



INSTITUCIONALNA ORGANIZACIONA TEORIJA KAO NOVI ISTRAŽIVAČKI OKVIR ZA RAZUMEVANJE SAVREMENIH ORGANIZACIJA

Nebojša Janićijević

Univerzitet u Beogradu, Ekonomski fakultet, Srbija

✉ jnebojsa@eunet.rs

UDK
378
Pregledni rad

Apstrakt: U radu se prezentiraju osnovni postulati institucionalne organizacione teorije kao novog istraživačkog okvira za razumevanje strukturiranja i funkcionisanja savremenih organizacija. Sve veći broj sektora u savremenim društvima postaje institucionalizovan usled promena u tehničko tehnološkoj, društvenoj i političkoj sferi. Svoju legitimnost organizacije u institucionalizovanim sektorima ne dokazuju racionalnošću i efikasnošću, već primenom važećeg institucionalnog obrasca. Institucionalni obrazac ima svoju regulativnu, normativnu i kulturno kognitivnu komponentu a organizacijama u sektoru nameće se kroz prinudni, normativni i mimetički mehanizam. Posledica primene jedinstvenog institucionalnog obrasca u strukturiranju i funkcionisanju svih organizacija u sektoru jeste organizacioni izomorfizam. Opisani elementi institucionalne organizacione teorije su primenjeni u analizi strukturiranja i funkcionisanja univerziteta i fakulteta u sektoru visokog obrazovanja u Evropi i Srbiji. Pokazano je kako Bolonjski model visokog obrazovanja, kao tipičan institucionalni obrazac, utiče na strukturiranje i funkcionisanje svih univerziteta i fakulteta u evropskom obrazovnom prostoru, implicirajući time njihov organizacioni izomorfizam.

Primljeno:
10.05.2014.

Prihvaćeno:
10.10.2014.

Ključne reči: institucija, teorija, organizacija, visoko obrazovanje, univerzitet

1. Uvod

Svedoci smo da u sve većem broju sektora privrede i društva, u svetu kao i u Srbiji, organizacije sve više liče jedne na druge. Ova pojava, koja se u stručnoj literaturi naziva organizacioni izomorfizam (DiMaggio, Powell, 1983), prouzrokovana je time što organizacije u jednom sektoru privrede ili društva primenjuju identičnu ili gotovo identičnu organizacionu strukturu, kao i procese funkcionisanja. Drugim rečima, organizacije liče jedne na druge budući da

primenjuju isti model strukturiranja i poslovanja (Scott, 1987). Tako svi univerziteti i fakulteti u sekoru visokog obrazovanja u Evropi, kao i u Srbiji, primenjuju isti režim i strukturu studija, proces nastave i ocenjivanja studenata, mehanizam obezbeđenja kvaliteta, organizacionu strukturu itd. Sve železničke kompanije u Evropi, uključujući i Železnice Srbije, primenjuju isti strukturalni model koji se bazira na odvajanju infrastrukture od prevoznih kapaciteta. Ovaj model se sve više primenjuje i u drugim infrastrukturnim sektorima pa sve više energetskih kompanija, kao i telekomunikacionih kompanija primenjuju model u kome se infrastruktura odvajaju od saobraćaja koji teče tom infrastrukturom. Banke sve više liče jedna na drugu, televizije takođe. Svaka kompanija koja želi da pokaže da upravlja kvalitetom, to čini samo na jedan način – primenom ISO standarda. To onda implicira istu organizaciju i primenu sličnih procedura upravljanja kvalitetom u svim tim kompanijama. Konsultantske kompanije, revizorske kuće, kao i advertajzing kompanije pokazuju iznenađujuću sličnost u njihovoj organizacionoj strukturi i modelu poslovanja.

Organizacioni izomorfizam predstavlja jedan od simptoma društvenih promena koje dovode do zastarevanja postojećih i pojave novih organizacionih teorija. On se ne može objasniti teorijama organizacije koje su dominirale u drugoj polovini dvadesetog veka. Vladajuća kontigentna teorija organizacije objašnjava organizovanje kao racionalan proces u kome menadžment organizacije, uzimajući u obzir kontekst u kome se ona nalazi i relevantne faktore koji na nju deluju, vrši izbor najracionalnijeg organizacionog modela koji će obezbediti maksimalne ekonomske performanse (Mintzberg, 1979). Usled toga, prema vladajućoj kontigentnoj teoriji, organizacije treba da budu idiosinkrastične a ne izomorfne. Nema idealne organizacije, nema „one best way“ organizovanja, već organizacija zavisi od situacije u kojoj se preduzeće nalazi (Jones, 2001). Stoga kontigentna teorija ne može da objasni pojavu organizacionog izomorfizma i nema odgovor na pitanje: Zašto u nekim sektorima privrede i društva organizacije primenjuju potpuno iste modele strukturiranja i funkcionisanja?

