

Besprekingsartikel

Organisatiesociologie in de jaren zeventig en tachtig

Henk Flap

Donaldson, L. (1996). *American anti-management theories of organization. A critique of proliferation*. Cambridge: Cambridge University Press. ISBN: 0052147977 (263 pp.)

Lammers, C.J., Mijs, A.A., & Van Noort, W.J. (1997). *Organisaties vergelijkenderwijs: Ontwikkeling en relevantie van het sociologisch denken over organisaties*, Herziene, zevende editie. Utrecht: Het Spectrum. ISBN: 9027445974 (734 pp.)

De organisatiesociologie zit momenteel duidelijk in de lift. Een teken daarvan is het verschijnen van diverse overzichtswerken. Twee boeken die er naar mijn smaak boven uitsteken zijn het recente boek van Donaldson (1996) en de herziene versie van het Nederlandstalige handboek van Lammers (1997).

Donaldson bespreekt een viertal nieuwe theoretische ontwikkelingen: organisatie-ecologie, neo-institutionele theorie, resource dependence theory, en organizational economics. Hij benadrukt dat ze alle de mogelijkheden van rationele sturing relativeren en dienovereenkomstig het belang van managers voor de ontwikkeling van organisaties gering achten. De eerste maakt er zelfs een anathema van dat managers er niet toe doen. Volgens Donaldson komt dit omdat paradigmavorming ontstaat uit het streven van onderzoekers om een eigen plekje onder de zon te veroveren in de academische wereld. En inderdaad, lang, vanaf het begin der jaren dertig tot eind jaren zestig, was de contingentie-theorie het heersende paradigma: managers zijn rationeel, handelen doelgericht, houden rekening met de omstandigheden waarin hun organisatie verkeert en hoe meer ze dat doen, des te efficiënter de organisatie zal opereren. De theorieën die in de jaren zeventig en tachtig ontstonden bieden managers – die sociologen gewoonlijk maar twee vragen stellen: werkt het en valt erop te sturen? – dan ook weinig houvast om te sturen, ze bevatten geen handelingsaanwijzingen.

Dit streven van onderzoekers naar zichtbaarheid heeft volgens de schrijver als averechts gevolg dat er geen cumulatieve theorievorming ontstaat. Onderzoekers houden niet vast aan het probleem van de beperkte stuurbaarheid van organisaties, maar stappen over op andere problemen. Ook zoeken ze die problemen op verschillend niveau, bijvoorbeeld dat van transacties, gebruiken, individuele managers, afzonderlijke organisaties, of gehele populaties van organisaties. En mogelijkheden tot theoretische integratie negeren ze opzettelijk.

De bespreking van de verschillende theorieën is bijzonder leesbaar omdat de Australische schrijver afstand neemt tot de literatuur en de schrijvers wiens werk hij bespreekt. Onder invloed van Poppers wetenschapsfilosofie wijst hij op probleemverschuivingen, interne tegenstrijdigheden, en weerleggingen. Bijzonder te prijzen valt dat Donaldson overgaat tot herberekeningen van de uitkomsten van bestaand empirisch onderzoek en dan auteurs met hun eigen data om de oren slaat.

De ecologische theorie van Hannan en Freeman die stelt dat organisatieverandering niet ontstaat omdat organisaties zich aanpassen, maar omdat ze weggeselecteerd worden in concurrentie met andere typen organisaties, komt er nog het best van af. Tamelijk veel van haar voorspellingen, bijvoorbeeld over de grotere sterftetekans van kleine en nieuwe organisaties, doorstaan de empirische beproeving. Toch blijft onduidelijk wat er gebeurt in het selectieproces, bijvoorbeeld op welke elementen van organisaties nu wordt geselecteerd. Ook wordt niet verklaard waar organisaties vandaan komen.

