjetimo se da je 1989. godine u tada, doduše, jedinu partiju bilo ućlanjeno 85% direktora, dok je 1996. godine stranački organizirano bilo 37% managera. Taj bi podatak mogao upućivati na značajnu depolitizaciju djelovanja managera. Da bi se obavljali upravljački poslovi nije više nužno (mada je svakako korisno) pripadati vladajućoj stranci. No što je potrebno? Kako manageri danas izražavaju lojalnost sistemu i vlasti? Naša je hipoteza da to čine upravo prihvatanjem vladajuće ideologije.

5. MANAGERI I IDEOLOGIJE

Treba razmotriti odnos prema dva "tipa" ideologije: modernoj ideologiji privatnog poduzetništva i tradicionalnoj ideologiji "ostvarivanja tisućljetnih snova". Prvi "tip" ćemo ocrtati na prihvaćanju nekih stavova o modernitetu (STAVOVI 1,2,3-B)¹ i stavova o odnosu prema nacionalnoj zajednici (STAVOVI 1,3-D).

Privatno poduzetništvo. U već spomenutom tekstu "Uvjeti za razvoj privatnog poduzetništva" Josip Županov govori o "kopernikanskom obratu na području vladajuće ideologije", o konsenzusu koji je postignut u prelasku sa "samoupravne ideologije na ideologiju privatnog poduzetništva". Programski, sve stranke i sindikati suglasni su da se "narodno gospodarstvo mora temeljiti na privatnoj poduzetničkoj ekonomiji". (Županov, 1992:7). Nastojat ćemo pokazati da je taj obrat pripremljen već prije "propasti komunističkog sistema".

Formiranje moderne poduzetničke ideologije najbolje pokazuje distribucija prihvaćanja stava: "Društveni napredak uvijek će počivati na privatnom vlasništvu". Na razini uzorka cijele populacije taj je stav 1984. godine prihvaćalo 29.3% ispitanika, 1989. 55.4% i 1996. godine 58.3% ispitanika. (STAVOVI 1-B). U zastupanju tog stava elita je 1984. godine "zaostajala" za populacijom (direktori 7.6%, političari 2.7%), a 1989. populacija se nalazi negdje između direktora (68.1%) i političara (45%) da bi 1996. populacija "zaostajala" za elitom (direktori 86.9%, političari 83.5%). (STAVOVI 2-B) Slične su i distribucije prihvaćanja stavova koji ciljaju na autonomiju privrede (9. stav) i "miješanje" države u ekonomiju (8. stav). Da će privreda biti to uspješnija što je manje državnih intervencija, 1996. smatra 69.7% političara, 72.3% direktora no tek 46.4% anketirane populacije.

Pored privatnog vlasništva, temeljna vrednota modernog društva je i višestranačje. Stav "Višepartijski sustav garantira izražavanje interesa svih društvenih grupa." 1984. godine prihvaćalo je 35.9% anketirane populacije, 1989. 57.6% i 1996. 70.2% ispitanika. Elita je i u prihvaćanju tog stava 1984. godine "zaostajala" za populacijom (direktori 19.3%, političari 6.2%), no do 1989. se "konsolidirala" i bila pripravna za prihvaćanje nadolazećega višestranačkog sustava (85% direktori, 79.3% političari), da bi 1996. godine to prihvaćanje bilo gotovo potpuno, naročito kod političara (direktori 85.4%, političari 97.5%).

Moderna poduzetnička ideologija razvila se, dakle, prije "propasti komunizma" i pripremila teren za kopernikanski obrat o kojem govori Županov. Pitanje jest, kako se

¹ Dva su stava u istraživanju 1996. godine drukčije formulirana nego u istraživanjima iz 1984. i 1989. godine, no smramo da "mjere" istu pojavu pa ih nismo željeli izbaciti iz analize. Riječ je o stavovima 8 i 9. Stav 8 je 1984 i 1989 glasio: "Državno koordiniranje privrede je na današnjem nivou razvoja neophodno.", a stav 9: "Potpuna nezavisnost radnih kolektiva od države je uvijek privrednog rasta." U tablicama su prezentirane formulacije iz 1996. godine.

takva ideologija, izravno suprotstavljena osnovnim ideološkim potavkama socijalizma, mogla razviti u tom "okruženju". Jednostavan bi odgovor bio, socijalizam nije više bio sposoban reproducirati vladajuću ideologiju. Zbiljsko "je propadanje postalo neizbježnim nezaustavljivim onda kada poredak više nije bio u stanju (...) nametati ideologijsku autoregimaciju na *metodičkom mjestu zbilje, kada je metodički nadrealizam 'realnog socijalizma'* postao nemogućim. Prinudeni pogledati sebe sama u ogledalo, tj., u paradigmi poznate dječje priče, nesposoban da se i dalje provlači *kroz* ogledalo, kako bi 's onu stranu ogledala' živio u fantastičnoj 'stvarnosti', režim nastoji da se ogledalo razbije, ili, ako to ne uspije, ostaje neprijatno suočavanje s vlastitim likom kakav zaista jest." (Puhovski, 1990:95).

Prema našim podacima populacija je očito prije od elite "zagledala u ogledalo" tako da eliti 1989. godine (kada se ideološko ogledalo već praktički raspucalo) nije bilo teško uspostaviti konsenzus oko potrebe za promjenama. Godina 1989. (barem prema ovim podacima) uistinu jest najbliže konsenzusu. No "samo" 58.3% ispitanika na razini populacije suglasnih sa stavom "Društveni napredak uvijek će počivati na privatnom vlasništvu" pokazuje da prihvaćanje ideologije privatnog poduzetništva više nije "tako" konsenzualno. Taj je stupanj suglasnosti (ili nesuglasja), dakako, ponajprije rezultat prakse privatizacije i činjenice (na koju je Garthon Ash ukazao u slučaju Poljske) da je privatizacija prvenstveno donijela korist nomenklaturi, a ne običnim ljudima. Relativno visok postotak suglasnosti (46.4% na razini populacije 1996. godine) sa stavom koji govori o miješanju države u privredu (9. stav) također upućuje na praksu privatizacije, u kojoj se država možda čini manjim zlom ili onom koja bi trebala liječiti bolesti privatizacije.

Stavovi o "miješanju" države u privredu (8. i 9. stav) su i jedini na kojima se javljaju statistički značajni koeficijenti kontingencije između "starih" i "novih" političara. (STAVOVI 3-D). "Novi" se političari, naime, u značajno većoj mjeri zalažu za intervenciju države u privredu. Između "starih" i "novih" managera po tim varijablama gotovo da nema razlike. Razlika između grupa elite iz 1996. godine nema ni po drugim varijablama kojima se "mjeri" modernitet iako se može reći da su "stari" manageri (oni koji su bili direktori i prije 1990.) nešto "moderniji" od drugih grupa. No, posve je sigurno da je, bez obzira na pokazane razlike, "ideologija privatnog poduzetništva" danas vladajuća, iako se naziru sumnje u praksu privatnog poduzetništva.

Odnos prema nacionalnoj zajednici. Stavovi o odnosu prema nacionalnoj zajednici (STAVOVI 1 i 3 - D) govore o tome da "prošlost našeg naroda za sve nas mora biti svetinja" kao i "svaki pedalj naše zemlje", da smo se kroz borbu za državu "izborili i za naše dostojanstvo", da je opstanak naroda "glavni zadatak svakog pojedinca", da naše društvo mora funkcionirati kao "ljudski organizam", da se, poput oca koji brine o svojoj djeci, "država mora brinuti za potrebe svojih članova". Nadamo se da ti stavovi barem

ocrtavaju ono što je Vesna Pusić nazvala ideologijom "hrvatskog državnog suvereniteta" i "ostvarivanja tisućljetnih snova".

Ako prihvatimo takvo definiranje "nacionalne ideologije", iz zastupanja pobrojanih stavova, možemo vidjeti da je u vezi s odnosom prema naciji postignut gotovo potpuni konsenzus između populacije, direktorsko/managerske i političke elite. Svi su "nacionalni" stavovi prihvaćeni u vrlo velikoj mjeri. Statistički značajna razlika u prihvaćanju tih stavova javlja se samo kod stava "Nakon stoljetne eksploatacije konačno imamo priliku živjeti kao bogat narod." koji statistički značajno manje zastupaju žene (pripadnice elite). Razlika nema ni u podjeli na "stare" i "nove" pripadnike elite, iako su i "stari" direktori i "stari" političari (dakle oni koji su to postali prije 1990.) neznatno "nacionalnije" orijentirani od "novih" direktora i "novih" političara. Oni, dakle, koji su "preživjeli" propast komunizma u velikom su broju prihvatili i nacionalnu ideologiju ostvarivanja "povijesnih snova".

Nažalost, ne raspoložemo podacima o ideološkim opredjeljenjima onih koji su nekad bili elita, a danas to više nisu. No, u sva tri istraživanja uvršteni su stavovi kojima se mjerila autoritarnost. Županov autoritarnost određuje kao "podvrgavanje pojedinaca autoritetu, strahopoštovanje pred hijerarhijom. Ali ne bilo kojem autoritetu - ne, na primjer, profesionalnom ili duhovnom autoritetu, već patrijarhalnom autoritetu (svejedno da li ocu obitelji ili ocu nacije). Njegovi su korijeni u agramom društvu i totalitarnim sustavima. No, čini se da postoje i drugi izvori, kao što je sam industrijski rad, osobito na klasičnoj tehnologiji." (Županov, 1995:181). Autoritarnost je, dakle, primarno (iako ne samo) nemoderna pojava pa mjera zastupanja "autoritarnih" stavova može poslužiti kao indikator modernosti.

S obzirom na autoritarnost elita je kroz sva tri istraživanja u manjoj mjeri zastupala autoritarne stavove od populacije. Kroz sva tri istraživanja oko tri četvrtine "naroda" je smatralo da je "narod bez vođe kao čovjek bez glave", oko polovice da su "dvije glavne vrste ljudi na svijetu, slabi i jaki", oko dvije trećine da je "najvažnija stvar za djecu učiti ih poslušnosti prema roditeljima" i tek oko jedne petine da "svoje pretpostavljene treba slušati čak i kada nisu u pravu". Nizak stupanj prihvaćenosti posljednjeg stava pokazuje da je tu riječ o "patrijarhalnom", a ne "industrijskom" tipu autoritarnosti. Mjereno stavom o "vođi" najmanje su autoritarni bili političari iz 1984. godine, a najautoritarniji su političari iz 1996. i to upravo oni koji su uspješno preživjeli socijalizam. Njima je vođa najpotrebniji. No od direktorsko/managerskih elita, direktori iz 1989. uistinu iskazuju najmanju autoritarnost. U eliti iz 1996. "stari direktori" najmanje trebaju vođu. Prema podacima oni su se opredijelili za nemiješanje u politiku, uredno prihvaćaju "tisućljetne snove" i kupuju dionice.

STAVOVI 3					
Prihvatanje stavova na uzorku elite iz 1996. godine					
Podjela na "stare" i "nove" prema godini "ulaska" (1990.) u elitu					
		direktori		političari	
		stari	novi	stari	novi
A - Stavovi kojima se mjeri odnos prema patrijarhalnosti					
1	Ako je u braku samo jedan supružnik zaposlen prirodnije je da to bude muškarac.	61.6	65.7	64.0	72.2
2	Većina poslova u domaćinstvu po svojoj prirodi više odgovara ženama.	68.3	58.5	64.0	59.3
3	Dobro je da u braku postoji jednakost između muža i žene, ali je bolje da muž ima posljednju riječ.	46.7	40.0	16.0	40.8
4	Mušarcima su bližije javne, a ženama privatne aktivnosti.	56.6	48.6	36.0	50.0
B - Stavovi kojima se mjeri odnos prema modernitetu					
5	Potpuna sloboda govora danas vodi dezorganiziranju društva.	11.7	21.5	8.0	20.4
6	Društveni napredak uvijek će počivati na privatnom vlasništvu.	90.0	84.3	80.0	85.2
7	Sudstvo u krajnjoj liniji mora služiti vlasti.	16.7	20.0	24.0	20.4
8	Država mora danas imati veću ulogu u upravljanju privredom.	20.0	17.1	4.0	27.8
9	Što se država manje miješa u privredu privreda će biti uspješnija.	73.4	71.4	84.0	52.9
10	Samo privatna poljoprivreda proizvodnja omogućuje bolju snabdjevenost.	81.7	71.4	66.0	75.9
11	Višepartijski sustav garantira izražavanje interesa svih društvenih grupa.	93.3	78.5	100	96.3
C - Stavovi kojima se mjeri odnos prema autoritarnosti					
12	Bez vođe svaki je narod kao čovjek bez glave.	45.0	55.7	72.0	59.2
13	Dvije su glavne vrste ljudi na svijetu, jaki i slabi.	33.3	47.1	36.0	33.3
14	Najvažnija je stvar za djecu učiti ih poslušnosti prema roditeljima.	43.4	38.5	20.0	25.9
15	Svoje pretpostavljene treba slušati čak i kada nisu u pravu.	26.7	21.4	12.0	20.4
D - Stavovi kojima se mjeri odnos prema nacionalnoj zajednici					
16	Prošlost našeg naroda za sve nas mora biti svetinja.	76.7	68.6	84.0	77.8
17	Svaki pedalj naše zemlje za nas treba biti svetinja.	86.7	85.7	100	94.5
18	Nakon stoljetne eksploatacije konačno imamo priliku živjeti kao bogat narod.	70.0	68.6	76.0	72.2
19	Boreći se za svoju državu kao narod smo izborili i svoje dostojanstvo.	85.0	81.5	92.0	90.8
20	Kao što otac brine o članovima svoje obitelji tako i dobro uređena država brine o potrebama svojih članova.	85.0	91.4	92.0	88.9
21	Da bi društvo bilo uspješno ono mora funkcionirati kao ljudski organizam (mozak, srce, ruke, ...)	90.0	94.3	88.0	87.0
22	Opstanak svoga naroda glavni je zadatak svakog pojedinca.	78.3	85.8	84.0	85.2

6. MODERNIZACIJA I TRADICIONALNE IDEOLOGIJE

Osnovna teza oko koje se plete ovaj tekst je teza Vesne Pusić o nepovjerljivosti i rezerviranosti moderne managerske elite (1989. godine) "prema svim ideološkim sistemima". Managerskoj eliti suprotstavljena je nova politička elita koja je "od nacije i hrvatskoga državnog suvereniteta" kreirala ideologiju funkcionalnu "u vrijeme dolaska na vlast", ali je "sasvim kontraproduktivna u post-prevratnim uvjetima, kada na dnevni red dolazi normalno vođenje redovnih poslova države". Za razliku od političke elite moderna je managerska elita opremljena "sklopom tehnika i strategija koje su funkcionalne sa stanovišta ostvarivanja planiranih ciljeva organizacije". Na podacima tri istraživanja socijalne strukture Hrvatske pokazali smo da se stvama slika uloge elite u tranzicijskim procesima razlikuje od optimalne kako ju je konstruirala Vesna Pusić. S obzirom na tri sociodemografska obilježja promatrana kao indikatori moderniteta, managerska elita iz 1989. godine je najobrazovanija, no u novoj političkoj eliti više je žena. Najviše žena i najviše mladih od pedeset godina je među managerima koji su to poslali poslije 1990. godine. U toj je grupi i najmanje više i visoko obrazovanih menagera. Zaključivati iz razlika prema spolnoj strukturi, dobi i obrazovanju o stupnju modernosti elita, vrlo je upitno. Tim prije što se, barem na našim podacima, pokazalo da dob i obrazovanje ne uvjetuju prihvaćanje modernih vrijednosti ili, preciznije, ne uvjetuju odbacivanje tradicionalnih ideologijskih stavova. Jedina varijabla koja je pokazala statistički značajno neprihvatanje tradicionalnih patrijarhalnih stavova je spol. Žene koje su se probile u elitu najmanje su patrijarhalni dio istraživane populacije. Stoga bi se, s obzirom na odnos prema ideologiji, prije moglo reći da je managerska elita spremna prihvatiti svaku ideologiju, nego da je prema svakoj ideologiji, načelno, nepovjerljiva i rezervirana.

No, promijenio se način iskazavanja lojalnosti vladajućim vrijednostima. Godine 1989. u SK bilo je učlanjeno 85% menagera, a istodobno je njih 85% zastupalo višestranački sustav i 68% bitnu ulogu privatnog vlasništva u napretku. Zastupali su dakle stavove koji su izravno suprotni ideologiji partije koje su bili članovi. Godine 1996. dvije trećine menagera stranački su neorganizirani. Istodobno zastupaju i vrijednosti modernog društva i tradicionalne vrijednosti i vrijednosti ideologije "ostvarivanja tisućljetnih snova".

Za kraj nam se, s obzirom na navedeno, vrlo zanimljivim čini razmotriti sljedeći problem. Ako su neki elementi modernoga društva, na ideologijskoj razini, bili razvijeni već u modernitetu nenaklonjenom "socijalističkom poretku", pitanje je mogu li ti "elementi" funkcionirati u okviru "nacionalne ideologije". Može li nefunkcionalna "ideologija nacionalnog suvereniteta" ići ruku pod ruku s funkcionalnom "orijentacijom k ostvarivanju planiranih ciljeva organizacije".

Moguće je skicirati tri tipa ili tri smjera odgovora. Sva tri polaze od pozicije individue u procesima modernizacije. Prisjetimo se definicije s početka ovog teksta. Peti zahtjev

modernizacije bio je "odgovarajuća transformacija modela osobnosti koji oprema individue za efikasno funkcioniranje u društvenom poretku" koji je krenuo putem modernizacije.

Prvi odgovor, naravno, niječe mogućnost uspostavljanja modernog, liberalnog društva tako dugo dok je nacija nadređena pojedincu. Navodimo poljskog autora Jerzya Szczackog - problem odnosa nacionalizma i modernizacije nije samo hrvatski problem. "U središtu interesa nacionalista, bez obzira kakvi su, kolektivna su prava *nacije*, a ne prava individua. Nacionalisti, kao što se ponekad događalo, ne moraju nužno negirati prava individue, ali su ta prava za njih sekundarna. Za njih će restitucija prava nacije nekako automatski rezultirati afirmacijom prava individue, koja je potlačena, jer nacija nije slobodna; ali ne vrijedi obrat da će afirmacija prava individue obnoviti slobodu nacije." (Szacki, 1995:55). U bilo kojoj formi nacionalizam, dakle, "zahtijeva pretpostavku da najvažnije društvene veze i obveze individue prema kolektivu ni na koji način nisu stvar njegove slobodne volje." Individua koja ne može slobodno odlučivati, kojoj je prva obveza "opstanak naroda", a ne opstanak nje same, ne može funkcionirati kao moderna individua. Moderna, pak, individua u svom djelovanju (napose poduzetničkom) polazi od osobnih interesa.