Odgovor na to pitanje ima, međutim, institucionalna teorija organizacije. Ona predstavlja teorijski okvir koji omogućuje razumevanje organizacionog izomorfizma i organizacionog strukturiranja savremenih organizacija u mnogim sektorima savremenog društva. Ova teorija ima potencijal da objasni izomorfizam jer se u tri bitne tačke razlikuje od kontigentne teorije organizacije (Scott, 2001). Prvo, prema institucionalnoj organizacionoj teoriji, proces organizovanja nije racionalna odluka menadžmenta organizacije, već se organizovanje vrši tako što se prihvata već oblikovani institucionalni obrzac strukture i funkcionisanja. Drugo, model strukture i funkcionisanja organizacije nije nastao unutar same organizacije, već izvan nje, u institucionalnom okruženju i važi za sve organizacije u jednom sektoru. Treće, institucionalni obrzac strukture i funkcionisanja organizacija u jednom sektoru nije nužno

tehnički racionalan i ekonomski efikasan, što je pretpostavka kontigentne teorije organizacije. Dakle, osnovni postulat institucionalne teorije organizacije jeste da se strukturiranje i funkcionisanje svih organizacija u jednom sektoru vrši po institucionalizovanom obrazcu kreiranom u tom sektoru i nametnutom svim organizacijama u njemu (Scott, 1987). Ako na ovaj način razumemo organizovanje i funkcionisanje organizacija u jednom sektoru, onda je organizacioni izomorfizam prirodna i logična posledica. Organizacije liče jedna na drugu zato što primenjuju isti obrazac strukture i funkcionisanja koji je kreiran na nivou sektora, institucionalizovan i kao takav nametnut svim organizacijama u tom sektoru. Sve je veći broj sektora privrede i društva u kojima se proces strukturiranja i funkcionisanja organizacija više ne obavlja po postulatima kontigentne teorije, već na način koji opisuje institucionalna organizaciona teorija. Zato je ova teorija danas sve značajnija kao istraživački okvir za razumevanje savremenih organizacija.

Cilj rada jeste da predstavi osnovne postulate institucionalne teorije organizacije, kao i da kroz primer strukturiranja u visokom obrazovanju u Srbiji pokaže kako se ova teorija može koristiti za razumevanje strukture i funkcionisanja savremenih organizacija. Struktura rada je sledeća. Prvo će biti objašnjeni osnovni elementi institucionalne organizacione teorije kao što su: priroda institucija, način nastanka institucija, vrste institucija, mehanizam nametanja institucija i reakcije organizacija na institucije. Zatim će primenom institucionalne organizacione teorije biti objašnjeno strukturiranje u funkcionisanje univerziteta i fakulteta u sektoru visokog obrazovanja u Srbiji.

2. Strukturiranje i funkcionisanje organizacija u institucionalizovanim sektorima

Institucionalna teorija se razvila primarno u sociologiji i političkim naukama gde su prvi institucionalisti bili: Spenser (Spencer), Samner (Sumner), Kuli (Cooley), Hjuž (Hughes), Marks (Marx), Veber (Weber), Dirkejm (Durkheim), Parson (Parson) (Scott, 2001). Tih, 40-ih godina dvadesetog veka institucionalna teorija ulazi u polje organizacije kada se pojavljaju prvi organizacioni institucionalisti: Selcnik (Selznick), Marč (March) i Sajmon (Simon). U drugoj polovini dvadesetog veka, neoinstitucionalisti se pojavljuju u organizacionoj teoriji. Ključne koncepte organizacionog neoinstitucionalizma postavljaju Mejer i Rouan (Meyer, Rowan, 1977), Cuker (Zucker, 1977), Dimadio i Pael (Di Maggio, Powell, 1983), Skot (Scott, 1987, 1996, 2001), Oliver (Oliver, 1991, 1992), Edelman (Edelman, 1992), Grinvud i Hinings sa saradnicima (Greenwood, Higinis (1988, 1996, 2008), Kostova (Kostova, 1999), Tornton (Thornton, 2002), Pedersen i Dobin (Pedersen, Dobbin, 1997, 2006). Ova struja institucionalizma i organizacione teorije je i dalje vrlo živa i aktivna i produkuje veliki broj radova kao i nove koncepte i modele.