Donaldsons oordeel over de institutionele theorie is bijzonder hard. Deze theorie neemt aan dat organisaties zich richten naar de opvattingen in de omgeving over welke organisatievormen legitiem en rationeel zijn. In situaties van onzekerheid bootsen ze elkaar na, met als uitkomst een eenvormigheid van organisatievorm. Volgens de schrijver is de institutionele theorie (Meyer, Scott, Zucker, DiMaggio) inconsistent en wordt ze weerlegd in het eigen onderzoek. Bovendien leert men daar niet van. Verder kunnen de positieve bevindingen evengoed worden verklaard uit ouderwetse functionalistische contingentie-ideeën. DiMaggio vertoont volgens hem bijvoorbeeld 'a quite disturbing elasticity of thought' (p.116).

Maar ook de resource dependence theory (Pfeffer, Salancik) en de organizational economics (Williamson) komen er niet al te best vanaf: de eerste houdt hij onder andere tegen dat in tegenstelling tot véél van haar basisassumpties organisaties soms in ruil voor winst wel degelijk hun autonomie opgeven. Organizational economics, dat wil zeggen de transactiekosten-theorie en de principal-agent theorie, bestempelt hij als de theorie van 'managerial delinquency', daar deze ervan uitgaat dat managers als zaakwaarnemer van de eigenaars van een bedrijf de aan hen toevertrouwde discretionaire macht zullen misbruiken als hen dat uitkomt. In werkelijkheid, en dit is slechts een van de ongerijmdheden die de auteur aanwijst, is deze discretionaire macht juist een vereiste om de langetermijndoelen van het bedrijf te kunnen dienen.

Het laatste hoofdstuk van het boek, waarin de auteur een poging onderneemt om de inzichten van de verschillende theorieën te integreren, is teleurstellend. Hij blijft hierbij steken in vage algemeenheden.

Dezelfde selectie aan nieuwe ideeën in de organisatiesociologie is te vinden in de herziene editie van Lammers' handboek, dat in de zevende editie gaat. Dat laatste is op zich opmerkelijk; het gebeurt niet alle dagen in de Nederlandse sociologie dat een boek zo vaak wordt herdrukt. Lammers heeft de nieuwe editie geschreven met twee mede-auteurs, Mijs en Van Noort. Behalve de opname van twee nieuwe hoofdstukken over de ontwikkelingen in de jaren zeventig en tachtig is het boek vergeleken bij vorige edities niet wezenlijk veranderd. Hier en daar is de volgorde wat veranderd, of er werd wat weggelaten dat er achteraf toch minder toe bleek te doen (jammer vind ik wel dat de bespreking van het vergelijkende organisatie-onderzoek van Blau, die onder meer handelde over het verband tussen 'span of control', hiërarchie en organisatiegrootte, is weggelaten). In vergelijking met Donaldson zien Lammers, Mijs en Van Noort meer continuïteit en convergentie. Hun oordeel over de nieuwere richtingen in de orga-

nisatiesociologie is dan ook wat minder hard, hoewel ook minder sterk op inspectie van onderzoeksbevindingen gebaseerd. Het beeld dat de schrijvers geven over de sturingsmogelijkheden is navenant wat minder somber.

Het boek van Lammers cum suis is lastiger te lezen dan dat van Donaldson, het is minder gericht op weerleggingen en de sterkte van de onderzoeksopzet, maar uiteindelijk is het een rijker boek, zeker als studieboek. En dat niet alleen vanwege de veelheid aan nieuwe literatuur of gezichtspunten die wordt genoemd. De meerwaarde ontstaat doordat ze een volgorde in de vragen aanhouden en de nadruk leggen op de overeenkomst en complementariteit van de verschillende antwoorden. Donaldson maakt zich vooral druk over de verklaring van de interne organisatiestructuur. Lammers cum suis maken zich drukker over hetgeen eruit komt, dat wil zeggen de leefbaarheid voor de organisatieleden, de stuurbaarheid van de organisatie door de managers (dat is 'efficiëntie'), de controleerbaarheid van de organisatie door het grotere publiek en de beheersbaarheid van de bedoelde en onbedoelde gevolgen van het functioneren van de organisatie voor anderen. Het verschil in problemen waarop Donaldson en Lammers, Mijs en Van Noort zich richten is mijns inziens mede verantwoordelijk voor het verschil in de waardering die ze hebben voor de nieuwere theoretische ontwikkelingen.