Drugi tip odgovora vidi naciju kao potrebnu za funkcioniranje industrijskog društva. Ernest Gellner smatra da je nacija produkt raspadanja sustava srodstva predindustrijskih društava. Sustav srodstva "igrao je glavnu ulogu u alokaciji individua na njihove pozicije. Kao konzekvenca prirode rada u industrijskom društvu, i radne mobilnosti koja je inherentna težnji ekonomskog rasta (...), srodstvo gubi veliki dio tog tipa važnosti. (...) Priroda rada također zahtijeva da se ljudi identificiraju s Visokom (pismenošću i školom prenesenom) Kulturom. Pounutrenje takve kulture i prilagođivanje očekivanjima koja omogućuje pristup u tu kulturu, konstituira identitet osobe, u mnogo većoj mjeri nego u prošlosti. U tom smislu, etnicitet je zamijenio srodstvo kao najvažniju metodu dodjele identiteta." (Gellner, 1994:46). Bez nacionalnog identiteta, koji je posljedica prelaska na industrijski način rada, individua ne bi mogla funkcionirati u modernom društvu.

No, moguće je skicirati i smjer trećeg tipa odgovora na problem odnosa nacionalizma i modernizacije. Taj polazi od činjenice da je kod nas na djelu proces tranzicije, dakle modernizacije socijalističkih društava.

Bitna je odrednica procesa modernizacije "odvajanje teorije i prakse, podjela između praktičnog i teorijskog znanja. To je omogućilo pojedinačnim aspektima procesa modernizacije da budu preuzeti bez preuzimanja socijalnog supstrata koji ih je proizveo. Ilustrativni primjer, vrlo značajan za problem konstitucije nacije, jest sposobnost da se usvoji tehnologija i know-how o upravljanju tehnologijom bez usvajanja društvenih i političkih odnosa koji su je proizveli. Tipična konzekvenca zakašnjelih modernizacija je ono što literatura naziva 'simultanošću nesimultanog'. Tradicionalni društveni odnosi i strukture moći održavaju se i nakon što je usvojena nova tehnologija i njene posljedice na

socijalne odnose. To je jedan od krucijalnih razloga zašto pojmovi društvenih znanosti formulirani kroz istraživanja razvijenih društava moraju biti preuzeti s velikim oprezom, ako uopće mogu biti preuzeti." (Prpić, 1996:76). U smislu u kojem govori Prpić modernizacija socijalističkih poredaka se može odrediti kao "modernizacija bez moderne" (Dahrendorf), dakle, kao modernizacija bez preuzimanja "socijalnog supstrata" moderne. Budući da takva modernizacija nasljeđuje "socijalističku" individu u koja dekadama nije bila u prilici da slobodno odlučuje o uvjetima svoga opstanka (već je to za nju radila partija) nacionalizam se pokazuje kao izvrsno sredstvo dodjele identiteta. "Promocija nacije kao zajednice i zagovor jedinstva kao najviše vrijednosti, dobro služi novoj eliti. Omogućuje pomirenje komunista i nekomunista u okviru dane nacije.(...) Glorifikacija nacije omogućuje novoj eliti da potisne stvarne društvene i političke probleme i nudi odgodu nužnu za konsolidaciju moći." (...) Promocija nacionalnog jedinstva dobro služi i potrebama običnih ljudi.(...) Ekonomska politika u početnom razdoblju transformacije zahtijeva žrtve i prijeti nezaposlenošću i tako uništava bazičnu sigurnost koju je jamčio komunistički sustav. Stoga, individua osjeća potrebu da se identificira sa silom koja može prevladati tu nesigurnost. Ta potreba može biti dobro zadovoljena nacijom." (Prpić, 1993:106). Da je dobar dio managera vrlo brzo savladao tu nesigurnost i uspješno zamijenio ideologiju "historijskih interesa" ideologijom "tisućljetnih snova", pokazali smo na empirijskim podacima. Nusprodukt, ili "ideologijski višak vrijednosti" tog transfera pojavljuje se u obliku sasvim konkretnih dionica.

LITERATURA

- ASH, Timothy Garton, *Mi građani 1989.*, Novi Liber, Zagreb, 1993.
- ČENGIĆ, Drago, *Menadžeri i privatizacija, Sociološki aspekti preuzimanja poduzeća*, Doktorska disertacija, Zagreb, 1994.
- DAHRENDORF, Ralf, *Čudan kraj socijalizma*, Književne novine, Beograd, 1.10.1989.
- GELLNER, Ernest, *Encounters with Nationalism*, Blackwell, Oxford, 1994.
- KARAJIĆ, Nenad, MILAS, Goran, RIMAC, Ivan, *Stari i mladi lavovi: tipologija hrvatskih menedžera u razdoblju tranzicije*, *Revija za sociologiju*, 3-4/1995.
- KOLOSÍ, Tamás and SZELÉNYI Ivan, *Social Change and Research on Social Structure in Hungary*, u: *Sociology in Europe, In Search of Identity*, Edited by Birgita Nedelmann and Piotr Sztompka, W de G, Berlin-New York, 1993.
- LAZIĆ, Mladen, *Preobražaj ekonomske elite*, u: LAZIĆ i ostali, *Razaranje društva*, Jugoslovensko društvo u krizi 90-ih, Filip Višnjić, Beograd, 1994.
- MODERNIZATION, odrednica u: *International Encyclopedia of the Social Sciences*, The Macmillan Company & The Free Press, New York/Collier-Macmillan Publishers, London, 1972
- NISBET, Robert, *Society*, odrednica u: *The Blackwell Dictionary of Twentieth-Century Social Thought*, Edited by William Outhwaite & all, Blackwell, Oxford, 1989.
- PRPIĆ, Ivan, *Communism and Nationalism*, u: *Politics and Economics of Transition*, Informator, Zagreb, 1993.
- PRPIĆ, Ivan, *The Meaning of Anti-Fascism*, *Politička misao*, Vol. XXXIII, (1996), No. 5
- PUHOVSKI, Žarko, *Socijalistička konstrukcija zbilje*, RSSOH i Školska knjiga, Zagreb, 1990.
- PUSIĆ, Vesna, *Vladaoci i upravljači*, Novi Liber, Zagreb, 1992.
- SEKULIĆ, Duško, ŠPORDER, Željka, *Regime Support in Croatia*, *Revija za sociologiju*, 1-2/1997.
- SZACKI, Jerzy, *Liberalism after Communism*, CEU Press, Budapest-London-New York, 1995.
- VLAHOVIĆ, Edita, *Pad proizvodnje uzrokovan sebičnošću menadžera*, *Novi list*, 15.11.1997., str. 3
- VRKAN, Srđan, *Uvodna razmatranja*, u: Srđan VRKAN, Dražen LALIĆ, Zoran POKROVAC, Nenad BULAT, Damir STRELOV, *Pohod na glasače*, "Puls", Split, 1995.
- ŽUPANOV, Josip, *Poslije potopa*, Globus, Zagreb, 1995.
- ŽUPANOV, Josip, *Uvjeti za razvoj privatnog poduzetništva (teze)*, u: *Kako do uspješnog poduzeća?*, Zbornik radova, HGK i HUM-CROMA, Zagreb, 1992.



INOVACIJE I MODERNIZACIJA HRVATSKIH PODUZEĆA: PRISTUPNA RAZMATRANJA

1. SVRHA I CILJ

Jedna od možda najširih definicija organizacije jest ona koja kaže da su to socijalne tvorevine nastale svjesnom ljudskom aktivnošću, radi ostvarenja vrlo raznolikih ciljeva. Sredinom šezdesetih godina A. Etzioni (1964.) spominjao je "moderne organizacije" kao posebne "oblike ljudskog povezivanja", kao kompleks mreža koje prekrivaju cjelokupnu djelatnost pojedinaca, društvenih skupina i država. One kao nikada prije u povijesti određuju živote običnih ljudi. Ovoj ocjeni iz naše perspektive, perspektive kraja stoljeća, teško da je moguće još nešto bitno dodati. Postsocijalistička društva, pa tako i hrvatsko društvo, obilježena su, nakon sloma "socijalističkog modela" razvoja, raznolikim, uzajamnim ali i suprotstavljenim procesima društvene, gospodarske, kulturne i tehnološke modernizacije. Gledano iz jedne šire perspektive, na prvi pogled uočavamo da su najvidljiviji, među tim procesima, različiti oblici institucionalno-normativne modernizacije. Na taj način, čini se, modernizacija u postsocijalističkim zemljama jednim dijelom ima obilježja naknadne modernizacije, tj. asimilacije već postojećih zapadnih modela, institucija i normi. Ipak, iza površinskih procesa kriju se krupna teorijska i praktična pitanja: mogu li se "zapadne institucije modernosti" preko noći razviti na novom društvenom prostoru; što znači biti moderan u "doba postmodernosti" i razvijati "moderno gospodarstvo" i "moderno poduzeće" u sadašnjim prilikama? Kako se proces modernizacije zapravo odvija, tko ili što ga učinkovito promiče, što on zahtijeva od nacionalnih elita (političkih, privrednih), odnosno radne snage i kako se odražava uzduž društvene strukture? Napokon, kakav je odnos između inovacija i modernosti?

A. Etzioni je modernost tadašnjih organizacija izvodio "deduktivno", polazeći od šireg razumijevanja modernog društva i njegovih bitnih obilježja.¹

¹ A. Etzioni je smatrao da organizacije u bitnome obilježava : 1) podjela rada, moći i komunikacijskih sposobnosti - radi ostvarenja specifičnih ciljeva; 2) postojanje jednoga ili više centara moći koji usmjeravaju zajedničke napore pojedinaca i skupina, 3) mogućnost zamjene osoblja - u situacijama kada pojedinci ili grupe radnika ne ispunjavaju preuzete obveze; u tom smislu vrijedi teza da je organizacija zaista važnija od pojedinaca. Svjestan da organizacije često zbog svojih ciljeva žrtvuju ljude, Etzioni ističe da je za njega jedno od temeljnih pitanja u analizi modernih organizacija "odnos između organizacijske racionalizacije i ljudske (radnikove) sreće" (1964:2). Racionalno upravljanje postiže značajnu djelatnost ali uz cijenu velike otuđenosti zaposlenih od rada i poduzeća u cjelini. Etzioni vjeruje da "do izvjesnog stupnja organizacijska racionalnost i ljudska sreća mogu ići ruku pod ruku". Treba istaći da ovdje termine organizacije i poduzeća najčešće koristimo kao sinonime, iako smo svjesni njihovih sadržajnih razlika.

Nama se taj pristup čini i danas korisnim; zato ćemo u našem razvoju teme poći od modernizacije kao sociološkog problema i uočiti implikacije toga problema za svijet organizacija. Osnovna je nakana ovoga rada ipak nešto skromnija: njime se želi - na temelju uvida u noviju literaturu i sadašnje hrvatsko postprivatizacijsko iskustvo (za jedan dio poduzeća) - ponovo promisliti koncept moderne organizacije, njena distinktivna obilježja, i na smisleni način ocijeniti mjesto organizacijskih i tehnoloških inovacija unutar takvoga koncepta moderne organizacije. Time bi se, smatramo, stvorile teorijsko-metodološke pretpostavke i za realnu, empirijsku analizu organizacijske stvarnosti hrvatskih poduzeća - iz ugla unutar njih započetih modernizacijskih procesa.

2. MODERNIZACIJA KAO SOCIOLOŠKI PROBLEM

Kraj našeg stoljeća često se označava kao vrhunac "krize moderniteta", kao vrijeme post-moderne, iako ima autora koji i post-modernu smatraju samo novim oblikom modernizacijskih procesa.² Prema donekle cirkularnoj definiciji, koju možemo naći u nekim domaćim radovima, modernost je "kontinuirani proces modernizacije koji počinje u 19. stoljeću i koji u našem vremenu nastavlja svoj osnovni tok poprimajući različite oblike i ritmove" (R. Kalanj, 1990.).

Jasno, kad ovdje govorimo o modernosti imamo na umu zapadni, racionalistički model modernizacije. Prema A. Touraineu (1988.) taj se model najviše očituje u sekularizaciji, diferencijaciji institucija i napredujućem odbacivanju svakoga transcendentnog načela integracije i kontrole društvenog života. No, kako ćemo vidjeti kasnije, A. Touraine razlikuje modernizaciju od moderniteta.

Teško je reći da društvene znanosti, a među njima osobito sociologija, imaju jednoznačnu sliku modernizacije, onoga što ona pretpostavlja, uključuje i implicira u društvo u cjelini i njegove posebne segmente. Većina radova koji se bave društvenom modernizacijom ističu tek neke aspekte modernizacijskog totaliteta.

Modernizacija je uglavnom određena: a) kao proces prihvatanja racionalne kapitalističke organizacije formalno slobodnog rada, b) kao proces "industrijske", odnosno "postindustrijske modernizacije", c) kao proces difuzije političke moći i njena "djelovanja na daljinu" uz uvažavanje subjektiviteta političkih aktera, d) kao sposobnost upravljanja kompleksnim sustavima i njihova mijenjanja usljed novih zahtjeva koji dolaze iz okoline sustava.

² Shvaćanje moderne i post-moderne, te njihovih međusobnih odnosa, tema je koju ovdje nema smisla detaljnije opisivati. Dovoljno je da podsjetimo samo na mali dio literature koja se bavi tom temom: S. N. Eisenstadt, 1967.; R. Kalanj, 1994. (a); M. Calinescu, 1988, 1994; J. Habermas, 1988; H. Haferkamp i N. Smelser (eds.), 1992; B. Smart, 1992; P. Kemper (ur.), 1993.

Koncept racionalističkog modela modernizacije možda je najdublje uočio M. Weber. Prema M. Haralambosu (M. Haralambos, R. Heald, 1994.) Weber je vjerovao da je prirodu modernog društva najlakše shvatiti kroz razumijevanje procesa njegove birokratizacije. Jasno, Weber je zapravo govorio o svom idealnom modelu birokracije, tipičnom za zapadnu civilizaciju (M. Đurić, 1964; M. Weber, 1986.). Haralambos ističe da je Weber, polazeći od svoje teorije o tipovima društvenog djelovanja (afektivno, tradicionalno, racionalno), kroz proces birokratizacije pratio zapravo mijene racionalizacije jer je "racionalno djelovanje postalo dominantnim načinom djelovanja u modernom industrijskom društvu". Za nas je mnogo važnija jedna druga Weberova teza, teza koju Haralambos ovdje ne ističe dovoljno. To je teza o izvoru racionalnog ponašanja u industrijskom društvu; naime, Weber izvore racionalizacije i racionalnog ponašanja vidi u važnoj inovaciji zapadnog društva - u racionalnoj kapitalističkoj organizaciji formalno slobodnog rada.³ Time je Weber i pojam industrijskog, odnosno modernog društva doveo u izravnu vezu s nastankom i razvojem kapitalističkog poduzeća. Na taj je način upravljačka, radna, organizacijska, tehnološka i kulturna evolucija kapitalističkog poduzeća postala sastavni dio povijesne evolucije zapadnog modela kapitalizma - od vremena prvih manufakturnih radnji pa do današnjih kompjuteriziranih sustava proizvodnje dobara.

Na tragu Weberovih teza, Etzioni je ocijenio da moderno društvo u najvećoj mjeri obilježava visoko moralno ocjenjivanje racionalnosti, djelotvornosti (effectiveness) i učinkovitosti (efficiency). Ovdje već valja podvući razliku između djelotvornosti i učinkovitosti. Stvarna djelotvornost (effectiveness) neke organizacije vidi se po tome kako ona ostvaruje postavljene ciljeve, dok se organizacijska učinkovitost (efficiency) mjeri količinom resursa korištenih za proizvodnju neke jedinice rezultata (output). Moguće je da postoje vrlo učinkovite organizacije koje, iz različitih razloga, u određenom vremenskom razdoblju uopće ne ostvaruju učinkovito zacrtane ciljeve.

Jesu li, gledano iz ovoga kuta, moderna tek ona društva koja su u temelju određena zapadnim, racionalističkim modelom modernizacije? To je pitanje koje ne pogađa samo našu temu već i masu radova iz sociologije razvoja i srodnih disciplina. Potvrđan odgovor na ovo pitanje ipak nas ne vodi dalje od "dosjetljive apstrakcije". Možda je s(p)retnije krenuti od jedne druge definicije, pa moderno društvo razumjeti kao suprotnost

³ M. Weber na jednom mjestu ističe (Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie, Tübingen, 1920., prema: M. Đurić, 1964., str. 258-271) da kapitalizam bitno obilježava kalkulacija, neprestana procjena odnosa između novčanog uloga i novčanog (ne)uspjeha. On zamjera Sombartu što u njegovim radovima - koje je inače cijenio - nije dovoljno pažnje poklonjeno onome što je bilo specifično za Zapad: racionalnoj organizaciji rada. Samo se na Zapadu "racionalno teži kapitalističkoj zaradi, a ponašanje se orijentira prema kapitalističkom proračunu. To znači: kapitalista planski upotrebljava materijalan ili ljudski koristan učinak, tako da prilikom obračuna novčane vrijednosti stečenih dobara prihod od njegovog posla nadmaši uloženi kapital, tj. procijenjenu vrijednost sredstava koja su pomoću razmjene upotrijebljena za stjecanje zarade" (M. Đurić, str. 262). Odatle je proizašla i važnost knjigovodstvenih i računovodstvenih knjiga, odnosno važnost računovodstvenog bilanciranja poslovnih poteza.