Centralni argument organizacione institucionalne teorije jeste da je strukturiranje i funkcionisanje organizacija u jednom sektoru ekonomije ili društva determinisano od strane institucija a ne tržišta u tom sektoru (Meyer, Rowan, 1977). Institucije u svakom sektoru propisuju institutional pattern of organizing and functioning i nameću ga svim organizacijama u tom sektoru. Osnovna pretpostavka koja stoji iza ovog argumenta jeste da organizacije svoju legitimnost u društvu dokazuju primenom nametnutog institucionalnog obrasca a ne tehničkom, ili ekonomskom efikasnošću. Svaka organizacija kao akter u društvu mora da dokaže da je legitimna da bi imala pravo i mogućnost da angažuje društvene resurse. Legitimnost je generalizovana percepcija ili pretpostavka da su akcije jednog entiteta poželjne, pogodne, odgovarajuće u okvirima određenih društvenih vrednosti, normi, verovanja i definicija (Scott, 2001). U doba industrijskog društva, organizacije su svoju legitimnost dokazivale primenom tehničkih i ekonomskih principa racionalnosti i efikasnosti a tržišni mehanizam je bio zapravo autoritet koji je određivao koje organizacije su uspevale a koje nisu da dokažu svoju legitimnost. Međutim, u postindustrijskom, modernističkom društvu sve je više sektora u kojima se institucionalizuje određeni pattern strukture i procesa u organizacijama kao jedini racionalan, poželjan i koristan za društvo. Organizacije u tim sektorima svoju legitimnost više ne dokazuju praćenjem tehničkih i ekonomskih zahteva racionalnosti i efikasnosti, već primenom institucionalizovanog obrasca strukturiranja i funkcionisanja. U meri u kojoj je jedan sektor institucionalizovan, market kao regulatorni mehanizam i arbitar u utvrđivanju legitimiteta organizacija u tom sektoru, a sa njim i principi tehničke racionalnosti i ekonomske efikasnosti, biva suspendovan i umesto njega tu ulogu preuzimaju institucije u tom sektoru. Ironija je da institucionalizovani obrazac poslovanja koji se nameće organizacijama u jednom sektoru uopšte ne mora biti racionalan niti efikasan način trošenja društvenih resursa. Setimo se samo modela organizovanja samoupravnih preduzeća kao radnih organizacija u bivšoj Jugoslaviji. Ovaj institucionalizovan obrazac organizovanja privrednih organizacija bio je neefikasan, što je dokazano, i neracionalan način trošenja društvenih resursa ali je svejedno morao biti primenjen. Način nastanka institucija i institucionalizovanih pravila strukturiranja i funkcionisanja organizacija ne daje garancije da će oni biti racionalni i efikasni u tehničkom ili ekonomskom smislu. Institucije svojim kreiranjem i nametanjem obrasca strukturiranja i funkcionisanja organizacija mogu ali i ne moraju obezbede racionalnost i efikasnost u trošenju društvenih resursa.

Da bi se istražio uticaj institucionalizacije na alokaciju društvenih resursa, moraju se objasniti sledeća pitanja: 1. koja je priroda institucija i institucionalizovanih obrazaca koje oni nameću i kako oni nastaju; 2. da li su svi sektori u istom stepenu izloženi institucionalizaciji ili su neki više a neki manje i zašto; 3. koje su sve vrste institucija koje regulišu poslovanje organizacija u sektoru; 4. koji je mehanizam delovanja tih institucija odnosno

kako one utiču na strukturiranje i funkcionisanje organizacija: 5. kako organizacije reaguju na institucionalni pritisak? U preostalom delu teksta će se pružiti odgovori na ova pitanja da bi se zatim oni primenili na sector visokog obrazovanja u Srbiji.

3. Izvor i priroda institucija u modernim društvima

Prema Veberu (Weber) ljudi su u eri kapitalizma zatvoreni u čeličnom kavezu racionalizma koji se najbolje realizuje u birokratskoj organizaciji preduzeća i društva u celini (DiMaggio, Powell, 1983). Racionalizam organizacija potiče iz tri faktora: tržišna konkurencija između organizacija, konkurencija između država i želja vladara država da kontrolišu građane. Najvažniji izvor je ipak konkurencija između organizacija na tržištu koja implicira potrebu za tehničkom racionalnošću i ekonomskom efikasnošću. U tržišnoj utakmici pobeđuje ona organizacija koja obezbedi najracionalniju u potrebu društvenih resursa a to će biti ona organizacija koja u najvećoj meri racionalizuje i formalizuje svoju strukturu i funkcionisanje. Po Veberu (Weber), najracionalnija organizacija je upravo birokratija te je ona i simbol kapitalizma. Međutim, u modernističkim, post industrijskim društvima, tržišna konkurencija nije više glavni izvor racionalizacije, već to postaju država i profesija. Glavni razlog tome jeste sve intenzivnije nastojanje vladajućih elita u tim društvima da kontrolišu građane. Razvoj savremene tehnologije, koja otežava objektivizaciju inputa i outputa savremenih organizacija, takođe doprinosi institucionalizaciji. U tim društvima se suspenduje tržište kao mehanizam alokacije društvenih resursa i umesto njega tu ulogu polako preuzimaju institucije. Organizacije i dalje moraju da zadovolje kriterijume racionalnosti ali se racionalnoost organizacije više ne dokazuje na tržištu, praćenjem tehničkih i ekonomskih kriterijuma, već zadovoljenjem kriterijuma definisanih od strane institucija, često kroz delovanje države i profesija.