Lammers cum suis doen aan het eind van hun betoog een interessant voorstel hoe de organisatie-ecologie, de resource dependence theory en de neo-institutionele ideeën geïntegreerd kunnen worden met de contingentietheorie. Grof gezegd gaan Lammers cum suis in navolging van die laatste theorie ervan uit dat kenmerken van de situatie invloed hebben op de structuur van de organisatie en beide in combinatie leiden tot bepaalde uitkomsten, zoals leefbaarheid en bestuurbaarheid. De factoren waar die drie nieuwere theorieën de nadruk op leggen, zoals bijvoorbeeld de ouderdom van de organisatie, externe machts- en afhankelijkheidsverhoudingen, of de institutionele cultuur, kunnen als situatikenmerk worden opgenomen. Nu is het ook weer niet zo moeilijk om nieuwe ideeën met het contingentiedenken te verenigen omdat dat laatste niet veel uitsluit. De auteurs wijzen op convergentie tussen het neo-institutionalisme en de organisatie-ecologie: het overleven van nieuwe organisaties wordt beïnvloed door hoe legitiem de gekozen organisatievorm wordt gevonden in de omgeving van de organisatie. Meer algemeen geformuleerd: bij grotere competitie, dichtheid genoemd, hangt, aldus de organisatie-ecologie, het overleven van een organisatie sterker af van de legitimiteit van deze organisatievorm in de omgeving. Opmerkelijk is dat de drie auteurs de organizational economics hierbij geen plaats geven, hoewel institutionele regels, contracten en andere organisatorische middelen tot management van relaties best een plaats in deze bijgestelde versie van het contingentie-model zouden kunnen krijgen.

Aan het eind van het boek doen Lammers, Mijs en Van Noort een poging om het handelingsmodel dat impliciet in de contingentiebenadering aanwezig is, namelijk dat van doelgerichte acteurs die hun belangen nastreven, verder uit te werken en te verzoenen met de verklarende mechanismen van nabootsing en selectie. Hoewel deze poging niet geheel gelukt, doen de auteurs dienaangaande toch menig behartigenswaardige uitspraak. Bijvoorbeeld dat managers meestal – en de andere werknemers veelal ook – het overleven van een organisatie wel degelijk als doel nastreven, daar dat de allereerste vereiste is voor de managers en andere werknemers; hun voorrechten respectievelijk hun baantje zijn daar immers aan verbonden.

Ten slotte valt het me op dat in beide boeken Colemans ideeën (zie bijvoorbeeld diens *The Asymmetric Society*, 1982) over corporate actors en de overdracht van rechten en plichten van individu-

ele actoren aan corporate actoren, waar ze voor werken of waar ze cliënt van zijn, niet veel sporen hebben achtergelaten. Wellicht valt dat te begrijpen omdat deze ideeën nog niet tot veel empirisch organisatie-onderzoek aanleiding hebben gegeven. Vreemder is dat zowel recent intra- als interorganisationeel netwerkonderzoek zo goed als niet terug is te vinden; bijvoorbeeld Ronald Burts boek, *Structural Holes* (1992) komt in beide overzichten niet aan bod. Zowel in beschrijvende zin, bijvoorbeeld om de mate te bepalen waarin een bepaalde situatie een markt is of een situatie van al eenzijdige of wederzijdse afhankelijkheid, als in verklarende zin, bijvoorbeeld om te bepalen in hoeverre samenwerking dan wel concurrentie de belangen van de organisatie en de daarin werkzame mensen dient, is het vruchtbaar om de situatie in netwerktermen te karakteriseren. Vermoedelijk is deze ontwikkeling te recent om neerslag in overzichtswerken te mogen verwachten.