“tradicionalnome društvu”. Dakle, moderno je društvo ono koje “nije-više tradicionalno društvo”. Kada to kažemo imamo na umu već klasično Hagenovo shvaćanje “tradicionalnoga društva” (E.E. Hagen, 1964.) kao kompleksnog društva sa sljedećim obilježjima: a) ponašanja se u njemu prenose s naraštaja na naraštaj uz neznatne izmjene, b) ponašanje slijedi običaje, a ne zakone (“bolje da izumre selo nego običaji”), c) društveni sustav prožima hijerarhijska (autoritarna) okornica koja određuje temeljne društvene odnose, d) individualni su (društveni) položaji prije određeni rođenjem negoli osobnom poduzetnišću, radom i uspjehom, e) proizvodnost ekonomije (gospodarstva) održava se na niskoj razini .

Brojne opće naznake sadržaja modernosti, kad se svedu na nešto operativniju razinu upućuju na industrijalizam kao “fakticitet procesa modernizacije”. U svojoj, vrlo temeljitoj, studiji o ekonomici industrijske modernizacije (1992.), C. Antonelli, P. Petit i G. Tahor koriste pojam modernizacije kao “posrednički koncept” kojim povezuju Schumpeterove teze o inovacijama i poduzetništvu s Keynesovim teorijama o investicijama u razvoju kapitalističke tvrtke. Modernizacija je i za njih vrlo široko rabljen i istovremeno fluidan pojam. Polazeći od Weberova razlikovanja “tradicionalnih” i “racionalnih” oblika akcije i organizacije, modernizacija bi se mogla shvatiti kao “proces prijelaza između ta dva oblika društvene akcije “ (1992:3).

Ne zalazeći u dublje “pojmovne aporije”, Antonelli i suradnici odredili su modernizaciju kao “modernizacijski proces” koji se izražava na nekom području proizvodnje kad god se pojavi neka inovacija ili pak nova kombinacija sredstava proizvodnje, koju pokreće schumpeterijanski shvaćen poduzetnik. Modernizacija je “kreativna reakcija na uočenu promjenu u praktičnoj tehnici djelovanja, koju su potakle inovacije pionirskih tvrtki” (1992:9). Sljedom takve definicije načelno je moguće razlikovati tri tipa industrijske modernizacije: a) modernizaciju “industrijskih mreža” na temelju radikalnih (generičkih) tehnoloških inovacija, b) modernizaciju kroz postupna poboljšanja, i c) modernizaciju na temelju tehnološke revolucije koja transformira strukturu okoline poduzeća (usp. i: S. Radošević, 1991.).

Industrijska modernizacija odnosi se samo na jedan segment modernih društvenih struktura. D. Bell je još sedamdesetih godina u analizama kulturnih proturječnosti kapitalizma ustvrdio da je moderno društvo kompleks triju relativno odvojenih sfera: tehnoekonomske, političke i kulturne. Svako je od tih područja podređeno različitim, čak suprotstavljenim normama, i podložno različitim ritmovima promjena. Tehnoekonomska sfera obuhvaća organizaciju proizvodnje i raspodjele dobara i usluga.

Funkcionalna racionalnost, kao središnje načelo modernog društva, u toj se sferi realizira isključivo prema kriterijima korisnosti i produktivnosti. Kalanj je na temelju uvida u Bellove i teze drugih autora došao do zaključka da u jednoj “sociološko-historijskoj

verziji" modernost ima sljedeća obilježja: na ekonomskoj razini visok stupanj rasta proizvodnje i potrošnje;⁴ na političkoj razini sudjelovanje javnog mišljenja, odnosno demokratskog predstavništva naroda u određivanju i odabiranju političkih alternativa; na kulturnoj razini modernost je obilježena difuzijom sekulariziranih i racionalističkih normi i vrijednosti; u društvenoj zbilji neograničenom slobodom kretanja u zemljopisnom, socijalnom i političkom smislu; na razini individualnosti modernost podrazumijeva uvećavanje individualnih proizvodnih sposobnosti, rast osobne autonomije, sklonost kooperativnosti, itd.⁵

No, kad je riječ o globalnim društvenim sustavima, razgovor o modernizaciji ne može danas mimoći niti temu o odnosu države i de/regulacije tržišnih sustava. Veliki projekti privatizacije osamdesetih godina u V. Britaniji, kriza države blagostanja u Zapadnoj Europi (Švedska, Njemačka, Francuska) od sredine osamdesetih godina do danas, te rekonceptualizacija pojma razvoja (u smjeru održiva razvoja i određene kvalitete življenja), upućuju na izmijenjeni odnos između državnog aparata i tehnokonomске sfere (D. Čengić, 1995.). Naime, globalizacija svjetskoga gospodarstva tjera upravljačke elite nacija i multinacionalnih korporacija da ubrzano tragaju za mjestom i nacija-država i

⁴Industrijsko društvo nije (bilo), međutim, samo tehnološka i ekonomska realnost; industrijalizam je istodobno određena konstrukcija socijalne i kulturne zbilje, dobro opisane u brojnih velikana socijalne misli (od Saint-Simona, Comtea i Marxa do Durkheima, Webera, Parsonsa i Dahrendorfa). Taylorizam i fordizam u svom klasičnom obliku također su odraz industrijalizacije, a danas dobar dio autora drži da zapravo doba industrijalizacije završava s nestajanjem taylorizma i fordizma kao oblika proizvodnje i nauka "znanstvenoga upravljanja". No, pitanje je je li nova tehnološka racionalnost informatičkoga doba, odnosno informatike per se tek dovršetak industrijalizacije ili pak stvarna najava individualizirane proizvodnje? Dio sociologa je sredinom osamdesetih godina (D. Bell, A. Touraine, itd.) moderno društvo definirao kao post-industrijsko društvo, organizirano oko tokova i korištenja informacija u kompleksnim sustavima, pri čemu su informacije postale temeljnim sredstvima menadžerskog odlučivanja i upravljanja. No, ni ovdje nema jednoznačnih odgovora. Primjerice, A. Giddens je u tekstu o odnosu sociologije i moderniteta na to pitanje odgovorio tako što je modernitet odredio kao industrijalizam, ali i kao postindustrijalizam - kao rast administrativnog aparata, kao porast elemenata informacijskog društva i općenitog ubrzavanja protoka informacija, kao svojevrsan raspad tradicionalnog društva pod djelovanjem vojne moći i razarajućih ratnih sredstava te kao društvo u kojem postoji kulturni pluralizam (A. Giddens, 1987.).

⁵Pojam moći u novovjekovnom mišljenju oblikuje se kao proizvod dvaju bitnih čovjekovih odnosa: odnosa prema prirodi (moć nad prirodom) i odnosa prema društvu (društvena moć). Povijesno gledano, prva se oblikuje kao tehnoznanstvena, a druga kao politička moć. Dok prva predstavlja pokretačku snagu industrijske tehnike civilizacije, druga bitno određuje snagu političke vladavine. Iako su brojni autori pokušali i metodički i sadržajno razdvajati "tehnoznanstvenu" od "socijalno-političke moći", prevladalo je mišljenje da je u moderno vrijeme održiva i legitimacijski napredna samo ona forma političke moći koja je znanstveno-tehnički zasnovana i organizirana, koja vladavinu nad prirodom rabi kao uzor za društvenu vladavinu. Moderna politika je preuzela ulogu opće racionalnosti koja je postala odgovornom za napredak ili nazadak socio-ekonomskih, tehnoznanstvenih i kulturnih sklopova modernosti. Istodobno, budući da je legitimitet politike još od Webera do modernih demokracija postao temelj vladanja modernih elita, traganje za racionalnim legitimitetom postalo je glavnim poslom cjelokupne suvremene političke misli i jedna od osnovnih značajki modernizacije. S tog aspekta "demokracija ne znači nestanak političke moći, nego njezino zasnivanje na istim diskurzivnim temeljima od kojih polazi i uspon moderne znanosti. Sa stajališta politike, proces modernosti jest proces demokratizacije" (R. Kalanj, str. 59).

multinacionalnih korporacija na sve konkurentnijim, globalnim tržištima kapitala, rada, robe, sirovina i znanja. Klasični državni intervencionizam, koji je omogućavao svojevrsno sustanarstvo tržišta i države blagostanja šezdesetih i sedamdesetih godina u razvijenim zemljama, nije više moguć. Zato se danas iole razvijenije zemlje nalaze pred dilemom kako osigurati "upravljivost" tehnoeкономskom sferom u budućnosti?

Pojam upravljivosti koristimo na tragu M. Faucaulta ("mikrofizika moći", 1994.), odnosno teza koje su - oslonjeni na pojmovlje M. Faucaulta - razvili P. Miller i N. Rose (1993.). Polazeći od Faucaultova koncepta "vladanja/upravljivosti" (governmentality) kao analitičkog oruđa u analizi dimenzija političke moći u liberalnim demokratskim društvima Zapada, Miller i Rose razvili su termine "politička racionalizacija" i "tehnologije upravljanja". Prema njihovom mišljenju, u modernim društvima politička moć ostvaruje upravljivost u različitim područjima života i pri tome zavisi od intelektualnih tehnologija, praktičnih aktivnosti i društvenih autoriteta koji su usko povezani s ekspertizom. Prema ovom pristupu, politička moć - koja nije svediva tek na državni aparat - oduvijek je na neki način intervenirala u društvo i u pojedine dijelove društvenog sustava. No, moderno društvo obilježava težnja da se, uz pomoć intelektualnih tehnologija i stručnjaka, pojedinci, skupine i institucije navedu na određeno ponašanje bez vidljivog narušavanja njihove autonomije i subjektiviteta (government at a distance). Svijet poduzeća postao je danas jednim dijelom i određena "arena subjektiviteta": unutar rada pokušava se ostvariti osobni razvoj, ispunjenje ljudskih potencijala i suradnja između menadžera i radnika.⁶

Ovdje se valja vratiti već spomenutim tezama A. Tourainea (I. Kuvačić, 1990.). Touraine na razini analize globalnih društava ustvrđuje da se modernost definira "narastajućom razinom intervencije društva na sebe sama". Društva (u njegovoj evolucijskoj tipologiji : tržišna - industrijska - programirana) prelaze od proizvodnje svoje trgovine na proizvodnju svoje industrije, a potom na proizvodnju svoje kulture. Međutim, on istodobno smatra da se modernost pojedinačnog društva više ne smije definirati tek racionalizacijom,

⁶Istražujući evoluciju suvremenog menadžerskog diskursa P. du Gay, G. Salaman i B. Rees (1996.) ističu da su sadašnji programi organizacijskih promjena zapravo radikalni pokušaji rekonstituiranja prirode i ponašanja menadžera (uprava). "Smjera se novoj identifikaciji i izgradnji menadžerskih kompetencija. Diskursi o organizacijskim reformama, kao što su upravljanje ljudskim potencijalima, upravljanje potpunom kvalitetom i re-inženjering poslovnih procesa, stavljaju kritički naglasak na anti-birokratske, organske i fleksibilne oblike organizacije." (263). Za takvu novu viziju "menadžerskog rada" od posebne je važnosti i određeni sklop "poduzetničkih atributa" ličnosti. Primjerice, moderni upravljači moraju sintetizirati kroz svoje ponašanje ove vještine: tehničke i komunikacijske vještine, konceptualne, analitičke, kompjutorske, vještine donošenja odluka, vještine održavanja ljudskih odnosa (J. M. Ivancevich i sur, 1994.). Novi, "kompetentni upravljači" postmoderne organizacije predstavljaju individualizirane oblike poslovnih funkcija. No, je li moguće da pojedinac kao pojedinac oblikuje sebe prema idealnom modelu menadžera-poduzetnika ili treba biti svjestan vlastitih ograničenja? Neki su autori već davno tu dilemu riješili s konceptom timskog upravljanja (I. Adizes, 1989.).

pobjedom zakona i općeg pravila, već ponajprije “spособноšću da se dadu odgovori na mijenjanje sredine i da se upravlja kompleksnim sistemima, što u središte analize stavlja teme kompleksnosti i neizvjesnosti”.

Razliku između modernosti i modernizacije Touraine je ocrtao primjerom razvoja SAD, Njemačke i Japana. Po njemu, SAD su dugo slovile kao istodobno moderne, racionalističke naglašeno modernizatorske, no razvoj Njemačke i Japana - počevši od kraja 19. stoljeća do danas - pokazao je da i ne-moderne zemlje mogu postati modernizatorske. Gledano iz ugla upravljačkih filozofija, upravljanje na američki način, proizvedeno u brojnim poslovnim školama (business schools), primjena je načela filozofije prosvjetiteljstva i racionalnog mišljenja na rukovođenje poduzećima.

Moderno društvo

* društvo koje izrazito cijeni racionalno društveno ponašanje, a u znatno manjoj mjeri potiče različite oblike afektivnog i običajnog ponašanja, koji su tipični za tradicionalna društva

*društvo koje u gospodarskim djelatnostima njeguje funkcionalnu racionalnost, koja se temelji na proračunu dobiti prema uložnim sredstvima i na racionalnoj (kapitalističkoj) organizaciji rada

*društvo čije elite u političkoj sferi, uz pomoć intelektualnih tehnologija i stručne ekspertize, nastoje pojedince, skupine i institucije navesti na određeno ponašanje bez vidljivog narušavanja njihove autonomije i subjektiviteta

*društvo čije su strukture, osobito gospodarske, sposobne brzo davati odgovore na izazove iz okoline i čije upravljačke strukture mogu djelotvorno upravljati kompleksnim sustavima

*društvo koje oko racionalnog modela ponašanja integrira različite organizacije, društvene aktere i druge subjekte društvene akcije

Dobro upravljanje je ono koje definira funkcije, koje definira aktivnosti i čini sve proračunljivim. Japanski se način, po Touraneu, poziva na mobilizaciju, a ne na racionalnost, jača sposobnost promjene velikih organizacija ili malih grupa. “Tu je, kao u vojnom životu, cilj definiran u posebnim terminima: osvojiti tržište, ovladati tehnikom. A efikasnost se mjeri načinom na koji se neka kompleksna organizacija uspijeva prilagoditi novim modalitetima funkcioniranja. Upravljanje na američki način može se definirati kao modernije, upravljanje na japanski način kao više modernizatorsko ili više mobilizatorsko” (203). Touraineove ideje dovode do značajne teze, do teze da najmodernija društva nisu ona koja se najviše udaljuju od racionalizatorskih modela, već ona koja oko teme racionalizacije mogu najviše reintegrirati druge dimenzije djelovanja, društvene organizacije i same aktere društvene akcije.

3. MODERNA ORGANIZACIJA I NJENA OKOLINA

Ako moderno društvo možemo opisati kao "ne-tradicionalno društvo", kao društvo koje visoko cijeni racionalno djelovanje, djelotvornost i učinkovitost, koje sve više oblikuje ponašanje ljudi bez vidljiva narušavanja njihove autonomije i subjektiviteta (uz pomoć ekspertize i intelektualnih tehnologija), kao društvo koje je klasni sukob zamijenilo politikom društvenoga konsenzusa i legitimacije kroz komunikacijsko djelovanje, kako bi trebalo opisati modernu organizaciju, odnosno moderno poduzeće?

Ovo pitanje zadire u više problemskih sklopova. Valja podsjetiti da su različiti istraživači organizacije problem modernosti organizacija najčešće analizirali praćenjem njene de/centralizirane strukture, demokratizaciju autoriteta/moći, te tipove aktivnoga odnosa s okolinom. Pri tome se sam pojam moderniteta nije posebno razmatrao, već se uzimao kao samorazumljiv, sadržajno istoznačan s nekako podrazumijevajućim pojmom "suvremene organizacije". Imamo li na umu činjenicu da se post-socijalistička modernizacija zemalja Istočne Europe temelji na prihvatanju racionalne kapitalističke organizacije formalno slobodnog rada u gospodarstvu (razvoj društava kapitala, institucija tržišta) i profitnoj orijentaciji poduzeća kao "civilizacijskom standardu" za ponašanje rukovodstva poduzeća, najlakša je definicija modernog poduzeća kao organizacije koja svoje ponašanje maksimalno podređuje procesu racionalizacije upravljanja.

Doista, prate li se procesi prilagođavanja istočnoeuropskih poduzeća na zahtjeve tržišta, prvo što ćemo uočiti to su najgrublji vidovi racionalizacije poslovanja i upravljanja klasičnog, pred-modernog kapitalističkog tipa: riječ je o "racionalizaciji rada" shvaćenoj kao masovna otpuštanja zaposlenih. No, možemo li bez ikakvih ograda, imajući u vidu veliku nezaposlenost i u modernim, zapadnoeuropskim zemljama, modernizacijski totalitet organizacija svesti tek na puko ekonomiziranje živim radom?

Za bolje razumijevanje odnosa poduzeća i modernizacije valja poći od određenih koncepata organizacije općenito: ovdje se moramo uputiti na područje organizacijske teorije i sociologije organizacije. U jednom novijem iako nevelikom radu Županov je sve dosadašnje teorije o organizaciji svrstao u neki od ova četiri modela: 1) teorije organizacije kao racionalnoga zatvorenog modela, 2) teorije organizacije kao prirodnoga zatvorenog modela, 3) teorije organizacije kao racionalnoga otvorenog modela i 4) teorije organizacije kao prirodnoga otvorenog modela (J. Županov, 1994). Županov polazi od shvaćanja organizacije kao određenoga socijalnog sustava, koji može biti čvrsto omeđen prema svojoj okolini (zatvoreni sustav) ili pak može biti otvoren prema svojoj okolini (otvoreni sustav). Dimenzija zatvorenost-otvorenost samo je jedna iako bitna dimenzija odnosa organizacije prema svojoj okolini. No, važno je i pitanje aktera i njihova odnosa prema organizaciji.

Organizacija kao sustav može biti puki instrument nekog aktera izvan sustava pomoću kojeg on racionalnom akcijom ostvaruje neke svoje ciljeve. To je onda slučaj "racionalnog sustava". No, ako se sustav koncipira kao prirodna, organska cjelina, koja ima vlastitu dinamiku, nezavisnu od racionalnih aktera izvan sustava, tada se on može nazvati prirodnim sustavom.⁷

Klasifikacija teorija organizacije prema J. Županovu, 1994.