Prema Skotu (Scott, 1987), institucionalizacija je u osnovi proces kreiranja i stabilizovanja značenja realnosti a institucije su stabilni sistemi socijalnih verovanja i pravila kojima se definiše praksa u mnogim funkcionalnim sferama života. Još davno su Bergman i Lukman (Bergman, Luckmann, 1967) ukazali na važnost socijalne konstrukcije realnosti. Oni su utvrdili da je ponašanje socijalnih aktera, pa tako i aktera na tržištu, determinisano njihovom interpretacijom realnosti koja ih okružuje kao i da oni tu realnosti konstruišu u socijalnoj interakciji sa drugim socijalnim akterima. Zbog toga se socijalno konstruisana realnost može razlikovati od „objektivne“ realnosti, ako takva uopšte postoji. Za razumevanje socijalnog života, pa i za razumevanje ponašanja aktera na tržištu, od ključne je važnosti ne objektivna realnost kao takva, već je njena interpretacija od strane tih aktera. Socijalni akteri svoje akcije oblikuju ne na osnovi objektivne realnosti, već na osnovi sopstvene

interpretacije te realnosti. „Situacija koju ljudi označe realnom, postaje realna po svojim posledicama.“ Tako je društveni poredak rezultat zajedničkih značenja koje konstruišu članovi zajednice kroz interakcije. Društveni poredak ili realnost nastaje kada pojedinac ili grupa preuzima akciju, interpretira tu akciju i to onda deli sa drugima da bi kategorizovao akcije ljudi te da bi se na njih moglo odgovarati na sličan način. To je zapravo proces institucionalizacije: ponavljanje određenih tipova akcija (ponašanja) i pridavanje tim akcijama određenog značenja kako bi se mogli razumeti i odgovoriti na njih. Ta klasifikacija i davanje značenja mora biti interaktivna i recipročna - u njoj moraju učestvovati više ljudi i organizacija.

Proces institucionalizacije ima tri faze (Scott, 2001): 1. eksternalizacija – čovek zajedno sa ostalima u društvenoj zajednici, grupi ili organizaciji preuzima akcije i interakcije u kojima se proizvode simboli čija značenja dele učesnici tih interakcija; 2. objektivizacija – svi članovi zajednice zajedno interpretiraju te akcije i interakcije kao da su deo neke objektivne realnosti van njih a simboličke strukture proizvedene u akcijama i interakcijama počinju se tretirati kao objektivne, kao nešto „tamo negde“, odvojene od pojedinca koji je učestvovao u njihovom kreiranju, kao realnost koju pojedinac doživljava zajedno sa drugima; 3. internalizacija – članovi zajednice unose te interpretacije objektivnog sveta (zapravo akcija članova zajednice) u svoju svest (retrojecting) kroz proces socijalizacije. Ove tri faze rezultiraju u tome da ljudi zapravo kreiraju svoj svet koga onda doživljavaju kao nešto van sebe, objektivno. Institucionalizacija je socijalni proces u kome ljudi prihvataju socijalnu konstrukciju realnosti odnosno u kome ljudi kroz interakcije i interpretacije ustanovljavaju i prihvataju zajednička značenja koja pridaju sopstvenim i akcijama drugih. Tako realnost postaje taken for granted, ona postaje navodno nezavisna od akcija pojedinca (bar on to tako vidi) i pokazuje „kako se stvari ovde rade“ ili „kako stvari treba da se rade“. Organizacije u institucionalizovanom svetu zapravo reaguju na okruženje koje one same stvaraju (DiMaggio, Powell, 1983). Na taj način kriterijumi njihovog ponašanja više nisu nezavisni od njih samih, što implicira da institucionalizovani obrazac ponašanja socijalnih aktera može ali i ne mora biti tehnički racionalan i ekonomski efikasan način upotrebe društvenih resursa. S obzirom da je proces institucionalizacije u osnovi subjektivan, ne može se predvideti kakva će pravila ponašanja socijalnih aktera biti institucionalizovana i nametnuta tim akterima a još manje se može garantovati da će ona biti i tehnički racionalna.

