UNIVERZITET U BEOGRADU

FAKULTET ORGANIZACIONIH NAUKA

SEMINARSKI RAD IZ SOCIOLOGIJE

RAZMENA, KLIJENTELA I ORGANIZACIJA

Mentor:
Prof. dr. Slobodan Miladinović

Ime i prezime studenta i broj indeksa:

Beograd, oktobar, 2012.

SADRŽAJ

1.UVOD..... 3

2.EKONOMSKA I DRUŠTVENA RAZMENA.....3

3.KLIJENTELA.....4

4.MREŽA.....4

5.ORGANIZACIJE.....5

6.ZAKLJUČAK.....5

LITERATURA.....7

1.UVOD

U ovom radu se govori o razmeni, kako kroz istoriju, tako i u današnje vreme. Takođe, definiše se pojam klijentele i koreni njegovog nastanka. Konačno, prezentuje se pojam organizacije i različito viđenje organizacije sa stanovišta mnogih poznatih sociologa.

2.EKONOMSKA I DRUŠTVENA RAZMENA

Razmene su učestale pojave koje se dešavaju u svakodnevnom životu pojedinca. One obeležavaju društveni život i prepliću se sa ostalim društvenim pojavama. Njih proučavaju nauke poput ekonomije i sociologije, ali iz različitih perspektiva. Ekonomisti se interesuju za vredna dobra, novčane razmene itd. Njih zanimaju razmenjene stvari, a ne sama razmena, kako je to u sociologiji.

Pri bilo kojoj vrsti razmene bitno je uvažavati osobu s kojom se razmenjuje kao pojedica sličnog nama samima. Tako, u primitivnim društvima, kao što su kaste u Indiji, bilo je strogo propisano funkcionisanje razmene.

Važno je napraviti razliku između razmenjivih i nerazmenjivih dobara. Zemlja je, na primer, bila tzv. nepokretno dobro, koje se prenosilo u okviru jedne loze i nije bilo pogodno za razmenu. Ukoliko bi, iz ekonomskih razloga, došlo do prenosa tj. prodaje zemlje drugoj lozi, ona se shvatala kao nova zemlja, dok je stara, takoreći, kroz razne obrede simbolički uništavana.

Za razliku od zemlje, žena se smatrala razmenjivim dobrom. Pri stupanju u brak, lozi žene se za nju, koja je do tada svojoj porodici stvarala kapital, davala stoka ili neki vredan predmet, kako bi se izvršio neki vid kompenzacije. Ovo je, očigledno, bio jedan od tipova razmene.

Međutim, u nekim društvima, žena je smatrana teretom, pa je sa sobom, pri sklapanju braka donosila miraz, simboličnu razmenu za mesto u porodici koja je prihvata i obezbeđuje joj sredstva za život.

Danas je brak, iako baziran na emociama zahvaljujući jednakosti polova, i dalje u velikoj meri i ekonomski čin. Sklapanjem ugovora o braku reguliše se prenos robe iz jedne loze u drugu.

U primitivnim društvima, urođenici su pravili razliku između luksuzne i ekonomske razmene. Tako, plemena Trobrijandskih ostrva vršila su u toku obrednih praznika razmenu u vidu poklona. Mvali, naruvice od školjki, i sulava, ogrlice istog tipa, razmenjivale su se međusobno. Tokom narednih obrednih praznika, razmenjeni sulava bi, npr. bio ponovo razmenjen za novi, još lepši mvali i tako u krug.

Posebnu vrstu razmene predstavljao je potlač. Indijanci Kvakiutl sa zapadne obale Kanade, koristili su ovaj obred kako bi ponizili protivnika i time povećali svoj društveni ugled. Potlač se sastojao u tome da se protivniku poklanjaju skupoceni predmeti, na šta bi on trebao da odgovori još skupocenijim. Ukoliko bi se desilo da on nije u mogućnosti da tu obavezu ispuni bio bi ponižen i izgubio bi svoje mesto u društvu.

Sličan obred može se naći u savremenom društvu. Pri odlasku u goste, pojedincu će biti servirana raskošna večera. Tokom sledećeg viđanja, od pojedinca se ovog puta očekuje da

uzvrati približno istom gozbom. Međutim, ona ne sme biti mnogo lepša od one kojoj je prisustvovao, kako zvanici ne bi opao ugled.