		Odnos prema okolini organizacije	
		otvoreni sustav	zatvoreni sustav
Odnos organizacije prema akterima izvan nje	prirodni sustav	teorije o organizacijama kao prirodnome otvorenom sustavu	teorije o organizacijama kao prirodnome zatvorenom sustavu
	racionalni sustav	teorije o organizacijama kao racionalnom otvorenom sustavu	teorije o organizacijama kao racionalnom zatvorenom sustavu

⁷ Nauka o organizaciji i sociologija organizacije razlikuju tri temeljna pristupa u konceptualizaciji organizacijskih modela (usp. J. Županov, 1985., te: J. Obradović, 1982.; M. Haralambos, R. Heald, 1994.). To su: 1) "klasični pristup" (M. Weber, F. W. Taylor), 2) pristup međuljudskih odnosa (human relations approach), 3) pristup sa stajalište analize utjecaja. Ovi su temeljni pristupi već dovoljno poznati i u našoj literaturi, pogotovo u onoj o istraživanju moći u organizacijama između šezdesetih i osamdesetih godina. U jednom svom drugom radu (J. Obradović, 1982: 25-34) Županov je koristio analitičku tipologiju organizacija G.H. Ricea i D.W. Bishopricka iz 1971. godine. U njihovoj tipologiji: a) pojmovni modeli svrstani su na kontinuumu autokracija - demokracija, b) modeli uključuju evolucionističku hipotezu o promjenama organizacijskih oblika od autokracije prema demokraciji. Županov je za analizu tadašnjih (samoupravnih) radnih organizacija kao relevantne izdvojio ove modele: 1) autokratski model, 2) birokratski model, 3) korporacijski ili model javne uprave, 4) model decentralizacije, 5) federativni model i 6) egalitarni model. Glede teze o organizaciji kao otvorenom sustavu, treba reći da je nju eksplicirao i J. Thompson šezdesetih godina; po njemu organizacija kao otvoreni sustav teži smanjenju nesigurnosti iz okoline s pomoću što većeg zatvaranja u sebe. Iako je to "zatvaranje u sebe" relativno, na njega utječu i mjerila iznutra - kao što su mjerila racionalnosti (D.J. Champion, 1975; V. Rus, 1982.).

Županovljeva klasifikacija sažela je iskustvo brojnih klasifikacija organizacije iz šezdesetih i sedamdesetih godina. Kad to kažemo imamo u vidu poznati rad T. Burns i G.M. Stalkera (1966.), koji na konceptualnoj razini razlikuje organske i ne-organske organizacijske dimenzije.

Pojam "organske organizacije" sličan je Županovljevom shvaćanju organizacije kao prirodnog sustava, no nije posve identičan s tim modelom. U jeku rasprava o Weberovom modelu birokratske organizacije od strane njegovih osporavatelja (R. K. Merton, marksisti, P. Blau, A. W. Gouldner, itd.), Burns i Stalker su na uzorku dvadeset škotskih i engleskih poduzeća (pretežno) iz elektronske industrije pokazali da su birokratske organizacije relativno dobre za rješavanje predvidivih, poznatih i rutinskih situacija, no da nisu funkcionalne u veoma promjenljivim prilikama, kakove vladaju u modernoj industriji. Polazeći od tih zapažanja, prema nekima empirijski oskudnima no interpretativno imaginativnima (usp. J. Jerovšek, 1971.; V. Rus, 1982), Burns i Stalker su razvili osnovne koncepte "mehaničke" i "organske" organizacije.

Mehanička organizacija nalikuje Weberovom modelu birokracije: uključuje specijaliziranu podjelu rada, u kojoj su prava i dužnosti zaposlenih precizno definirani. Specijalizirane zadatke koordinira upravna hijerarhija, koja usmjerava djelatnost i donosi bime odluke. Komunikacija je uglavnom okomita, polazeći od vrha na dolje. Svaki je pojedinac u organizaciji odgovoran za obavljanje vlastite dužnosti i ni za što drugo, a "netko na vrhu" odgovoran je za relevantnost i smisao takvih zadaća pojedinaca. Nasuprot tome, u organskim organizacijama područje odgovornosti nije strogo definirano. Ovdje se uglavnom gubi kruta hijerarhija i specijalizirana podjela rada iz mehaničkih sustava. Pojedinčev je posao da svoju vještinu i stručnost stavi u službu organizacijskih ciljeva, a ne da samo puko izvršava unaprijed određene zadaće. Pri pojavi problema, svi nositelji znanja i stručnosti sastaju se, raspravljaju i pridonose rješavanju problema. Komunikacijom se teži dogovaranju, a ne zapovijedanju; hijerarhija postoji ali se previše ne zamjećuje jer se komunikacija odvija u svim smjerovima.

Prema Burns i Stalkeru, mehanički sustavi pogodni su za stabilne, a organski sustavi za nestabilne uvjete poslovanja. Primjerice, nagle promjene na tržištu (gubitak starih kupaca i potražnja za novim, drugačijim proizvodima, promjene u tehnološkim znanjima i tehnici, razvoj industrijskih inovacija, demasifikacija proizvodnje, itd.) proizvode nestabilne uvjete poslovanja. Organski sustavi su fleksibilni i elastični te se brže prilagođavaju izmijenjenim prilikama u okolini.

Oni dopuštaju okupljanje informacija i znanja iz različitih izvora na jednom mjestu i stvaranje različitih kombinacija vještina i stručnosti. Sve to ima za posljedicu "pomicanje granica mogućeg djelovanja" (usp. tablicu) (M. Haralambos, R. Heald, 1994.).

Temeljna obilježja mehaničkog i organskog tipa organizacije (Burns i Stalker)^{*}

Mehanička organizacija

- Specijalizacija zadataka dovodi do mrvljenja procesa proizvodnje; individualni zadaci postaju apstraktni
- Hijerarhijsko usklađivanje individualnih zadataka od pretpostavljenog, na svakoj razini organizacije
- Precizna definicija prava i obveza za svako radno mjesto; zaposleni su strogo orijentirani na svoje radno mjesto
- Kontrola komunikacije i autoritet organizirani su hijerarhijski; sankcije se primjenjuju formalno i bezlično, — na temelju odluka što proizlaze iz radnih ugovora
- Centralizacija informacija na vrhu organizacije, gdje se rješavaju svi važniji problemi
- Prevladavaju vertikalne komunikacije; umjesto savjeta i preporuka prevladavaju upute i ukazi rukovodila ca
- Od zaposlenih se prije svega traži lojalnost i poslušnost prema pretpostavljenima
- Specifično znanje zaslužuje veće priznanje i ima veći prestiž

Organska organizacija

- Profesionalno znanje i iskustvo povezuje se sa svim aktivnostima; priroda je individualnog rada konkretna
- Nehijerarhijsko usklađivanje zadataka; suradnici međusobno redefiniiraju zadatke
- Prava, obveze i metode samo su okvirno dani; zaposleni može po potrebi djelovati i izvan formalnih kompetencija, odnosno definiranog radnog mjesta
- Organizacijske sankcije temelje se na pretpostavljenim zajedničkim interesima za preživljavanje organizacije i nisu ograničene samo na striktno poštovanje ugovornih odredaba
- Nema sveznajućeg organizacijskog vrha; tehničke i marketinške informacije mogu biti locirane bilo gdje u organizaciji jer je centar informacija također i centar ad hoc kontrole i autoriteta
- Prevladavaju horizontalne i dijagonalne komunikacije između različitih razina i različitih profesija; češća su savjetovanja nego direktive
- Od zaposlenih se prije svega očekuje zauzimanje za rad i stručni razvoj
- Više se cijeni povezanost s vanjskim poslovima i stručnim krugovima

Izvor: V. Rus, 1982.

^{*}Premda su elektronske tvrtke iz Burns-Stalkerova uzorka djelovale u nestabilnoj okolini, samo su neke od njih usvojile organski sustav rukovođenja organizacijom. Uprave poduzeća preferirale su mehanički (birokratski) sustav iz više razloga. U najmanju ruku, zbog toga što organski sustav traži veću angažiranost članova organizacije. U njemu se pojedinac mora baviti brojnim područjima, učiti nove vještine i zalaziti u područja izvan formalnih okvira specijaliziranoga znanja. S druge strane, na zadržavanje mehaničkog sustava utječu i varijable statusa i moći. Neformalne koalicije moći i latentni sukobi između različitih organizacijskih skupina utječu da se politika organizacije pretvara u služavku političkih i karijerističkih ciljeva. Osim toga, Burns i Stalker su i svojim istraživanjem zabilježili već gotovo klasičan sukob između profesionalnog znanja organizacijske hijerarhije. Mnoge elektronske tvrtke iz njihova uzorka otvorile su u to vrijeme odjele za istraživanje i razvoj, gdje su zaposlile visokokvalificirane i dobro plaćene znanstvenike i tehničare. Njihova visoka primanja i stručno znanje ponekad su se shvaćali kao prijetnja ustaljenom poretku moći i povlastica, kao i zastarjelog znanja menadžera o odnosu organizacije, tehnologije i okoline. Neki su reagirali tako da su, fizički i administrativno, izolirali nove odjele što je više moguće od postojeće organizacije. Djelotvornost "inovacijskog lanca" time je bila narušena, jer je tijesna suradnja između različitih odjela (sektora razvoja, proizvodnje, marketinga, itd.) - izostajala. Organski sustav rukovođenja bio bi bolji, no interna politika uprave onemogućavala je njegov razvoj (Burns, Stalker, 1966. M.; Haralambos, R. Heald, 1994.).

Po V. Rusu (1982.) osnovni je rezultat Burns-Stalkerova istraživanja teza da je sustav upravljanja poduzećima ovisan o prirodi okoline u kojoj se organizacije nalaze.⁹ Nama se čini da je njihov organski sustav upravljanja/rukovođenja pojmovno sinonim moderne organizacije, ali je i dalje je vrlo upitno koliko su njihove temeljne kategorije operativno upotrebljive kao "istraživački pokazatelji" raznolikih "obilježja modernosti" kod današnjih organizacija. Međutim, ne smije se zaboraviti da su oni zaslužni za uvažavanje okoline organizacije kao važnog elementa u oblikovanju njene strategije i strukture.

Okolina je za svaku organizaciju konkretna pa stoga teorijski modeli okoline i tipova interakcije između organizacije i okoline mogu tek donekle oslikati kompleksnost stvarnih odnosa. Poznata istraživanja F. Emeryja i E. Trista (1965.), te P. Lawrencea i J. Lorsch (1967.) o tome svjedoče na svoj način. F. Emery i E. Trist su evolucijskom tipologijom interakcija između poduzeća i njegove okoline došli do definicije moderne okoline poduzeća kao turbulentne okoline.¹⁰

To je okolina koja ima svoju, od organizacija nezavisnu dinamiku, jer je reguliraju činitelji koji su izvan dominantnog utjecaja pojedinih korporacija. Primjerice, okolinu mogu jako određivati neke društvene norme, poput imperativa o zaštiti prirode (okolina farmaceutske, kemijske i drugih industrija), zbog čega se poduzeća moraju više brinuti o mišljenju stručne i široke javnosti. Time se borba za profit miješa s težnjom rukovodstva da zadobiju legitimitet za svoje akcije.

⁹ Po Haralambosu su Burns i Stalker došli do tri važna zaključka. Prvo, ne postoji jedan idealni oblik organizacije, koji bi osiguravao maksimalnu djelotvornost u svim situacijama. Mehanički sustavi više odgovaraju stabilnim uvjetima poslovanja, organski promjenljivim uvjetima poslovanja. Drugo, organizacije je teško definirati kroz kategorije njihovih ciljeva jer unutar njih pojedinci i skupine nastoje na ostvarenju neformalnih, često privatnih ciljeva koji mogu deformirati ili i posve ugroziti službeno naglašene organizacijske ciljeve. O ovome zaključku i danas valja voditi računa. Treće, organizacije se ne razvijaju "prirodno" u oblike koji najuspješnije mogu ostvariti organizacijske ciljeve. Naime, postojeći organizacijska struktura često je proizvod interne politike organizacije, privatnih ciljeva i parcijalnih interesa.

¹⁰ Emery i Trist smatraju da se zbog promjena u okolini neprestano stvaraju neskladi između struktura organizacije i okoline. Otvorenost organizacije i njezina prilagodba na okolinu smanjuju te nesklade i omogućuju opstanak organizacije. U tom odnosu može se razlikovati četiri modela okoline i njima odgovarajući model intraorganizacijskih struktura. Najniži stupanj u tipologiji predstavlja "slučajna okolina" (random environment), kojoj je prototip tržište iz doba liberalnog kapitalizma. Ona za nas uglavnom nije relevantna. Drugi je tip okoline "strukturalna okolina" (clustered environment). U njoj se nalaze veće poslovne strukture koje zauzimaju dominantne položaje u pojedinim gospodarskim područjima. Ponašanje je tih struktura donekle predvidivo, tako da je i ukupna okolina organizacije predvidivija. Rukovođenje se sada češće oslanja na razvoj poslovne strategije, a za preživljavanje organizacija postaje sve važnije pažljivo planiranje poslovnih funkcija. Unutarnja organizacijska struktura zbog veće vanjske, tržišne konkurencije još uvijek je pretežno centralizirana, no uz sve važniju ulogu stručnjaka-profesionalaca iz ključnih stručnih službi poduzeća (financije, razvoj, kadrovi). Treći tip okoline je relativno "visoko strukturalna okolina", u kojoj prevladavaju velike poslovne kooperacije koje su međusobno podijelile tržište. Tipičan primjer te okoline je oligopolno tržište na kojem se takmičarski odnosi između glavnih takmaca svode na politike međusobnog kočenja i eliminiranja (upravljanje kao "stop and go policy"). Istodobno, ovdje velike korporacije dugoročno planiraju svoje poteze. Dolazi do ispreplitanja dva usporedna unutarorganizacijska procesa: decentralizacije operativnog odlučivanja i centralizacije dugoročnog planiranja. Četvrti tip okoline je "turbulentna okolina".

Četiri su važna činitelja koji utječu na novo ponašanje "top-managementa": a) sve brojnije, sve veće i kompleksnije organizacije proizvode mnoštvo endogenih promjena, b) razvija se sve veća međuovisnost između tehnokonomskih, političkih i kulturnih sfera modernih društava, c) kako se profiti sve više ostvaruju na temelju novih proizvoda rješenja, tako jača i ovisnost kompanija od znanstveno-tehnoloških potencijala unutar i izvan poduzeća, d) razvoj komunikacijskih i informacijskih tehnologija ubrzano je skratio vrijeme reakcije organizacije na informacije iz okoline (usp. sljedeću tablicu).¹¹

Tipovi okoline prema dimenzijama stabilnosti i kompleksnosti okoline

Kompleksnost okoline		
	Jednostavna	Složena
Stabilna okolina	Stabilna i jednostavna okolina * mali broj vanjskih činitelja protiv kojih se treba boriti * elementi ostaju isti ili se sporo mijenjaju (primjer: proizvođači bezalkoholnih pića i hrane)	Stabilna i složena okolina * veći broj vanjskih činitelja koje treba uzimati u obzir * elementi ostaju isti ili se sporo mijenjaju (primjer: sveučilišta, kemijske kompanije, osiguravajuća društva)
Stabilnost okoline	Nestabilna i jednostavna okolina * mali broj vanjskih činitelja koji su slični ali je teško predvidjeti početak i tip njihova djelovanja * elementi se mijenjaju često i nepredvidivo (primjer: industrija osobnih računala, industrija odjeće, glazbena industrija, industrija igračaka)	Nestabilna i složena okolina * veliki broj raznolikih, vanjskih činitelja koji razaraju organizacijsku strukturu poduzeća * elementi se mijenjaju često i nepredvidivo (primjer: elektroničke tvrtke, zrakoplovne tvrtke, telekomunikacijske tvrtke)

¹¹ U svojoj čuvenoj knjizi (1982) T. Peters i R.H. Waterman upozorili su da "turbulentna okolina" poduzeća danas ima sljedeća obilježja: 1) vrijeme je postalo središnji činitelj i poldručje konkurentske borbe jer neizvjesnost traži brzinu, fleksibilnost i adaptibilnost, što je moguće postići spojem dobrog upravljanja i informatičke tehnologije ("zero response time company", "just in time management", itd.); 2) većina je tržišta danas fragmentirana, s tendencijom proizvodnje za poznatog kupca ("customized goods"); 3) kvaliteta, dizajn i servis postaju najvažnije komparativne prednosti proizvođača novih proizvoda; 4) zbog izazova tržišta i konkurencije sve su češće restrukturacije velikih poduzeća: zbog poslovne ireverzibilnosti velike korporacije mogu postati fleksibilnijima samo uz stvaranje novih, što autonomnijih poduzeća, koje formalno i dalje djeluju pod "tvrtkom" iste korporacije; 5) napušta se klasična centralizirana organizacija kroz stvaranje mreže vanjskih i unutrašnjih autonomnih jedinica, uz istovremeno podsticanje "unutrašnjeg poduzetništva"; 6) mijenjaju se stare ekonomske ideje o "ekonomiji volumena" tako da u tržišnoj strukturi raste broj malih i srednjih poduzeća; 7) s druge strane, pojedinačna poduzeća postaju dio kooperativnih mreža, tržišni partneri sve češće postaju poslovni suradnici (kada se proizvodi za poznate kupce); 8) internacionalizacija svih privrednih procesa znači da svi privredni subjekti postaju međusobno povezani ovisni o na svjetskom tržištu tako da proizvodnja, distribucija, razmjena i potrošnja postaju internacionalni, a konkurencija i informacijski tokovi čine poduzeća sastavnim dijelom svjetske proizvodnje. Otvaranje post-socijalističkih zemalja svjetskim tržištima proizvodnje, kapitala, roba i usluga označio je, općenito govoreći, i veći utjecaj ovako definirane "turbulentne okoline" na domaća poduzeća (usp. T. Kesić (ur.), 1996.).

Tipologija organizacija prema dimenzijama integracije i strukturne diferencijacije

		Diferencijacija organizacijske strukture	
		Jaka	Slaba
Integracija organizacijskih sustava	Jaka	Jako izdiferencirana i jako integrirana organizacija	Slabo izdiferencirana i jako integrirana organizacija
	Slaba	Jako izdiferencirana i slabo integrirana organizacija	Slabo izdiferencirana i slabo integrirana organizacija

P. Lawrence i J. Lorsch svojim su istraživanjima posebno istakli probleme integracije i organizacijske diferencijacije zbog okolinskih pritisaka. Sukladno tezama Burns i Stalkera, organizacije u turbulentnoj okolini (usp. gornju tablicu) moraju svoju strukturu tako oblikovati da se s njome maksimalno prilagode onim elementima okoline koji je najviše ugrožavaju. Primjerice, ako organizacija doživljava kolaps prodaje i gubitak tržišta, osnivanjem odjela za marketing može pokušati smanjiti nesigurnost i bar djelomično kontrolirati okolinu (u ovome slučaju tržište). S time organizacija na okolinske izazove odgovara povećanom diferencijacijom svoje strukture.