Tokom socijalne konstrukcije realnosti, akcije socijalnih aktera bivaju „napunjene vrednostima“ da bi kao takve bile nametane drugim socijalnim akterima (DiMaggio, Powell, 1983). Kada se neka akcija institucionalizuje njoj se pridaje vrednost, što znači da ona mora biti prihvaćena i sprovedena od ostalih organizacija. Vrednost nekog obrasca ponašanja uopšte ne mora da potiče otuda što je taj obrazac tehnički racionalan ili ekonomski efikasan način

trošenja društvenih resursa. Institucionalizovan obrazac ponašanja je vredan zato što je opšte prihvaćen, zato što je u skladu sa zajedničkom konstrukcijom realnosti a ne zato što je objektivno dokazano da je racionalan. Uz to, on može biti racionalan i efikasan ali samo u određenom kontekstu i u nekim organizacijama dok u drugačijem kontekstu ili u drugim organizacijama on može biti iracionalan i neefikasan. Budući da u procesu institucionalizacije socijalni akteri sami konstruišu realnost, koja će akcija, obrazac ili pravilo biti institucionalizovan, vrednovan i zatim nametnut svim učesnicima u jednom sektoru, ne zavisi od racionalnosti i efikasnosti toga obrasca, akcije ili pravila, već od interpretacije te racionalnosti i efikasnosti od strane socijalnih aktera. Kada se institucionalizuje određeno pravilo, struktura ili proces, on biva označen od strane socijalnih aktera kao vredan i legitiman te ga stoga svi ostali akteri u jednom sektoru, da bi dokazali svoju legitimnost i vrednost, moraju prihvatiti i sprovesti. Tako, na primer, neka tehnička inovacija učinjena od strane jedne organizacije (kao npr. Total Quality Management), koja je bila motivisana tehničkom efikasnošću, biva vrednovana na način koji prevazilazi tehnički aspekt te inovacije (Casile, Davis-Blake, 2002). Vremenom, prihvatanje te inovacije postaje obaveza svih drugih organizacija koje tako dokazuju legitimnost svoga postojanja. Postoji prelomna tačka kada tehnička inovacija postaje institucionalni i racionalizovani mit koji se mora prihvatiti i tako dokazati legitimnost. U drugim organizacijama ta inovacija uopšte ne mora biti primenljiva ili uspešna ali se svedeno mora sprovesti. Posledica je da su rani prihvatiloci TQM prihvatili ovaj model na bazi tehničkih argumenata (bolji kvalitet) dok su kasniji prihvatiloci to činili na osnovu institucionalnih argumenata odnosno da bi sebi obezbedili legitimnost.

Institucionalizovani obrasci strukturiranja i funkcionisanja organizacija imaju često oblik savremenih mitova (Meyer, Rowan, 1977). Oni imaju dve karakteristike: prvo, oni su visoko racionalizovani i impersonalni i određuju svrhu ponašanja, kao i metode ponašanja; drugo, oni su institucionalizovani tako da su van uticaja pojedinačnih organizacija. Institucionalizovano organizaciono ponašanje uključuje stabilne, repetitivne i trajne aktivnosti koje imaju značenje i vrednost koja prevazilazi njihove tehničke ciljeve. Institucionalizovane prakse se vide kao prirodne, jedino moguće, dakle legitime (Oliver, 1992). Organizacije su prinudene da prihvate i sprovedu institucionalizovane obrasce ponašanja da bi dokazali svoju legitimnost, čak i kada su svesni da su oni samo mitovi. Da bi stekle legitimitet, organizacije moraju da se konformiraju sa institucionalizovanim obrascima strukturiranja i funkcionisanja koji su uzeti zdravo za gotovo kao racionalni. Tako za organizacije u institucionalizovanim sektorima racionalnost nije više kriterijum izbora akcije, već se one u izboru akcije rukovode institucionalizovanim obrascem. I samo u onoj meri u kojoj je taj obrazac racionalan i efikasan biće racionalna i efikasna i organizaciona akcija. No, videli smo da u procesu

institucionalizacije nema ničega, što bi garantovalo racionalnost i efikasnost rezultata toga procesa: obrazaca ponašanja socijalnih aktera.

Interesantno je da zamena tehničkih i ekonomskih kriterijuma efikasnosti primenom institucionalizovanih mitova u definisanju uspešnosti organizacija odgovara i samim organizacijama. Ova zamena značajno smanjuje stepen neizvesnosti sa kojima se organizacije suočavaju. Neizvesnost je jedan od najvećih „neprijatelja“ svake organizacije jer one vole stabilnost i izvesnost. Ukoliko se legitimitet i uspešnost organizacija meri na osnovu tehničke efikasnosti u koordiniranju internih akcija i relacija sa eksternim okruženjem, organizacija se suočava sa značajnom neizvesnošću. Njeni autputi moraju da zadovolje objektivne tehničke i ekonomske standarde koji se uz to stalno menjaju. Međutim, ukoliko se njena uspešnost meri na osnovu toga u kojoj meri je primenila institucionalni obrazac strukture i funkcionisanja, organizacija uopšte ne zavisi od svog autputa već od umešnosti da prepozna i da se konformira institucionalnim pravilima u sektoru u kome posluje. Da li će neko javno preduzeće biti legitimni korisnik društvenih sredstava ne zavisi od njihovih autputa, već od toga da li ono primenjuje model strukture i poslovanja koji mu je nametnut. Fakultet će biti legitiman ukoliko prati postojeći model visokog obrazovanja nezavisno od toga koliko je prosečno vreme studiranja, prosečna ocena studenata ili njihov kvantum znanja. U institucionalizovanim sektorima, jedini izvor neizvesnosti za organizacije jeste (ne)poznavanje modela institucionalizovane strukture i funkcionisanja dok se tehnički izvori neizvesnosti neutrališu.