Slično je i sa razmenom poklona. Tokom Božićnih praznika, kao i drugih svečanosti ili proslava, pokloni približno iste vrednosti se razmenjuju kako bi se pokazala naklonost.

3.KLIJENTELA

Nastanak klijentele se, bez sumlje, vezuje prvobitno za podelu rada i razmenu usluga i dobara između proizvođača i potrošača. S pojavom specijalista, pojedinaca obučenih za tačno određeni sektor rada, javlja se i pojam klijentele. Naime, usluge zanatlija se, na primer, prvobitno nisu plaćale, već bi istima pripadnik određenog društva ostajao dužan, što bi nadoknadio nuđenjem svojih usluga ili materijalnih dobara. Tako se obrazovala klijentela.

Reč klijentela potiče od rimske reči *clients* (onaj koji se odaziva svome zaštitniku). U tradicionalnim društvima shvatanje ovog pojma je bilo dvojako. Pored ″zaduženog″, pojam je imao i opšti smisao tj. značenje u kojem ga koristimo danas.

U tradicionalnim, seoskim društvima, mesta ekonomskih razmena su bili vašari ili pijace. Međutim, vašari, u praksi, nisu ostvarivali teorijski idealno tržište ponude i potražnje. Nije postojala savršena konkurencija, kako su ekonomisti govorili, već je svaki preprodavac imao svoju klientelu s kojom je poslovao već duže vreme, što je dovelo do stvaranja relativno stabilne komercijalne mreže.

U osnovi svih ovih procesa nalazi se razmena. Preprodavac i njegova klijentela stupaju u vid stalnih odnosa, pa osećaju obavezu jedan prema drugome. Tu se prepoznaju dva asprekta razmene- društveni, ali i ekonomski.

Sociolozi i ekonomisti u društvenoj i ekonomskoj razmeni uočavaju hijerarhijski aspekat, koji ističe kako onaj koji daje može biti na višoj ili nižoj poziciji od onog koji prima. Tako, u prvom slučaju, od primaoca se ne očekuje da dar vrati i to se smatra mehanizmom milostinje ili milosrđa. Primalac, ipak, treba da bude zahvalan na daru, pa on postaje dužnik ili klijent koji priznaje zaštitu davalaca. U drugom slučaju, nadređeni prima poklone od podređenog, a od njega se zbog toga očekuje zaštita ili naklonost.

U feudalizmu, sistem klijentele je bio protkan u osnovu uređenja društva, a danas je on jedan od glavnih mehanizama političkog funkcionisanja parlamentarnih režima. Birač bira poslanika da ga predtavlja u parlamentu, a poslanik mu uzvraća beneficijama, što se od njega očekuje kako bi zadržao položaj na kome se nalazi.

4. MREŽE

Pažljiva analiza odnosa uloga i položaja, komunikacije i mreže uticaja dovela je sociologe do zaključka da se društvo sastoji iz mnoštva međusobno isprepletanih mreža društvenih veza. One se podudaraju ili isključuju, u zavisnosti od situacije.

Veze u relativno malim mrežama su uglavnom jake, što stvara ograničene i zatvorene društvene grupe. Suprotno tome, u velikim mrežama veze su slabe, ali nekad čak mogu biti mnogo značajnije od prethodnih zbog svog obima. Tako, ukoliko pojedinac traži zaposlenje,

preporuke većeg broja zaposlenih jedne firme će više postići od preporuka jednog do dva pojedinca.

U višim klasama, brojnije su šire mreže sa slabim vezama, stvorene uglavnom iz koristi. U narodnim sredinama situacija je suprotna. Dobar indikator postojanja ili neposrtojanja mreža je stopa učlanjenosti u udruženja.

5. ORGANIZACIJE

Organizacijom su se kroz decenije bavili mnogi poznati sociolozi i naučnici poput Vebera (Maximilian C.E. Weber), Tejlora (F.W. Taylor), Fridmana (Georges Friedmann), Krozjea (Michel Crozier) i dr.