Tipovi okoline i organizacijska struktura (P. Sikavica, M. Novak, 1993.)

		Kompleksnost okoline	
		Jednostavna	Složena
Stabilnost okoline	Stabilna okolina	Stabilna i jednostavna okolina 1. Mehanička struktura, formalna i centralistička 2. Nekoliko formiranih odjela 3. Slaba integracija među odjelima 4. Slabo je oponašanje okoline 5. Orijentacija na tekuće poslove	Stabilna i složena okolina 1. Mehanička struktura, formalna i centralistička 2. Formirano više odjela 3. Jača integracija među odjelima 4. Postoji malo oponašanje okoline 5. Postoji određeno planiranje
	Nestabilna okolina	Nestabilna i jednostavna okolina 1. Organska struktura, timski rad, participacija i decentralizacija 2. Formirano je nekoliko odjela 3. Nekoliko integrativnih uloga 4. Spremnost na kopiranje drugih poduzeća 5. Orijentacija na planiranje	Turbulentna okolina 1. Organska struktura, timski rad, participacija i decentralizacija 2. Mnogo odjela, velika diferencijacija među odjelima 3. Mnogo integrativnih uloga (mnogo menadžera radi na integraciji različitih poslova u poduzeću) 4. Uspješno se i značajno oponaša konkurencija 5. Intenzivno planiranje, istraživanje i predviđanje

Ono što je ovdje bitno istaći jest činjenica da vrlo diferencirani sustavi pate od visokog stupnja formalizacije i velikih razlika između pojedinih odjela s obzirom na način rješavanja problema i način rukovođenja (usp. sljedeću tablicu). Zbog toga visokodiferencirani sustav zahtjeva viši stupanj integracije od niskodiferenciranoga. Što su veće razlike organizacijske strukture to su veće poteškoće njene integracije u smjeru jačanja njene učinkovitosti i fleksibilnosti. Lawrence i Lorsch su empirijski dokazali da su visokodiferencirane i visokointegrirane organizacije u nesigurnoj okolini bile mnogo učinkovitije od slabodiferenciranih i loše integriranih organizacija (J. Jerovšek, 1971.). Povezivanje i koordiniranje izdiferenciranih organizacijskih dijelova jedan je od najtežih organizacijskih problema. Prema nalazima Lawrencea i Lorsche, u nesigurnoj okolini biti će učinkovitija jače izdiferencirana i jače integrirana organizacija, dok će u sigurnijoj okolini biti vjerojatno efikasnija slabo izdiferencirana i visokointegrirana organizacija (usp. prethodnu tablicu).

Moderna organizacija

*organizacija koja u svojim bitnim dimenzijama (organizacijska struktura, način rukovođenja, organizacijska kontrola, inovativnost, marketinška funkcija, organizacijska kultura) nije klasična birokratska organizacija već se temeljnim obilježjima približava "organskom sustavu upravljanja"

*organizacija koja kulturu funkcionalne racionalnosti kombinira s razvojem organskog sustava rukovođenja, naglašenom vrijednosnom regulacijom učinka, razvojem organizacijskih i tehnoloških inovacija i sa sustavnim praćenjem (tržišnih) promjena

*organizacija koja funkcionalnu racionalnost (ostvarenje dobiti) kombinira sa različitim dimenzijama organizacijske fleksibilnosti

Na temelju svega navedenoga sada možemo nešto pobliže odrediti naš pojam moderne organizacije. Moderna je ona organizacija (poduzeće) koja posluje uspješno, na izazove okoline odgovara individualiziranim i od okoline prihvaćenim outputima (novi proizvodi), a oni su sami rezultat menadžerskog rukovođenja koje kombinira načela racionalizacije sa načelima fleksibilnosti i individualizacije.

4. MODERNIZACIJA I INOVACIJE

Inovacije su sinonim novoga i kao takove u srži različitih modernizacijskih reformi. Najšire govoreći, inovacije su društveno svrhovite, najčešće racionalne vrijednosti koje su nove po podrijetlu ili su promjene oblika, funkcije ili sadržaja s kojima su ljudi/organizacije došli tek nedavno u doticaj i koje su još uvijek relativno rjetke u konkretnoj sredini. C. Antonelli, G. Petit i G. Tahor (1992.) već su nas upozorili na to da

se u industriji "modernizacijski proces" izražava kao pojava posve nove stvari, proizvoda, metode ili pak kao nova kombinacija sredstava proizvodnje. Budući da smo o tim problemima i sami svojedobno pisali (D. Čengić /red./, 1991.), ovdje ćemo se zadržati na inovaciji srodnim pojmovima i pokušati ih povezati s modernizacijski relevantnim organizacijskim promjenama.

Tehnološka modernizacija predstavlja, po nama, moćno oružje organizacijske modernizacije na načelu racionalizacije. Kada to kažemo, valja nam razlikovati tehnologiju, tehnološku promjenu i tehnološku inovaciju. Tehnologija je određeno znanje/umijeće ili način postupanja koji su na određeni način proizvedeni-pribavljeni-materijalizirani, radi proizvodnje određenoga proizvoda/procesa u konkretnom procesu rada ili proizvodnje određene promjene u obliku, funkciji ili inherentnom sadržaju postojećih ili posve novih proizvoda/usluga. Rečeno sažetije, tehnologija je prevođenje tehnoloških znanja u praksu.

Tehnološki razvoj se može iz ove perspektive shvatiti kao proces usavršavanja već postojećih proizvoda/procesa/postupaka, odnosno kao proizvodnja sve novijih proizvoda/procesa/postupaka, kojima se bitno povećavaju ekonomska uspješnost i položaj poduzeća na tržištu. Pod tehnološkom promjenom razumijevamo svaku promjenu u metodama proizvodnje ekonomskih dobara i usluga koje su rezultat primjene novoga znanja, nastaloga na temelju rada članova inovacijskog subsustava organizacije (zaposlenih u razvojno-istraživačkim službama i istraživačkim institutima).

Tehnološka inovacija jest u najmanju ruku dvodimenzionalna pojava. S jedne strane to je sustavna djelatnost zasnovana na spoznajama znanosti i praktičnog iskustva, koja usmjerena proizvodnji novih proizvoda i procesa, materijala, uređaja, uvođenju novih postupaka, procesa, sustava i usluga u proces rada te poboljšanju postojećih i već poznatih proizvoda, procesa, materijala i usluga. Kao takva, tehnološka inovacija tiče se inovacijskih projekata unutar organizacija i rada inženjera i znanstvenika na takovim projektima. druge strane, tehnološka inovacija je i određeni rezultat inovacijskih projekata i to u obliku novih proizvoda, procesa, usluga u kojima je opredmećeno trenutno znanje organizacije. U slučaju uspješnoga tržišnog plasmana novih proizvoda to je znanje i zaštićeno pravima industrijskog vlasništva (D. Čengić /red./, 1991.).

Gotovo su sva, pa i naša istraživanja inovacijskog potencijala hrvatskih poduzeća osamdesetih godina, pokazivala da su "samoupravne organizacije", što zbog svoje institucionalne definicije što zbog karaktera okoline, posve zapostavljale razvoj novih proizvoda, i uglavnom se orijentirale na tehnološku modernizaciju kroz pribavljanje već postojeće, strane tehnologije, odnosno opreme, koja se zatim prilagođavala domaćim prilikama. Hoće li današnja hrvatska poduzeća kao društva kapitala zbog posljednjih institucionalnih promjena u tom smislu pokazati određeni napredak? Kad kažemo napredak, to znači da nas zanima i orijentacija na stjecanje novoga znanja kao i na razvoj inoviranih ili i posve novih proizvoda, kojima bi se odgovaralo na promjene okoline.

Zbog toga je bitno, na razini organizacije, razlikovanje između pribavljanja neke tehnologije i usvajanja određene tehnološke sposobnosti.

Oprema, proizvod, postupak ili/ postrojenje mogu se kupiti ugovorom o transferu tehnologije, međutim oni su apstrakcija sve dok se procesom organizacijskog učenja ne pretvore u djelatnu tehnološku sposobnost. A tehnološka sposobnost se prepoznaje znanjem inženjera, stručnjaka, menadžera i radnika, bilo da je riječ o razvoju vlastitih ili preinakama kupljenih rješenja, i interakcijama nositelja tehnološkog znanja s novim upravljačkim i organizacijskim rješenjima (D.A. Garvin, 1993; K. Brockhoff, 1995.; A.J. DiBella, E.C. Nevis, J.M. Gould, 1996.).

Ovdje nam valja izbjeći neke istraživačke zablude iz prošlosti, kada su se usmjeravanjem fokusa samo na nove, radikalne tehnološke inovacije izgubila iz vida postupna tehnološka poboljšanja i akumulirana tehnološka znanja kod istraživačkih kadrova. Izgubila se iz vida jedna novija spoznaja, spoznaja da je karakter tehnološke promjene u industrijski polurazvijenim zemljama bitno drugačiji od naravi tehnoloških promjena u razvijenim zemljama. Na ovu su činjenicu upozorili radovi G. Dosi, R.R. Nelsona, D. Wintera, S. Teitela i M. Teubala iz osamdesetih godina (usp. S. Radošević, 1991.).¹²

Primjerice, S. Teitel je uočio da se u poluindustrijskim zemljama tehnološka promjena ne odvija razvojem posve novih proizvoda ili procesa za nove potrebe i poboljšanje postojećih smanjenjem troškova. U njima se tehnološka promjena događa: a) prilagodbom lokalnih inputa zahtjevima proizvodnje, prije početka proizvodnje, b) stalnim poboljšavanjem proizvodnih procesa optimalizacijom postrojenja i procesa, te povećanjem produktivnosti inputa, c) promjenama kao odgovorom na promjene u potražnji, uvjetima tržišta, ograničenjima ponude, itd., d) inovacijskim projektima koji nisu izravno povezani proizvodnim procesima ali koji mogu imati na njih značajan utjecaj iako se vrše u odvojenim institucijama (sveučilišni instituti, razvojne organizacije).

¹² G. Dosi, R.R. Nelson i D. Winter zastupaju u analizi tehnoloških promjena tzv. "evolucijski model industrijskih struktura". Model počiva na ovim pretpostavkama: 1) tržišna struktura je endogena, 2) vjerojatnost inovacijskog uspjeha za svako je poduzeće korelirana kroz vrijeme, kao i stope rasta poduzeća, 3) uspješna poduzeća imaju natprosječne profite, 4) koncentracija je pozitivna funkcija tehničkih mogućnosti i teškoća u imitiranju inovacija, 5) tržišna snaga vodećih poduzeća stvorno teži da ograniči rast koncentracije, 6) svako poduzeće ima ograničena znanja o poznatim i raspoloživim tehnikama: u bilo kojem vremenu radi se samo s jednom tehnikom, a "uspredni rad" s drugim rješenjima pokušaj je s elementima neizvjesnosti, 7) tehnološki razvoj uključuje razvoj znanja o tehnikama na temelju "učenja-kroz-činjenje" (learning by doing). Što pretpostavlja da veliki dio znanja nije kodificiran (i odatle razlika između pribavljanja tehnologije i izgradnje tehnološke sposobnosti), 8) pojedinci i institucionalna okolina su važni za način korištenja tehnoloških znanja, 9) uloga istraživanja i razvoja (R&D), tehnološkog razvoja i rasta proizvodnosti razlikuje se od industrije do industrije - u različitim fazama tehničke evolucije i pod različitim institucionalnim i gospodarsko-političkim uvjetima (usp. D. Čengić /red/, 1990.).

Provedena istraživanja u latinoameričkim zemljama, koja su pošla od ovog shvaćanja tehnološke promjene, pokazala su da snižavanje troškova nije bio primaran cilj tehnološkog napora u analiziranim poduzećima. Posve suprotno, diverzifikacija "proizvodnog miksa" kvaliteta i učinkovito korištenje instaliranih kapaciteta, pokazali su se kao mnogo važniji ciljevi.

M. Teubal je pak istakao tezu da je u nerazvijenim (poluindustrijaliziranim) zemljama osnovni cilj poduzeća da tehnološkim promjenama omoguće povećanje outputa. On smatra da se takvo ponašanje vjerojatno može objasniti tržišnim režimima u kojima prevladava visoka vanjska zaštita i vrlo nizak stupanj unutarnje konkurencije. U manje konkurentnoj okolini sve su druge strategije realnije od strategije smanjenja troškova tehnološkim inovacijama.

Tehnološka sposobnost kao višedimenzionalni program

Proizvodna sposobnost + Investicijska sposobnost + Investicijska sposobnost		
1. sposobnost naručivanja postojećih proizvodnih i procesnih znanja	1. sposobnost upravljanja i nadzora projekata	1. sposobnost vršenja promjena u sadašnjim obilježjima proizvodnja, postrojenja i procesa
2. sposobnost prevođenja, konkretiziranja proizvodnih i procesnih znanja u proizvode i proizvodna postrojenja	2. usvajanje elemenata projektnog inženjeringa	2. razvijena inovacijska sposobnost kao sposobnost inoviranja (stvaranje manjih inovacija i radikalno novih tehnoloških rješenja)
3. sposobnost upravljanja proizvodnjom		
4. sposobnost efikasnog funkcioniranja i potpunog ovladavanja proizvodnjom		

I naša i Radoševićovo istraživanje tehnološke sposobnosti hrvatskih poduzeća krajem osamdesetih godina (1991.) potvrdila su teze S. Teitela i M. Teubala. Ona su, međutim, upozorila i na jednu za modernizaciju važnu činjenicu: da se tehnološka sposobnost usvaja samo putem ljudskog faktora (zaposleni, menadžeri) i primjerenih organizacijskih struktura. Ljudski faktor uključuje i formalno obrazovanje, usavršavanje na radnom mjestu, iskustvo i određene napore radi stjecanja, prilagođavanja ili stvaranja tehnologije.

Sušтина stjecanja tehnološke sposobnosti nalazi se u brzini i kvaliteti procesa učenja, kako na strani nadređenih tako i na strani podređenih organizacijskih subjekata.¹³ Krajnji cilj razvoja tehnološke sposobnosti kao oruda modernizacije inovativna organizacija.¹⁴

Pod organizacijskim inovacijama ovdje mislimo na organizacijske promjene koje na svoj način pridonose kako razvoju tehnološke sposobnosti tako i ukupnoj fleksibilnosti organizacije. Najjednostavnija je definicija organizacijske promjene da su to procesi mijenjanja, odnosno modifikiranja postojeće organizacije ili načina ponašanja ključnih organizacijskih aktera. I postojeća menedžerska literatura i postojeća sociološka literatura o organizacijskom ponašanju upozoravaju i na pozitivne i na negativne aspekte promjena u organizacijama. U dvije stvari se ipak slažu: a) okolina organizacije, bez obzira je li riječ o velikima ili malima, jedan je od najutjecajnijih činitelja mijenjanja organizacije; b) organizacijske promjene, jednom započete, zahvaćaju svaki dio organizacije, a najčešće obuhvaćaju promjene tehnologije i proizvodnih postupaka, organizacijsku strukturu i strukturu zaposlenih u organizacijama.

I za upravljanje i za analiziranje procesa organizacijskih promjena, odnosno inovacija, izuzetno je važno imati jasna mjerila i pokazatelje koji mogu pobliže opisati sadašnje stanje organizacije, željeno stanje kojemu se teži i opis sredstava i metoda prijelazne faze. Uspjeh promjena koje se provode ovisi o sljedećim činiteljima: a) o inicijatoru promjena, b) o sadržajnom određenju "onoga što treba mijenjati", c) o tipu odnosno vrsti promjena koje treba uraditi, d) o pojedincima odnosno zaposlenima u organizaciji na koje promjene utječu, i e) o ocjeni, odnosno vrednovanju promjena (P. Sikavica, M. Novak, 1993.). Sukladno tezi da su promjene u organizacijama brojne i raznolike ali da se na kraju ipak svode na ljude, strukture i tehnologiju, za naše ćemo potrebe razlikovati nekoliko tipova organizacijskih promjena. To su: a) tehnološke promjene, b) strukturne promjene, c) promjene zaposlenih, d) promjene proizvoda i usluga.

¹³ Koncept tehnološke sposobnosti kao višedimenzionalni koncept razvili su C. Dahlman, L. Westphal i B. Larsson, stručnjaci Svjetske banke, proučavajući probleme tehnološkog razvoja u nerazvijenim zemljama osamdesetih godina. Prema njima, tehnološka sposobnost poduzeća uključuje određenu proizvodnu sposobnost, određenu sposobnost širenja usvojene proizvodnje (investicijska sposobnost) i inovacijsku sposobnost. Proizvodna sposobnost predstavlja sposobnost efikasnog funkcioniranja instaliranih postrojenja, procesa i opreme. Sposobnost širenja usvojene proizvodnje označava sposobnost da se na temelju u potpunosti usvojene opreme. Sposobnost širenja usvojene proizvodnje mogu graditi nova proizvodna postrojenja istog tipa ili proširivati postojeći kapaciteti. Inovacijska sposobnost jest praktička moć stvaranja novih tehnologija ili usavršavanja postojećih tehnologija, procesa (S. Radošević, 1991.).

¹⁴ W.J. Vrakking definira inovativnu organizaciju kao onu koja poboljšava ili inovira više od 50% svojih proizvoda u pola prosječnoga životnog ciklusa, dok pritom ostaje profitabilna. Mc Kinseyev "7-S" model spominje: strategiju (strategy), strukturu (structure), sustav (system), stil (style), osoblje (staff), umijeće (skill) i zajedničke vrijednosti (shared values) kao nosive elemente inovativne organizacije. Na taj je način inovativna organizacija posebna kombinacija organske strukture, procesa, motivacije i ljudi sa zajedničkim ciljem - stvaranja nečega novoga (P. Sikavica, M. Novak, 1993.).