4. Nivo institucionalizacije u različitim sektorima

Institucionalizacija je proces koji se odvija na nivou sektora ali se ne odvija podjednako u svim sektorima. Neki sektori su više a neki manje izloženi procesu institucionalizacije. Institucionalisti sektore nekada nazivaju „organizational field“ sa definicijom da su to „organizacije koje čine jasnu i prepoznatljivu celinu sa aspekta institucionalnog života“ (Ashworth et al., 2007). Organizaciono polje se takođe definiše kao set organizacija koje dele model ponašanja zato što dele iste vrednosti i norme (Higgins et al., 2004). Da bi se kreirao sektor ili polje, mora doći do strukturacije (DiMaggio, Powell, 1983). To je proces u kome se organizacije međusobno povezuju, stupaju u interakcije i zatim kreiraju interorganizacione strukture, kreiraju informacije koje dele sve organizacije u polju kao i svest da su u tom polju.

Dva su faktora koja determinišu stepen izloženosti nekog sektora ili organizacionog polja procesu institucionalizacije: 1. stepen do koga se output organizacija u sektoru može meriti, ocenjivati i standardizovati; 2. stepen do koga organizacije u sektoru mogu da kontrolišu protok resursa odnosno svoje inpute (Frumkin, Galaskiewicz, 2004). Što je veći stepen standardizacije

outputa organizacija u polju, što se oni lakše mogu meriti i kvantifikovati, organizacije će manje biti izložene pritisku institucionalizacije i u većoj meri će uvažavati kriterijume tehničke i ekonomske efikasnosti u svome radu. I obratno, što je manja mogućnost standardizovanja i objektivnog utvrđivanja kvaliteta i kvantiteta outputa, organizacije će više biti izložene pritisku da prihvate institucionalizovana pravila u polju. S druge strane, što je manja mogućnost organizacija da utiču na angažovanje društvenih resursa, to će biti više izloženi pritisku institucionalizacije.

Razvoj savremenih društava iz raznih razloga ide u pravcu povećanja broja sektora u kojima postoje uslovi za institucionalizaciju tako da modernizacija podrazumeva i sve širu institucionalizaciju. Savremene države i njihove političke elite, u nastojanju da prošire svoju kontrolu nad građanima, nastoje da institucionalizuju sve veći broj oblasti života. S druge strane, razvoj tehnologije obezbeđuje sve veći stepen slobode organizacijama pa su one sve manje zavisne od tehnologije, sve manje su prinuđene da poštuju tehnička pravila strukturiranja pa su sve više izložena institucionalizaciji. Posledica je da se broj sektora u kojima institucije suspenduju tržište i tehničku racionalnost sve veći kao i da se u tim sektorima povećava broj institucija kojima se mora konformirati i racionalizovanih pravila koje one propisuju.

5. Regulativne, normativne i kulturno kognitivne institucije

Institucije su „socijalno konstruisani sistemi uloga ili programi koji prouzrokuju rutine“ (Jepperson, 1991, str. 146). Institucije se sastoje od kulturalno kognitivnih, regulativnih i normativnih elemenata koji zajedno sa pripadajućim akcijama i resursima obezbeđuju stabilnost i značenje društvenom životu (Scott, 2001). Institucije su po definiciji stabilne ali se mogu menjati i to inkrementalno i diskontinuelno.

Tabela 1: Tri vrste institucija

Institucija	Regulativna	Normativna	Kulturno kognitivna
Osnova poštovanja	Ispravnost, pogodnost	Društvena obaveza	Zajednička značenja
Osnova poretka	Regulativna pravila	Očekivanja	Konstitutivna šema
Mehanizam	Prinuda	Normativni	Mimetički
Indikatori	Zakoni, propisi, pravila, sankcije	Sertifikacija, licence	Zajednička verovanja, logika akcije
Osnova legitimnosti	Legalno sankcionisane	Moralno vođene	Kulturno podržana, prepoznatljiva

Izvor: Prilagođeno prema Scott Richard W. (2001), *Institutions and Organizations*, Thousands Oaks, CA: Sage