Maks Veber je u teoriju uveo birokratiju kao organizaciju. Njene osobine su:

1) Precizno razlikovanje privatne svojine od svojine organizacije.
2) Pojedinac nije vlasnik svoje funkcije i ne može je preneti na svog sina.
3) Birokratija funkcioniše prema pravilima i odbija svaki obzir prema bilo kome.
4) Nadležnost i delokrug službe su strogo definisani. Definicija službe je jedan od glavnih instrumenata funkcionisanja birokratije.
5) Bitna je sprecijalizacija funkcija i stručnosti pojedinca koji službu izvršava. Svaki zadatak mora biti poveren osobi koja je kvalifikovana da ga izvrši, tj. osobi koja ima diplomu za određeni sektor rada.
6) Birokratska organizacija formira hijerarhiju: svako se nalazi u službi u kojoj ima viših i nižih.
7) Birokratija zapošljava funkcionere, tj. sprecijaliste sa punim radnim vremenom, koji prave ličnu karijeru u hijerarhiji organizacije.

Naučnu organizaciju rada, poznatu pod imenom ″tejlorizam″, a označenu sa OST utemeljio je Tejlor. Smatrao je da se svaki posao može i treba razložiti do najprostijih pokreta. Svaki radnik bavio se jednim od pokreta. On nije bio tu da misli, kako je to govorio Tejlor.

Pokret nastao kao tip bunta protiv strogog tejlorizma stavljao je moral radnika na prvo mesto, a nazivao se ″ljudski odnosi″. Preduzeće, kao društveni sistem, trebalo je da se brine o ljudima u tom sistemu. Ta odgovornost se povećavala sa veličinom preduzeća. Odnosi između tehničkog napretka i oblika organizacije rada i odnosi između grupa i kategorija unutar organizacije podjednako su značajni kao i profit, istakao je Žorž Fridman.

Čak iako određena velika organizacija u potpunosti poštuje veberske principe, ona se može razvijati na više načina tj. javljati se u različitim formama. Mišel Krozje izdvojio je dva tipa organizacije u svom metodu analize organizacija i strategija:

1) Mehanički tip se odlikuje:

   - strogim organigramom, koji detaljno određuje dužnosti svakog pojedinca,
   - vrlo slabom komunikacijom između službenika zaduženih za izvršavanje rutinskih poslova i
   - jakom centralizacijom moći na vrhu hijerarhije, gde se rešavaju svi složeniji problemi.

Kao što se iz navedenog primećuje, u mehaničkom tipu mobilnost je gotovo nemoguća.

2) Organski tip je u potpunosti suprotan:

- organigram ne određuje u potpunosti uloge svakog od pojedinca organizacije. Oni sami, delom, utiču na to.
- komunikacija je jako razvijena, hijerarhija neizražena.

Organski tip organizacije pogodan je zemljama u razvoju i društvima nestabilnog tržista, koje su zahvatile promene, pre svega tehnološki napredak. Međutim, organizacije mehaničkog tipa se mogu vrlo lako održati u ovakvim društvima slabom adaptacijom.

Krozje se takođe bavio i ″strateskom analizom″. On ističe:

U organizacionoj situaciji, akter uvek ima prostor slobode, koji je izvor nesigurnosti za njegove partnere i organizaciju kao celinu. On mu daje moć nad drugima. Svaki akter pokušava da manipuliše, ali i da izbegne manipulaciju sticanjem više moći od ostalih u vidu stručnosti. Stručnošću se izbegava manipulacija, u čijoj osnovi je predvidivost, zato što je potrebno biti podjednako stručan kao subjekt manipulacije kako bi se njegov sledeći korak predvideo.

6. ZAKLJUČAK

Funkcionisanje birokratske organizacije je predvidivo, što vrlo lako može dovesti, a i u pojedinim državama dovodi, do korupcije, primanje mita i manipulacije državnim službenicima. Odnosi klijentela su jedini lek u ovoj situaciji, baš zahvaljujući stalnoj kompeticiji i pokušajima kontrolisanja. Direktor, iz straha od gubitka moći, trudi se da kontroliše svoje podređene, a oni uzvraćaju istom merom, nadajući se da će time osigurati uspon svoje karijere. Ovaj ciklični proces se prenosi na celu hijerarhiju organizacije, bila ona čvrsta ili ne. Važno je podrobno se baviti problemom birokratskih organizacija, kako bi se sprečio njihov negativni uticaj na državu i društvo.

LITERATURA

1. Anri Mandra: Osnovi sociologije, Podgorica, 2001