O tehnološkim smo promjenama već rekli neke temeljne stvari. **Strukturne promjene** odnose se na promjenu organizacijske strukture poduzeća kao cjeline ili na promjenu organizacije pojedinih njenih dijelova. Promjene u organizacijskoj strukturi posljedica su rasta i razvoja poduzeća kao i svih relevantnih utjecajnih činitelja organizacije. Kakav će, odnosno, koliki će biti opseg tih promjena, zavisi o tome je li riječ o reorganizaciji poduzeća ili pak o organizacijskoj transformaciji poduzeća. Za tehnološke inovacije i za stjecanje tehnološke sposobnost važne su i postupne i radikalne izmjene postojeće organizacijske strukture. Kad je riječ o promjenama zaposlenih, one se provode pod pretpostavkom da su ljudi glavni uzrok organizacijske neučinkovitosti. To znači da se ide na :a) ciljano postupno mijenjanje vrijednosti, vještina i stavova zaposlenih (menadžera i radnika) razvojem motivacijskih struktura, obrazovanjem za promjene i njegovanjem specifične "kulture poduzeća" ; b) na otpuštanje dijela zaposlenih i zapošljavanje novih menadžera, odnosno radnika (usp: E. Schein, 1985.; F. Bahtijarević-Šiber, 1992.; B. Jokić, 1994.).

Najčešći razlog za promjene proizvoda i usluga jest izostanak interesa kupaca/potrošača za njihovom upotrebom. A kupci ne kupuju određene proizvode ili usluge iz niza razloga: zbog neprimjerene kvalitete, dizajna, cijene, funkcionalnosti, itd. Opseg organizacijskih promjena razlikovat će se u ovisnosti od toga radi li se o manjim preinakama na postojećim proizvodima ili se tržištu nude posve novi proizvodi.

Obilježja tri tipa organizacijskih promjena/inovacija u modernim poduzećima
devedesetih godina (N. Cho, 1996.)

	Timska organizacija	Plitka organizacija	Umrežena organizacija
Glavni pokretač inovacija	Potrebe potrošača	Informatička tehnologija	Globalno nadmetanje Šažimanje vremena/po- stizanje kvalitete
Organizacijska obilježja	Timske jedinice	Stanjena sredina	Ugovorno izvršenje poslo- va izvan tvrtke
	Horizontalna orijentacija	Natjecanje za promak- nuća	Poduzetnički pojedinci/ timovi
	Međufunkcionalni timovi	Bočni prijelazi	Malo službeničko osoblje
	Izobrazba/training kao vrhunski prioritet	Stjecanje vještina	Virtualne korporacije
	Višestruko kvalificirani radnici	Plaćanje za učinak	
Glavni problemi	Interpersonalni konflikti	Moguće otuđenje između vrha i dna hijerarhije	Mala sigurnost poslova za male pod-ugovaratelje
	Osobni stres	Osobni stres	
Rješenja	Veća ovlaštenja	Program razvoja karijere	Zajednička vizija tvrtke

U prvom slučaju opseg će organizacijskih promjena biti manji, a u drugome će se dogoditi značajne promjene na području istraživanja i razvoja proizvoda, njihove proizvodnje i marketinga novih proizvoda. Prema brojnim autorima, upravo su odjeli za istraživanje i razvoj, odjeli za marketing (prvi na udaru okolinskih promjena) i proizvodni odjeli ključni organizacijski segmenti za razvoj novih proizvoda. Bez njihove zajedničke suradnje nije moguć razvoj unutarnje tehnološke sposobnosti.¹⁵

Kompleksnost organizacijskih odgovora i traganje za njihovim pravim oblikom u "doba globalne konkurencije" zorno se vidi iz analize slučajeva korejske korporacije "Samsung" australijske korporacije "Ericsson Australia" (N. Cho, 1996; F. Graetz, 1996.). Primjer Samsunga svjedoči osim toga i o novoj filozofiji "globalne fleksibilnosti": kompanije moraju biti velike jer samo velike imaju i velike resurse, no kada odluče da te resurse koriste moraju djelovati brzo poput najmanjih kompanija. Sredinom 1993. godine predsjednik Samsung Group, Lee Gun Hee, najavio je da cijela korporacijska skupina ulazi u novo doba "globalnog takmičarstva" i da se na nj odgovara programom "Novog upravljanja", radi realiziranja u tri godine (usp. sljedeću tablicu).

Obilježja strateških promjena u Samsung Corporation - prije i nakon programa "Novog upravljanja"

Prije "Novog upravljanja" (1990-92)

Porast investicija i novih poslova
Globalizacija i lokalizacija
Porast inozemne i domaće prodaje
Poslovno restrukturiranje
Razvoj poslova u Rusiji i Istočnoj Europi
Krizno upravljanje za poslove u tekstilnoj industriji
Redefiniranje poslova

Poslije "Novog upravljanja" (1993-95)

Novo upravljanje
Usmjerenost na kvalitetu i globalizaciju
Poticanje kulturne promjene
Upravljanje usmjereno kupcu i vremenu
Jačanje međunarodne trgovine
Započinjanje poslova u filmu i distribuciji
Jačanje menadžerske efikasnosti kroz:
*delegiranje ovlaštenja (downsizing)
*prihvatanje "Programa unutrašnjeg poduzetnika
-predsjednika"
Razvoj tržišno-održive plitke organizacije
Upravljanje rizicima

¹⁵ Razmatranje evolucije marketinških funkcija europskih i hrvatskih poduzeća posebna je tema koju ovdje ne možemo razviti. Marketinški koncept razvoja poslovanja znači praćenje potreba potrošača, a time i direktnu komunikaciju s modernizacijskim tendencijama iz šire okoline. Marketing na poseban način vrši podrštavanje organizacijskih ciljeva i proizvoda/usluga. Gledano iz optike poduzeća, marketing podrazumijeva "proces planiranja i provođenja koncepcije, cijena, promocije i distribucije ideja, proizvoda i usluga za kreiranje razmjena s ciljem zadovoljenja individualnih i organizacijskih ciljeva" (The American Marketing Association). Osnovni princip marketinške funkcije koja posluje po marketinškom konceptu nije manipuliranje potrošačima radi realizacije interesa poduzeća već pronalaženje efikasnih i djelotvornih načina poslovanja uz zadovoljenje potreba potrošača (usp. T. Kesić /red./, 1996; T. Kesić, 1997.). O problemima tehnološkog razvoja u doba globalne konkurencije i suradnje usp.: P. H. Birnbaum-More, A. R. Weiss, R. W. Wright, 1994; J.H. Dunning, 1994; T. Khanna, 1995; R. Miller, 1994.).

N. Cho je od organizacijskih inovacija nastalih u Samsung Corporation između 1993. 1995. godine posebno istaknuo tri: operativne timove (operating teams), razvoj plitke organizacije (flattening of hierarchies) i umrežavanje (networking).

Primjerice, korporacija je još 1985. godine počela mijenjati klasičnu birokratsku strukturu, polako usvajajući timsku organizaciju rada. To je sredinom devedesetih smanjilo potrebu za srednje-linijskim rukovoditeljima (middle management), tako da je udio "koordinirajućeg osoblja" smanjen sa 22.3% u 1990. godina na 15.5% u 1996. godini. Širim prihvaćanjem timskog rada i rušenjem tradicije osobnog upravljanja (osobito sustava senioriteta) na timove je prelazila i sve veća odgovornost za poslove. Išlo se sve do toga da timovi mogu uzimati za svoje potrebe zajmove izravno od banaka ili se pak samostalno popunjavati ljudima izvan korporacije. U pogledu smanjenja hijerarhijskih struktura treba spomenuti da je korporacija proces odlučivanja (za glavne odluke) sa sedam svela na tri koraka. Jedan od rezultata ovoga procesa je i to da je uprava (CEO) povećala svoj "raspon kontrole" sve do nadzornika timskih jedinica (detaljnije: N.Cho, 1996.).

Dimenzije promjene u Ericssonu Australia (F. Graetz, 1996.)

Dimenzija	1993	→	1996
1. Odnosi	Tradicionalni odnosi potrošač - dobavljač	→ Partnerstvo →	Uspoređivanje s vodećim svjetskim industrijama (benchmarking) Partnerstvo
2. Glavno žarište	Orijentacija na proizvode	→ Usmjerenost na potrošača →	Usmjerenost na potrošačeve potrebe
3. Proračunljivost	Proračun djelatnosti i unutrašnjih odgovornosti	→	Proračunljivost radi dodava- nja vrijednosti za potrošača
4. Tip poslova	Dizajner i proizvođač tehnologije	→	Ukupna rješenja za dodanu vrijednost
5. Mreža	Operativno kompleksna	→	Operativno jednostavnija
6. Kvaliteta	Certifikat za kvalitetu ISO 9001	→ Stalna unapređenja → Australijska nagrada za kvalitetu	Prodori usmjereni na potrošača Kvaliteta od 1000 poboljšanja
7. Organizacija	Funkcionalna	→ Timovi za ciljne po- slove →	Traganje za vrijednošću sa stajali- šta potrošača
8. Ljudi	Neiskorišteni po- tencijali	→ Aktivni poticaji za preuzimanje odgovor- nosti →	Ljudi s povjerenjem i ovlaštenji- ma

Analiza slučaja korporacije "Ericsson Australia" pokazuje da su najvažnija obilježja "organizacija budućnosti" upravo "fleksibilnost, brzina i adaptibilnost" (F. Graetz, 1996.). Iako je sredinom osamdesetih ova korporacija bila vrlo uspješna podružnica Ericssona, promjene početkom devedesetih (tehnološki razvoj, deregulacija tržišta, globalizacija) dovele su i ovdje do krizne situacije. Nova je uprava 1991. godine na vanjske izazove odgovorila formalnim programom promjena, s namjerom da njime mijenja "ukorijenjene kompanijske vrijednosti, stavove i uvjerenja". U novoj organizacijskoj strukturi dana je veća važnost odjelu za rad s potrošačima. Žarište poslovnih operacija nije više bilo samo na inženjeringu i proizvodnji. U 1992. godini smanjena je radna snaga (sa 2500 na 1800 radnika); od tada je broj zaposlenih ipak porastao (na 2100 radnika), s tim da su novoprimitljeni uglavnom došli na poslove rastućih usluga, održavanja i marketinga.

Tijekom 1993. godine izvršena je "revizija" prethodne strategije promjena: brojni uporedni ali vremenski i koordinativno zahtjevni projekti s "posrednim ciljevima" (Values Project, Competence Development Project, Employee Involvement Project, itd.) svedeni su na nekoliko bitnih. Vrh kompanije shvatio je da stvari idu polako, da promjenu njene ciljeve - željeno stanje - mora objasniti ljudima komunikacijom i obrazovanjem. U tom smjeru razrađena je nova "Izjava o misiji korporacije" i program izobrazbe menadžera (Leading Change). Glavni je cilj ovoga programa bio razbijanje postojećih, okoštalih organizacijskih stavova i načina razmišljanja o misiji korporacije, načinima djelovanja i upravljanja. Oko 140 rukovoditelja viših i srednjih razina upravljanja prošlo je predavanja, vježbe i seminare u okviru toga programa između listopada 1993. i ožujka 1994. godine.

Ovi primjeri pokazuju da unutar gotovo sličnih obrazaca (pritisci iz okoline, reakcija organizacije) postoje različiti načini organizacijskog ponašanja. No, svi oni predstavljaju prave izazove i za rukovoditelje i za radnike tih organizacija. Postizanje maksimalne racionalizacije gotovo u pravilu kombinira se s različitim inovacijama koje moraju dovesti do željene fleksibilnosti organizacije kao cjeline, njenih dijelova i samih pojedinaca u njoj. Nije to, kao što se vidi niti lagan niti bezbolan proces. No, i to je djelić slike iz globalnog modernizacijskog mozaika.

5. MODERNIZACIJA I HRVATSKA PODUZEĆA

Koliko su hrvatske organizacije, posebno poduzeća, pogođena modernizacijskim procesima iz svoga okruženja?

Teško je na to pitanje za sada dati bilo kakav smisleni odgovor. Prvo što nam pada u oči kad promotrimo sadašnju gospodarsku i (dijelom) postprivatizacijsku situaciju jest da su naša poduzeća doživjela brojne institucionalne i vlasničke promjene. Povratak poduzetničkoj koncepciji organizacije zapadnog tipa (redefinicija organizacije kao

poduzeća), doveo je do osnivanja društava kapitala kao temeljnih oblika organizirane gospodarske djelatnosti. Modernizacija institucionalno-vlasničkih oblika jedno je od temeljnih obilježja institucionalne modernizacije hrvatskih poduzeća. No, uzmemo li taj vid modernizacije za relativno neupitan, mnogo je upitnije koliko su naša poduzeća modernizirala svoje organizacijske strukture iznutra i koliko su na izazove okoline reagirala razvojem vlastitih adaptibilnih i fleksibilnih struktura, odnosno organizacijskim i tehnološkim inovacijama?

Nemamo iole ozbiljnijeg istraživanja modernizacijskih procesa unutar poduzeća. Istraživanje procesa privatizacije i menadžerskog preuzimanja poduzeća (D. Čengić, 1995), iako parcijalno, svjedoči o velikoj koncentraciji moći u rukama novih vlasnika, odnosno uprava poduzeća. Vlasničke promjene su endogenog (kada su vlasnicima poduzeća postali menadžeri i radnici) ili egzogenog karaktera (kada su poduzeća preuzeli pojedinci ili institucije izvana). No, u oba je slučaja stjecanju vlasničkih udjela sve podređeno: kapital, organizacija, privatne veze s moćnicima i najgrublja "modernizacija" racionalizacijom (otpuštanjem) živoga rada.

U jednom novijem istraživanju učinkovitosti (efikasnosti) hrvatskih poduzeća iz 1995. godine, doduše ostvarenom na malom uzorku od 92 poduzeća (T. Kesić, /red./, 1996.) našli smo ipak neke podatke koji "zaobilazno" nude građu za promišljanje politike racionalizacije i fleksibilnosti u dijelu naših poduzeća. Primjerice, zanimljiv je pregled stanja i razvojnih problema primjene informatike kao sredstva za unapređenje učinkovitosti u poduzećima. Istraživači su ustanovili, između ostaloga, da hrvatski menadžeri nisu dovoljno upoznati s mogućnostima modernih informacijskih tehnologija niti su u stanju precizno definirati što očekuju od takve tehnologije. Značajan je nedostatak dugoročne strategije informatizacije poduzeća, a i tamo gdje postoje određeni informacijski sustavi, oni najčešće daju samo parcijalna rješenja, a njihovi se dijelovi ne mogu jednostavno ujediniti. Ne postoje ili su nerazvijene posebne organizacijske cjeline koje bi se sustavno bavile planiranjem i primjenom informatike u poduzeću. U poduzećima koja su informatizirana, informacijske tehnologije pretežno se rabe za automatizaciju administrativnog poslovanja. No, ono što je još dojmljivije, većina menadžera još uvijek ne koristi informacijske tehnologije kao svakodnevnu podršku u radu.

U pogledu organizacijske strukture zanimljivo je da je studija sugerirala zaključak da unutarnji činitelji imaju dominantni utjecaj na oblikovanje organizacijske strukture naših poduzeća. Literatura pod unutarnjim činiteljima organizacijske strukture najčešće navodi: ciljeve i strategiju, veličinu poduzeća, tehnologiju, životni ciklus poduzeća, kadrove, vrstu proizvoda i lokaciju. Od svih njih za hrvatske su menadžere najvažniji: ciljevi i strategija te zadaci i tehnologija. Iz toga bi se mogla izvući još jedna hipoteza: naša poduzeća uglavnom mogu upravljati svojom organizacijskom strukturom jer je ona pod dominantnim utjecajem unutarnjih činitelja. No, s druge strane, iako nisu

najutjecajnij, vanjski činitelji organizacijske strukture su sve važniji. Prema izjavama njihovih rukovodećih ljudi, 43% poduzeća djeluje u složenoj, odnosno 42% u nestabilnoj okolini; svega 9%, odnosno 6% poduzeća djeluju u jednostavnoj, tj. stabilnoj okolini. Najvažniji su vanjski činitelji: tržište (61%), institucionalni uvjeti (27%), dok je utjecaj integracijskih procesa i razvitka znanosti i tehnologije na organizacijsku strukturu hrvatskih poduzeća marginalan (6%).

Ovdje je zanimljivo što, sudeći prema podacima o naravi okoline, istraživači ipak nisu mogli uočiti izrazito djelovanje okolinskih pritisaka u smjeru razvoja organskih struktura. Na taj je način i taj odnos tema za neko buduće istraživanje, odnosno raspravu. Što se tiče mogućih marketinških strategija hrvatskih poduzeća kao oruđa tržišne fleksibilnosti, porazan je podatak da se svega 4% analiziranih poduzeća vrlo jasno izjasnilo za marketinšku strategiju poslovanja. Skoro dvije trećine poduzeća orijentirano je na interne uštede u troškovima (62%), na razlikovanje od konkurencije (10%), na razvoj proizvodnje ili maksimalizaciju profita (2%), dok je oko 20% slijedilo kombinaciju prvih dviju strategija. Kad se gleda po obilježjima proizvoda/usluga, najveći broj anketiranih (54%) svoju marketinšku strategiju temelji na prodaji postojećih i novih proizvoda (prodajna orijentacija), 29% na proizvodnji postojećih i novih proizvoda (proizvodna orijentacija), a svega 17% na zadovoljenju potreba potrošača (marketinška orijentacija). Ovi su podaci vjerojatno zorniji ima li se u vidu da istodobno dominantna većina radi isto što i konkurencija (65%), njih 23% misle da su "vođe" u razvoju novih proizvoda, a 12% uopće ne razvija nove linije proizvoda.¹⁶

Kao što vidimo i iz ovako oskudnih i nepotpunih podataka, modernizacija hrvatskih poduzeća je nužnost no pitanje je jesu li njeni glavni nositelji u poduzećima spremni na njene izazove. Postoje brojni znaci "strukturne inercije" u ponašanju naših menadžerskih i organizacijskih struktura. No, bude li se ona i dalje produžavala umjesto modernizacije mogli bismo svjedočiti tek brzom civilizacijskom zaostajanju - poduzeća, njegovih struktura i menadžerskih elita. Ipak, ograničeni empirijski materijal ne dopušta nam konačne zaključke o naravi i opsegu "modernizacijskog totaliteta" u hrvatskim (uspješnim) poduzećima.