Rezultat procesa institucionalizacije su tri vrste institucija koje na različite načine nameću institucionalizovana pravila. Te tri vrste institucija su: regulativne, normativne i kulturno-kognitivne (Scott, 2001). Njihove karakteristike, kao i princip, delovanja mogu se videti iz prethodne tabele:

Regulativne institucije se oslanjaju na normativna pravila koja imaju preskriptivnu, evaluativnu i obligatornu dimenziju – propisuju akcije, ocenjuju akcije i kreiraju obavezu da se ponaša na određeni način. Primeri regulativne institucije su zakoni koje donosi parlament ili odluke koje donosi vlada koje u velikoj meri propisuju strukturiranje i funkcionisanje organizacija u različitim sektorima pri čemu je njihova primena osigurana pretnjom sankcijama, odnosno primenom sile.

Normativne institucije se zasnivaju na profesionalnim standardima, vrednostima i normama ponašanja. Profesije su svojevrsne institucije koje određuju ne samo šta je legitimni cilj aktivnosti i šta treba raditi, već i sredstva za ostvarenje cilja odnosno kako to uraditi. Specifične norme kako treba raditi određenu funkciju su zapravo uloge. Verovanja o tome kako uloga treba da se obavi jeste zapravo preskriptivno pravilo koje, kao socijalno očekivano, vrši pritisak i mora da se ispuni. Norme ne samo da određuju način ponašanja već i prava i obaveze, prilivilegije.

Kulturalno kognitivne institucije jesu zajednička verovanja i koncepcije koje definišu socijalnu realnost i određuju njeno značenje. U ovom svom značenju, institucija je neka vrsta kristalizacije ili sedimentacije (naslaga) značenja. Polazi se od socijalne konstrukcije realnosti i važnosti kognitivnih struktura za čoveka i toga da čovek deluje u skladu sa sopstvenim reprezentacijama realnosti. Ovaj vrsta institucije podrazumeva zajednička značenja (kulturalno) i to da su ona u interpretativnim šemama pojedinaca (kognitivno). Ove institucije obezbeđuju da se neko ponašanje doživljava, ne kao nametnuto profesionalnim pravilima (normativne institucije) i zakonom (regulativne institucije), već kao jedino ispravno i moguće ponašanje.

Legitimnost akcije neke organizacije određuju sve tri institucije ali svaka na svoj način: regulativne institucije prate da li su poštovani zakoni i pravila; normativne institucije ocenjuju da li je ponašanje u skladu sa očekivanjima koje postavljaju norme (pisane ili nepisane) a kulturalno kognitivne institucije daju legitimitet samo onim akcijama koje su u skladu sa socijalno konstruisanom slikom realnosti i vrednostima i verovanjima koja iz te slike proizilaze.

6. Prinudni, normativni i mimetički mehanizmi institucionalnog uticaja na organizacije

Tri vrste opisanih institucija na tri različita načina i kroz tri različita procesa determinišu ponašanje organizacija u sektoru: prinudni, normativni, mimetički (Perdesen, Dobbin, 2006). Prinudni proces podrazumeva da se strukture, procesi

i značenja nameću eksplicitnim ili implicitnim zakonima, formalnim ili neformalnim. Mimetički proces podrazumeva da organizacija suočena sa nepoznatim, nejasnim, neizvesnim događajima u okruženju, kada ne zna relaciju između ponašanja i posledica, imitira druge organizacije u sektoru za koje veruje da to bolje znaju od nje da bi smanjila rizik delovanja u takvim neizvesnim situacijama. Normativni proces podrazumeva profesionalizaciju odnosno da organizacije moraju da prihvate neke strukture, procese ili verovanja koja nameće određena profesija. Profesionalni standardi se nameću kroz obrazovanje i kroz profesionalna udruženja koja imaju jak motiv da čuvaju te standarde (npr. računovodstvena udruženja).

Bilo koja da institucija deluje i na bilo koji način, posledica tog delovanja na organizacije u sektoru, jeste organizacioni izomorfizam. To je pojava da organizacije u sektoru sve više liče jedna na druge, kako po svojoj strukturi, tako i po načinu funkcionisanja. Logično je da, ako sve organizacije moraju da prate i primenjuju ista institucionalizovana pravila rada, onda sve one vremenom postaju slične jedna drugoj – izomorfne. Što je društvo u celini više institucionalizovano i što je neki sektor više i duže izložen institucionalizaciji, organizacije u njemu će postati sve sličnije. Možemo primetiti, na primer, da sve informativne emisije koje donose vesti na svim televizijama u svetu liče jedna na drugu i da zapravo koriste jedan obrazac i format koji je svojevremeno kreirao CNN.