¹⁶ U nekim su našim poduzećima tekstilne i poljoprivredne industrije već duže vrijeme angažirani njemački konzultanti za restrukturiranje poduzeća iz Carl Duisburg Gesellschafta. Njihova su zapažanja vrlo zanimljiva. Prvo što su uočili iz razgovora s menadžerima poduzeća u krizi (4 poduzeća) da je njihova dominantna filozofija "Samo nam dajte kredite, a onda ćemo mi lako!". U gotovo svim poduzećima nema nikakve sustavne evidencije troškova, niti analize mogućih zahvata racionalizacije. Nema realnih poslovnih planova, sustava motivacije zaposlenih, tehnološka modernizacija je zapostavljena. Zatim, marketinškom aktivnošću u tim su poduzećima bavili tek usput, kao da djeluju u posve mimim uvjetima poslovanja. Naša tekstila industrija osobito pati od "gluhoće" na promjene u okolini i na dolazeće globalne takmičare na naše tržište (usp. Privatizacija, vol. 2, 1996 (24): 27-33; Većernji list, prilog Poslovni svijet, 24.9. 1997., str. 35).

6. PRETPOSTAVKE MOGUĆE EMPIRIJSKE ANALIZE

Na temelju prethodnih razmatranja možemo reći da moguća empirijska analiza modernizacijskih procesa u uspješnim hrvatskim poduzećima osim preciznijeg određenja moderne organizacije nužno uključuje i određeni skup općih i specifičnih hipoteza. Zbog naravi ovoga rada (pristupna razmatranja) nećemo ih ovdje detaljnije razvijati već tek naznačiti; osim toga, vjerujemo da su one na neki način već razvidne na temelju dosadašnjeg izlaganja teorijske i empirijske građe.

Modernu organizaciju možemo odrediti kao organizaciju koja stilom rukovođenja menadžera, svojom organizacijskom strukturom te inovativnim ponašanjem na tržištu maksimalno kombinira politiku organizacijske racionalizacije s organizacijskom fleksibilnošću. Moderna organizacija je u tom smislu sustavno traganje za ne-birokratskim modelima organizacijske strukture, za integrativnim načinima djelovanja koja ne ugrožavaju racionalizaciju ali jačaju fleksibilnost i individualnost organizacije u odnosu na vanjsku i unutarnju okolinu.

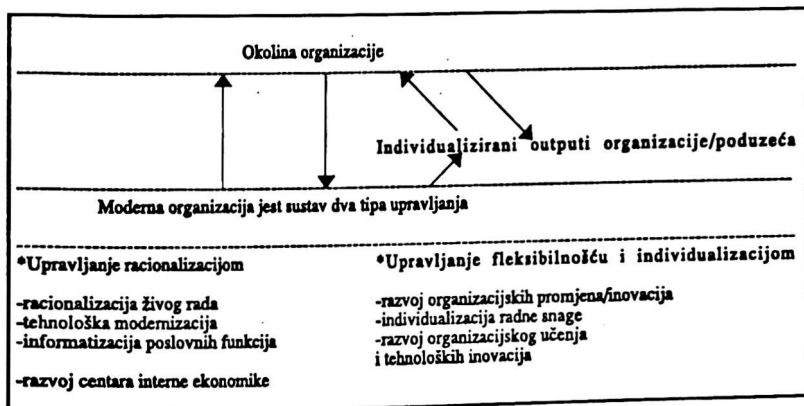
Konceptualno, mi smo pojam okoline već uveli u naše razmatranje kad smo razmotrili društvenu modernizaciju i definirali organizaciju kao organski otvoreni sustav. Organizacijsku okolinu konkretnije možemo definirati kao sve one činitelje koji utječu na aktivnost članova organizacije i sve one činitelje okoline na koje imaju utjecaj članovi organizacije. Time je okolina organizacije određena kao područje međusobne interakcije organizacije i činitelja izvan nje. Najvažniji su elementi okoline: tržište, tehnologija, institucionalna okolina, posebne društvene skupine (grupe za lobiranje, grupe za preuzimanje poduzeća, vlasnici poduzeća, itd.).

Rukovođenje na temelju racionalizacije smjera postizanju maksimalne učinkovitosti u datim poslovnim okvirima kroz najmanji utrošak resursa (fizičkih, financijskih, ljudskih snaga). Modernizacija na temelju racionalizacije smjera postizanju što boljih pokazatelja uspješnosti i sigurnosti poslovanja. Danas su njena najčešća sredstva: racionalizacija živog rada (otpuštanje radnika), tehnološka modernizacija živog rada i proizvodnje (ulaganje u novu tehniku i opremu), informatičko (kompjutorsko) praćenje poslovnih funkcija, razvoj unutarorganizacijskih oblika interne ekonomike (osnivanje različitih centara odgovornosti kao što su troškovni centri, prihodni centri, profitni centri, investicijski centri) (usp. P. Sikavica, M. Novak, 1993.; V. Belak, 1994.).¹⁷

¹⁷ Opstanak bilo koje moderne organizacije nezamisliv je bez određene definicije mjerila njene uspješnosti. Temeljna mjerila dobrog poslovanja i upravljanja modernim poduzećem su uspješnost i sigurnost. Glavni su pokazatelji uspješnosti: a) tehnička uspješnost, b) ekonomska uspješnost, c) financijska uspješnost ; glavni su pokazatelji sigurnosti poduzeća: a) pokazatelji likvidnosti, b) pokazatelji zaduženosti (I. Myftari, 1996.; L. Žager, 1997.).

Upravljanje različitim politikama racionalizacije u organizacijama jest samo jedan, ograničeni oblik modernizacije, i zato je smatramo djelomičnom modernizacijom. Po nama, modernizacija u svom punom smislu obuhvaća i upravljanje organizacijskom fleksibilnošću i individualizacijom.¹⁸ Upravljanje organizacijskom fleksibilnošću i individualizacijom smjera integraciji složenih organizacijskih struktura kroz razvoj organizacijskih inovacija (razvoj brzoreagirajućih struktura, smanjenje razina organizacijske hijerarhije, timski rad), individualizaciju radne snage (obrazovanje menadžera i radnika, poticanje demokratskog stila rukovođenja, razvoj specifične organizacijske kulture) i individualizaciju organizacijskog outputa kroz sustavno organizacijsko učenje i razvoj tehnoloških inovacija (razvoj marketinškog koncepta poslovanja i plasman novih proizvoda na tržište) (usp.: N. Anderson, N. King, 1993; D. Čengić/red., 1991; F. Bahtijarević-Šiber, 1992; N. Cho, 1996; A.J. DiBella, E.C. Nevis, J.M. Gould, 1996; F. Graetz, 1996; T. Kesić, 1997.).

Moderna organizacija kao kombinacija racionalizacije, fleksibilnosti i individualizacije



¹⁸ Fleksibilnost je teorijski teško jednoznačno odrediti. Prema nekim domaćim autorima, operativno, na razini poduzeća fleksibilnost podrazumijeva sposobnost poduzeća da brže odgovori na nove zahtjeve tržišta, da brže ostvari narudžbe, da pruži širi izbor proizvoda i lakše uvodi nove proizvode na tržište, da vodi elastičniju politiku i kakvoće i cijena, da prednjači u primjeni novih tehnologija i u proizvodnji i u distribuciji proizvoda, riječju: da bude fleksibilna na svim razinama poslovanja i upravljanja. Neka američka istraživanja pokazala su da fleksibilnost današnjih zapadnih kompanija određuju: a) iskustvo zaposlenih, mjereno duljinom radnog staža, b) raspoloživa tehnologija, c) razina kompjutorske integriranosti, d) tehnološki horizont kompanije, e) različite vrste fleksibilnosti na koje menadžer stavlja naglasak s obzirom na konkretnu tržišnu i poslovnu situaciju (M. Škrtić, 1997.). J. Atkinson ističe tri važna oblika fleksibilnosti poduzeća: funkcionalnu, numeričku (brojčanu) i finansijsku fleksibilnost. Funkcionalna fleksibilnost označava sposobnost prebacivanja zaposlenih s jednih poslova na druge. Pod numeričkom sposobnošću razumijeva se uspješno obavljanje poslova s relativno manjim brojem stalno zaposlenih, a finansijska fleksibilnost predstavlja sposobnost brze prilagodbe troškova poslovanja i plaća tržišnim uvjetima (P. Sikavica, M. Novak, 1993.).

Prema tome smjeramo li istraživanju modernizacijskih procesa u hrvatskim uspješnim poduzećima, naš je cilj snimanje organizacijskih procesa racionalizacije, fleksibilnosti individualizacije - kako na razini upravljačkih grupa i radne snage tako i poduzeća kao cjeline. Naravno, pri tome treba brinuti i o nekim općim i specifičnim hipotezama koje proizlaze iz naše analize.

Opće hipoteze. Prva hipoteza: moderna organizacija teži aktivnoj komunikaciji sa svojom okolinom pa djeluje kao otvoreni sustav. Druga hipoteza: razvoj organizacijskih i tehnoloških inovacija (u smislu usvajanja novih znanja i proizvodnje novih proizvoda) samo je jedan od mogućih načina odgovora organizacije na kompleksnost okoline. Istodobno, inovacijsko ponašanje (modernih) menadžera i njihovih organizacija samo je jedno od obilježja organizacijske fleksibilnosti kao temeljne dimenzije organizacijskog moderniteta u svijetu globalnog gospodarskog nadmetanja. Treća hipoteza: moderna organizacija nastoji ostvarivati vlastite, autonomno (organski) zacrtane ciljeve, izbjegavajući instrumentalizaciju od aktera izvan nje.

Specifične hipoteze. Prva hipoteza: u uspješnim hrvatskim poduzećima upravljanje racionalizacijom procesa naglašenije je od upravljanja fleksibilnošću organizacije i individualizacije radne snage. Druga hipoteza: inovacijska sposobnost u vidu poboljšanih / novih proizvoda nije izrazitije obilježje modernizacije naših poduzeća ali su u odnosu na kasne osamdesete godine u znatnom dijelu poduzeća vidljivi procesi jačanja proizvodne i investicijske sposobnosti. Treća hipoteza: vanjski činitelji još uvijek ne utječu značajnije na razvoj organizacijskih promjena/inovacija u našim poduzećima; organizacijske promjene jače su određene načinom upravljanje od strane rukovodećih ljudi poduzeća negoli "ugrožavajućim elementima" iz vanjske okoline. Četvrta hipoteza: uspješna hrvatska poduzeća sa značajnim udjelom stranog kapitala pokazuju izrazitija obilježja organizacijske i tehnološke inovativnosti od poduzeća s manjim ili nikakvim udjelom stranoga kapitala.

Modernizacija poduzeća kompleksan je proces. Sastavni dio toga procesa jest , kao što smo vidjeli, i organizacijska inovativnost i inovativna tehnološka sposobnost poduzeća. No, hoće li modernizacija kao konkretan proces biti kreativan (inovativan) projekt, zavisi od brojnih činitelja koji definiraju ponašanje organizacije i ljudi u njoj. Vjerujemo ipak najviše od ljudi koji vode poduzeća i od onih koji su od njih vođeni.

LITERATURA

- ADIZES I., *Kako riješiti krizu upravljanja*, Globus, Zagreb, 1989.
- ANDERSON, N., N. KING, *Innovation in organizations*, *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, vol. 8, 1993: 1-34, J. Wiley & Sons, New York.
- ANTONELLI, C., P. PETIT, G. TAHAR, *The economics of industrial modernization*, Academic Press, London, 1992.
- BAHTIJAREVIĆ-ŠIBER, F., *Organizacijska kultura: operacionalizacija i istraživanje*, Zagreb, *Revija za sociologiju*, vol. 23 (1992): 27-39.
- BAHTIJAREVIĆ-ŠIBER, F., *Strategijski menadžment i upravljanje ljudskim potencijalima*, Zagreb, *Hrvatska gospodarska revija*, vol. 46, 1997 (3): 11-18.
- BALDWIN, T.T., M.Y. PADGET, *Management development: A review and commentary*, *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, vol. 8, 1993: 35 - 86, J. Wiley & Sons, New York.
- BAUM, J.A.C., J.V. SINGH, *Dynamics of organizational responses to competition*, *Chapel Hill, Social Forces*, vol. 74, June 1996 (4): 1261- 1297.
- BELAK, V., *Profitni centri i interna ekonomija poduzeća*, RRIF Plus, Zagreb, 1994.
- BERGER, P., *Facing up to modernity*, Basic Books, New York 1977.
- BERGER, P. et al., *The homeless mind: modernization and consciousness*, Random House, New York 1974.
- BIRNBAUM-MORE, P.H., A.R. WEISS, R.W. WRIGHT, *How do rivals compete: strategy, technology and tactics*, North - Holland, *Research Policy*, vol. 23, 1994 (3): 249-266.
- BOBEK, S., A. HAUC, B. SEMOLIČ, S.TREVEN, *Strateški management i projekti*, Informator, Zagreb, 1991.
- BROCKOFF, K., *Zur Theorie des externen Erwerbs neuen technologischen Wissens*, Wiesbaden, *Zeitschrift fuer Betriebswirtschaft*, 1995 (1): 27-42.
- BUCKLEY, P. J., *The role of management in international business theory: a meta-analysis and integration of literature on international business and international management*, Wiesbaden, *Management International Review*, vol. 36, Special Issue, 1996/1: 7-54.
- BURIĆ, I., *Sociologija i marketing - mogućnosti novog istraživanja*, Zagreb, *Revija za sociologiju*, vol. 27, 1996 (1-2): 61-72.
- BURNS, T., G.M. STALKER, *The management of innovation*, 2nd ed., Tavistock Publ., London, 1966.
- BUERGEL, H.D., C. HALLER, M. BINDER, *Die japanische Konkurrenz: Anstoesse fuer Ueberlegungen zur Effektivitaets- und Effizienzsteigerung des westlichen F & E - Prozesses*, Wiesbaden, *Zeitschrift fuer Betriebswirtschaft*, 1995 (1): 1-26.
- BUTLER, A., S.R. LETZA, B. NEALE, *Linging the balanced scorecard to strategy*, Oxford, *Long Range Planning*, vol. 30, 1997 (2): 242 - 253.
- CALINESCU, M., *Lica moderniteta*, Stvarnost, Zagreb, 1988.

- CALINESCU, M., Natuknice o logici terminologije razdoblja - modernizam, kasni modernizam, postmodernizam, Zagreb, Republika, 1994 (1-3).
- CASSON, M., The nature of the firm reconsidered: information synthesis and entrepreneurial organisation, Wiesbaden, Management International Review, vol. 36, Special Issue, 1996/1: 55-94.
- CHAMPION D.J., The sociology of organizations, McGraw-Hill Book Company, New York, 1975.
- CHESBROUGH, H., D.J. TEECE, When is virtual virtuous? Organizing for innovation, Boston, Harvard Business Review, vol. 74, 1996 (1): 65-74.
- CHO, N., How Samsung organized for innovation, Oxford, Long Range Planning, vol. 29, 1996 (6): 783-796.
- CIMEŠA, M., Sustav uravnoteženih ciljeva - novi pristup strategijskom upravljanju, Zagreb, Privatizacija, vol.3, 1997 (27): 54-60.
- COULSON-THOMAS, C.J., Marketing communications, Heinemann, London, 1983.
- ČALDAROVIĆ, O., Suvremena sociologija i moderno društvo, u: Kalanj, R. (ur.) Modernost i modernizacija. Zbornik radova. Sociološko društvo Hrvatske, Zagreb 1990., str. 83-94.
- ČENGIĆ, D. (red.), Inovacijski sustavi i njegova okolina, IDIS, Zagreb, 1991.
- ČENGIĆ, D. (red), Kraj inovacijske iluzije?, RZ RK SSOH, Zagreb, 1990.
- ČENGIĆ, D., Manageri i privatizacija. Sociološki aspekti preuzimanja poduzeća, Alinea, Zagreb, 1995.
- DAGFOUS, A., G. R. WHITE, Information and innovation: a comprehensive representation, North - Holland, Research Policy, vol. 23, 1994 (3): 267-304.
- DIBELLA, A. J., E. C. NEVIS, J. M. GOULD, Understanding organizational learning capability, Oxford, Journal of Management Studies, vol 33, 1996 (3): 361-379.
- DUNNING, J.H., Multinational enterprises and the globalization of innovatory capacity, North - Holland, Research Policy, vol. 23, 1994 (1): 67-88.
- DYKER, D.A. (ed.), The technology of transition, CEU Press, Budapest, 1997.
- ĐURIĆ, M., Sociologija Maxa Webera, Matica hrvatska, Zagreb, 1964.
- EISENSTADT, S. N., Modernization: protest and change, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, 1967.
- EMERY, F., E. TRIST, The casual texture of organizational environments, Human Relations, 1967, no. 3 (prema: V. Rus, 1982)
- ETZIONI, A., Modern organizations, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey, 1964.
- FAUCAULT, M., Znanje i moć, Nakladni zavod Globus, Zagreb, 1994.
- FURNHAM, A., B. GUNTER, Corporate culture: definition, diagnosis and change, Review of Industrial and Organizational Psychology, vol. 8, 1993: 233-262, J. Wiley & Sons, New York.
- GARVIN, D.A., Building a learning organization, Boston, Harvard Business Review, vol. 71, 1993 (4): 78-92.
- GAY, P. du, G. SALAMAN, B. REES, The conduct of management and the management

- of conduct: contemporary managerial discourse and the constitution of the 'competent manager', Oxford, *Journal of Management Studies*, vol 33, 1996 (3):263-282.
- GAMUNDEN, H.G., P. HEYDERBRECK, The influence of business strategies on technological network activities, North - Holland, *Research Policy*, vol. 24, 1995 (6): 831-850.
- GEORGE, S., A. WEIMERSKIRCH, *Total quality management*, J. Wiley & Sons, New York 1994.
- GERLING, K., East-west corporate networking. A theoretical approach, The Kiel Institute of World Economics (Kiel Working Paper No. 805), Kiel, April 1997.
- GIDDENS, A., *Social theory and modern sociology*, Stanford Univ. Press, Stanford, 1987.
- GOFFEE, R., G. JONES, What holds the modern company together, Boston, *Harvard Business Review*, vol. 74, 1996 (6):133-148.
- GRAETZ, F., Leading strategic change at Ericsson, Oxford, *Long Range Planning*, vol. 29, 1996 (3): 304- 313.
- GRANOVETTER, M., Economic action and social structure: the problem of embeddedness, Chicago, *American Journal of Sociology*, vol. 91, 1985 (3): 481-510.
- HABERMAS, J., *Filozofski diskurs moderne*, Globus, Zagreb, 1988
- HAERKAMP, H., N. SMELSER (eds.), *Social change and modernity*, University California Press, Berkeley, 1992.
- HAGEN, E.E., *On the theory of social change*, Tavistock Publications, London, 1964.
- HARALAMBOS, M., R. HEALD, *Uvod u sociologiju*, Nakladni zavod Globus, Zagreb, 1994.
- HAECKEL, S. H., R.L. NOLAN, *Managing by wire*, Boston, *Harvard Business Review*, vol. 71, 1993 (5):122- 133.
- HAUSLER, J., H.-W.HOHN, S. LUTZ, Contingencies of innovative networks: A case study of successful interfirm R&D collaboration, North - Holland, *Research Policy*, vol. 23, 1994 (1): 47-66.
- HOWELLS, J., A socio-cognitive approach to innovation, North - Holland, *Research Policy*, vol. 24, 1995 (6): 882- 894.
- INKPEN, A.C., *Creating knowledge through collaboration*, Berkeley, *California Management Review*, vol. 39, 1996 (1): 123-140.
- JANČIĆ, Z., Holistični koncept marketinga, *Hrvatska gospodarska revija*, vol. 46, 1997 (9): 1100 - 1107.
- JEROVŠEK, J., Utjecaj okoline na strukturu radne organizacije, u: Jerovšek, J.(ur.), *Industrijska sociologija, Naše teme*, Zagreb, 1971.
- JOHANNESEN, J.A., B. OLSEN, J. OLAISEN, *Organizing for innovation*, Oxford, *Long Range Planning*, vol. 30, 1997 (1): 96- 109.
- JOHNSON, T., Expertise and the state, u: Gane, M., T. Johnson (ed.), *Foucault's new domains*, Routledge, London - New York, 1993, str. 139-152.
- JOKIĆ, B., *Poduzeće u promjeni*, Alinea, Zagreb, 1994.
- KALANJ, R., *Moderno društvo i izazovi razvoja*, HSD, Zavod za sociologiju FF, Zagreb,

1994. (a)

KALANJ, R. (ur.), *Modernost i modernizacija. Zbornik radova. Sociološko društvo Hrvatske, Zagreb 1990.*

KALANJ, R., *Modernost i napredak, Izdanja Antibarbarus, Zagreb, 1994. (b)*

KALANJ, R., *Modernost, društvene klase i dekonstrukcija radikalnih vizija, u: Kalanj, R. (ur.), Modernost i modernizacija. Zbornik radova. Sociološko društvo Hrvatske, Zagreb 1990., str. 65-80.*

KAPLAN, R.S., D. P. NORTON, *Linking the balanced scorecard to strategy, Berkeley, California Management Review, vol. 39, 1996 (1): 53-79.*

KAPLAN, R.S., D.P. NORTON, *Putting the balanced scorecard to work, Boston, Harvard Business Review, vol. 71, 1993 (5): 134-147.*

KAPLAN, R.S., D.P. NORTON, *Using the balanced scorecard as a strategic management system, Boston, Harvard Business Review, vol. 74, 1996 (1): 75-85.*

KEMPER, P. (ur.), *Postmoderna, August Cesarec, Zagreb, 1993.*

KENNEY, M., R. FLORIDA, *The organization and geography of Japanese R&D: results from a survey of Japanese electronics and biotechnology firms, North - Holland, Research Policy, vol. 23, 1994 (3): 305 - 322.*

KESIĆ, T., *Marketinška komunikacija, Mate, Zagreb, 1997.*

KESIĆ, T. (ur.), *Upravljanje efikasnošću hrvatskih poduzeća u uvjetima tržišnog restrukturiranja, Ekonomski fakultet u Zagrebu, Zagreb 1996.*

KHANNA, T., *Racing behaviour: Technological evolution in the high-end computer industry, North - Holland, Research Policy, vol. 24, 1995 (6): 933 - 958.*

KUVAČIĆ, I., *Doseg i granica boljševičke modernizacije, u: Kalanj, R. (ur.), Modernost i modernizacija. Zbornik radova. Sociološko društvo Hrvatske, Zagreb 1990., str. 9-16.*

LASSEM, R., *Managing corporate culture, Gower, Aldershot 1990.*

LAWRENCE, P., J. LORSCH, *Organizations and environment: Managing differentiation and integration, Harvard university, Boston, 1967.*

MARKETING (tematski broj), Zagreb, RIFIN, vol. 3, 1996 (1): 1-214.

MILLER, D., M.-J. CHEN, *Nonconformity in competitive repertoires: a sociological view of markets, Chapel Hill, Social Forces, vol. 74, June 1996 (4): 1209- 1234.*

MILLER, R., *Global R & D networks and large-scale innovations: The case of the automobile industry, North - Holland, Research Policy, vol. 23, 1994 (1): 27-46*

MILLER, P., N. ROSE, *Governing economic life, u: Gane, M., T. Johnson (ed.), Foucault's new domains, Routledge, London-New York, 1993, str. 75-105.*

MIETTINEN, R., *Theories of invention and industrial innovation, Helsinki, Science Studies, vol. 9, 1996 (2): 34- 48.*

MYFTARI, I., *Temeljna metodologija ekonomske kvantifikacije i analize rezultata i efikasnosti poslovanja poduzeća, Zagreb, Slobodno poduzetništvo, vol. 3, 1996 (19): 135-149.*

OBRADOVIĆ, J. (pri.), *Psihologija i sociologija organizacije, Školska knjiga, Zagreb, 1982.*

PETERS, T., *Thriving on chaos - Handbook for a management revolution, Macmillan,*

London 1988.

PETERS, T., R.H. WATERMAN, In search for excellence. Lessons from America's best-run companies, Harper & Row, New York 1982.

RADOŠEVIĆ, S., Uvod u tehnološku politiku Jugoslavije, Ekonomski institut Zagreb, Zagreb, 1991.

RUS, V., Radna organizacija kao otvoreni sistem: polazišne pretpostavke, u: J. Obradović, 1982, str. 365-414.

ROSENBERG, N., R.R. NELSON, American universities and technical advance in industry, North - Holland, Research Policy, vol. 23, 1994 (3): 323- 349.

SIKAVICA, P., Organizacijska kultura, Zagreb, Ekonomski pregled, vol. 44, 1993 (7-8): 457-478.

SIKAVICA, P., M. NOVAK, Poslovna organizacija, Informator, Zagreb, 1993.

SCHEIN, E., Organizational culture and leadership, Jossey-Bass, San Francisco 1985.

SCHMIDT, K.-D., Motives of large multinationals investing in small transition countries: a literature review, The Kiel Institute of World Economics (Kiel Working Papers), Kiel, 1995.

SCHOLZ, C., Corporate culture and strategy - problem of strategic fit, Oxford, Long Range Planning, vol. 20, 1987 (4): 78-87.

SMART, B., Modern conditions, postmodern controversies, Routledge, London, New York, 1992.

ŠKRTIĆ, M., Fleksibilnošću do uspješnog poslovanja, Zagreb, Računovodstvo, revizija i financije, vol. 7, 1997 (6):1251-1257.

TOURRAINE, A., Modernost i kulturne specifičnosti, Revue internationale des sciences sociales, 1988, Nr. 18, ili: Kuvačić, I., Suvremene sociološke teorije. Sociološko društvo Hrvatske, Zagreb 1990., str. 193-206.

TROKTER, I., Razvojni koncept usvajanja novih proizvoda u industrijskim poduzećima, Zagreb, Hrvatska gospodarska revija, vol. 46, 1997 (9): 1093 - 1099.

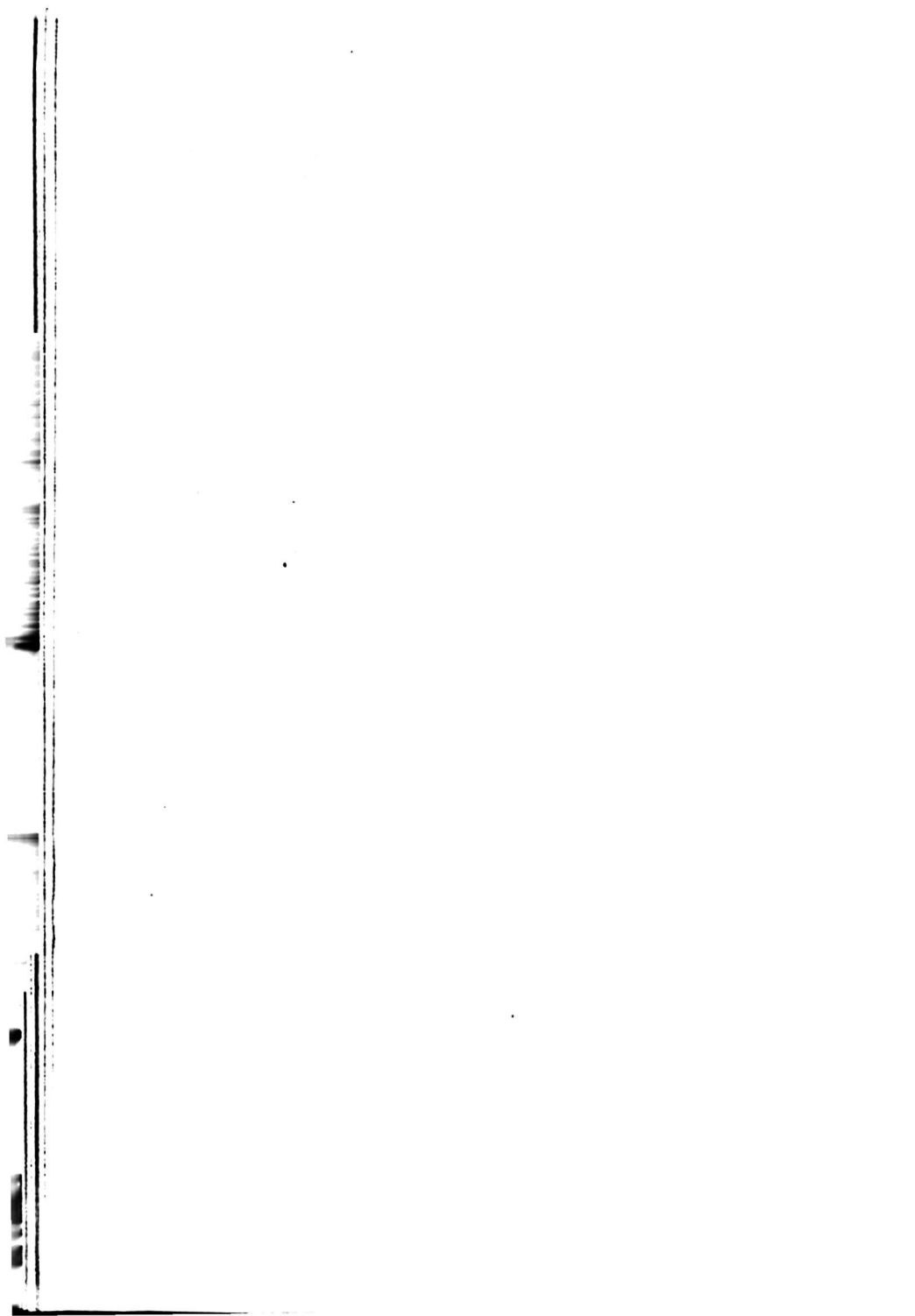
WEBER, M., Metodologija društvenih nauka, Globus, Zagreb, 1986.

ŽAGER, L., Pokazatelji analize uspješnosti i sigurnosti poslovanja, Zagreb, Slobodno poduzetništvo, vol. 4, 1997 (9): 3-17.

ŽUPANOV, J., Poslije potopa, Nakladni zavod Globus, Zagreb, 1995.

ŽUPANOV, J., Samoupravljanje i društvena moć, Globus, Zagreb, 1985.

ŽUPANOV, J., Sto godina organizacijske teorije, Zagreb, Hrvatsko gospodarstvo, br. 60, 1994.



SUMMARIES

Branka Golub

SOCIO-PROFESSIONAL PROFILE OF THE SCIENTIFIC ELITE

The analysis of the scientific elite or of distinguished representatives of the Croatian scientific elite is based on the data of three empirical research activities: (1) Croatian scientists abroad in 1986, (2) the Croatian scientific population in 1990 and (3) distinguished and recognised scientists in Croatia in 1995.

This paper begins with the presumption that no matter how strong the intellectual and other psychological preconditions for the highest scientific achievement and/or a successful scientific career are, the processes of general and scientific socialisation and the socio-cultural environment cannot be avoided or neglected.

Already in 1983, *marginal groups* in the Croatian scientific community were recorded. These were women, young researchers and not yet scientifically qualified individuals, who worked, did research activities and were being trained under the most unfavourable conditions. In contrast to the marginal status of the mentioned groups, the *eminent* scientists of 1995 were mostly men (83.1%) at the end of their active professional careers, were

Ph.Ds, some of whom were members of the Croatian Academy of Science and Arts and/or other academies.

An analysis of the *socio-professional profile* of distinguished Croatian scientists has shown some basic determinants and characteristics of their scientific and professional eminence. If we set aside scientific production and productivity, where some major differences have occurred in different scientific fields, we can say that the analysed variables first of all point to a marked socialisational, but also a scientific and professional homogeneity, which results in very similar career patterns. An early scientific socialisation, which begins during undergraduate studies, in most cases continues to develop in a scientific institution, most frequently a university, and results in early or earlier scientific maturity (qualifications). If such a pattern at the beginning of a scientific career does not end with emigration, which has often been the case in Croatia, then a scientist in his or her forties slowly meets the preconditions to become part of the top scientific elite. By leading projects, managing project and work groups, participating in foreign and international programmes and projects, accepting the main roles of editors, mentors, reviewers, evaluators, it ends with what in science is called the syndrome of the accumulation of knowledge, research experience, functions and positions, and consequently influence and privileges. It eventually results in new projects and ways of finding additional funds for research and the publication of results and in an easier publication of works in prominent domestic and

foreign journals and the search for good fellow researchers. All these are very important initial advantages for a scientist to be able to advance even further. In such circumstances, Mathew's effect has an additional impact on the transformation of the qualifications and capacities, the creativity and knowledge of an individual into the competence of a scientist, to enable the development of a meritorious system, particularly important in the domain of science.

Branimir Krištofić

MANAGERS AND MODERNITY - AN OUTLINE FOR A DISCUSSION

The text deals with the relation of directors/managers to some modern and traditional values. The results of some empirical research into this attitude are given and then compared with the results of three sociological research activities into the change of values in the period of transition (the research activities were carried out in 1984, 1989 and 1996). It was found, contrary to the thesis that modern managers do not advocate any recognisable ideology, that the directorial/managerial elite today in Croatia almost completely accepts the ideology of "national sovereignty". It was also shown that even by 1989, immediately before the fall of the socialist system, an absolute majority of the surveyed population and the surveyed representatives of the political and directorial/managerial elite responded positively to some basic values of a modern society (private ownership and a multi-party system). It was established that in relation to the analysed values, there was no difference in attitude between those who used to be directors in the previous system and the managers who had obtained their position in the present system. They both simultaneously advocate both modern and traditional values. The only significant difference was manifested between women and men in their views on patriarchal values. Both female-politicians and female-managers, in a statistically significant ratio, refused patriarchal values. Male representatives of the elite, and both women and men at the level of the general population of the socialist era and today, accepted the attitude "Men prefer public and women private activities", for example.

Some socio-demographic characteristics are analysed in the paper. The former socialist elite was more educated than the newly-formed one of the transitional period. In the new elite, there are more women and more people below fifty years of age. However, neither according to age nor according to education are there differences in the advocacy of either modern or traditional values.

Drago Čengić

INNOVATIONS AND MODERNISATION OF CROATIAN ENTERPRISES: SOME CONSIDERATIONS OF APPROACH

The main purpose of this work is, on the basis of an insight into contemporary literature and the present Croatian (postsocialist) experience, to analyse the notion of a modern organisation, its distinctive features and the place for technological and organisational innovations within such a concept of a modern organisation. For methodological reasons, the notions of a modern organisation and a modern enterprise are taken as being synonymous.

The whole concept of modernisation represents for sociology and for other social sciences a theoretical and a research problem of great importance. By looking into literature, we have found that modernisation is mostly understood as: a) a process of accepting a rational capitalist organisation of formally free labour, b) as a process of "industrial" or "postindustrial modernisation", c) a process of diffusion of political power and its governance at a distance - by respecting the subjectivity of political protagonists, d) a capacity to manage complex systems and to change them on the basis of new demands from around the system. A modern society is also a multi-dimensional notion. According to the broadest definition, it is a society that favours goal-oriented rational behaviour and around this rational behavioural pattern, it integrates various organisations and social protagonists. A wider analysis of different concepts of organisations has resulted in a thesis that an organisation/an enterprise is modern if, by its management style, its organisational structure and innovative behaviour on the market, it combines to a maximum degree an organisational rationalisation policy with organisational flexibility. A modern organisation is therefore a systematic search for non-bureaucratic models of organisational structure, for integrative ways of operating which will not jeopardise rationalisation but will strengthen flexibility and individual character of the organisation in relation to both the external and internal environment.

Regarding the relationship of technological innovations and modernity, the paper points to the concept of technological capacity as a possible conceptual tool for understanding technological changes in Croatian companies. The technological capacity is understood as a complex index, being composed of a certain production capability, investment capability and innovation capability.

An empirical examination of an enterprise's modernisation must take into account some general and specific hypotheses resulting from our analysis. These specific hypotheses include several presumptions about the attitude of domestic enterprises towards modernisation: a) In successful Croatian organisations, the management of the

rationalisation process is stressed more than the management of the organisational flexibility and individualisation of labour. b) Innovation capability in the form of improved/new products is not more frequently seen as a characteristic of the modernisation of Croatian enterprises, although compared with the late 80s, the processes of strengthening the production and investment capability are evident in a significant number of enterprises. 3) External factors still do not have a significant impact on the development of organisational changes/innovations in Croatian enterprises; organisational changes are more determined by the methods of management of the leading people in a company than by the "jeopardising elements" from the external environment. 4) The successful Croatian enterprises, with an important ownership by foreign companies, show more distinct features of organisational and technological innovations than enterprises with lesser or no ownership by foreign companies .

ISBN 953-6218-04-6