Budući da postoje tri osnovna mehanizma delovanja institucija na organizacije, postoji i tri oblika izomorfizma (DiMaggio, Powell, 1983). Prinudni izomorfizam nastaje kao posledica formalnih i neformalnih pritisaka koje na organizacije u polju vrši država, profesija, druge organizacije od kojih su one zavisne (npr. svi dobavljači delova jednog velikog proizvođača automobila moraju da primene određene sisteme i procedure) kao i pritisaka koji dolaze u obliku kulturnih očekivanja. Pritisci mogu biti direktni, što je najčešći slučaj sa zahtevima državnih organa, ali i mnogo suptilniji, kada je reč o pritiscima od kulturnih očekivanja ili od profesije.

Mimetički izomorfizam nastaje kao posledica nesposobnosti organizacija da rešavaju samostalno probleme sa kojima se suočavaju (Lee, Pennings, 2002). Organizacije se ugledaju na druge organizacije kao na modele. Firme primenjuju strukture koje kopiraju od uspešnih kompanija verujući da će to i njima doneti uspeh i ne vodeći računa o različitosti konteksta u kome se te strukture primenjuju. Imitacija se vrši i kroz praksu konsaltinga jer konsultanti koriste jednu organizaciju kao model čija iskustva prenose u druge organizacije. Primena upravljanja kvalitetom u američkim preduzećima je posledica imitiranje japanske prakse.

Normativni izomorfizam proističe iz profesionalizacije. Profesionalizacija je kolektivni napor pripadnika jedne profesije da postave pravila i ograničenja koja regulišu metode rada u toj profesiji i da postave kognitivnu osnovu njihove autonomije (Ashworth et al., 2007).

7. Reakcije organizacija na nametanje institucionalnog obrasca

Intrigirajuće je da se, do sada, institucionalna teorija organizacije nije mnogo bavila reakcijama organizacija na nametnuti institucionalni obrazac (Scott 2001; Edelman, 1992; Oliver 1991).). Institucionalna teorija je ponudila objašnjenja prirode, načina nastanka i načina nametanja institucionalizovanih obrazaca strukture i procesa organizacijama ali ne i njihove reakcije na te obrasce. Ipak, ima nekoliko značajnih izuzetaka počevši od Mejerovog i Rouanovog koncepta razdvajanja (decoupling) (Meyer, Rowan, 1977), preko radova Kristin Oliver (Oliver, 1991, 1992), Edelmana (Edelman, 1992), Grinvuda i Hiningsa (Greenwood, Hinings, 1996), Kesila i Dejvis Blejka (Casile, Davis-Blake, 2002), do rada Pedersena i Dobina (Pedersen, Dobbin, 2006).

Pregled literature pokazuje da organizacije, suočene sa pritiskom da primene institucionalizovani obrazac strukture i funkcionisanja, mogu da reaguju na više načina. One mogu da se povinuju zahtevima iz institucionalnog okruženja i u potpunosti prihvate i primene institucionalizovana pravila strukturiranja i rada. Ova organizaciona reakcija je primarno očekivana i u skladu sa postulatima institucionalne teorije (Ashworth, et a., 2007). Drugo, organizacije mogu institucionalni obrazac da prilagode svojim potrebama i resursima, vrednostima ili interesima, i da primene tako prilagođen obrazac. Oliver (1991) je taj proces nazivala kompromis, a Pedersen i Dobin (2006) hibridizacija. Treće, organizacije mogu da fingiraju da primenjuju institucionalni obrazac dok u stvari one to ne čine. Fikcija se postiže simbolima kao što su rituali, jezičke fraze ili materijalni simboli. Ovaj proces je opisan od strane Mejera i Rouana (Meyer, Rowan, 1977), kao i Edelmana (1992), dok ga je Oliver (1991) nazivala izbegavanje, a Pedersen i Dobin (2006) transmutacija. Četvrto, u određenim okolnostima organizacije mogu čak i da, otvoreno ili prikriveno, više ili manje agresivno, odbiju da primene isntitucionalni obrazac. Rezultat je inercija organizacije (Hinings, Greenwood, 1988). Kesil i Dejvis Blejk (Casile, Davis-Blake, 2002) su takođe opisali taj scenario, dok su ga Pedersen i Dobin (2006) nazvali imunizacija. Oliver (1991) je čak razlikovala dve vrste odbijanja: ono koje je praćeno i pokušajem uticaja na institucije i ono bez tog pokušaja.

8. Organizacija sektora visokog obrazovanja kroz prizmu institucionalne teorije organizacije

Organizacija sektora visokog obrazovanja, kao i univerziteta i fakulteta u njemu, u evropskom obrazovnom prostoru, pa tako i u Srbiji, se najbolje može razumeti primenom institucionalne organizacione teorije. Struktura obrazovnih sistema, kao i stuktura i funkcionisanje univerziteta i fakulteta je odličan primer kako primena argumenata institucionalne organizacione teorije može da

pomogne u razumevanju savremenih organizacija. U preostalom delu ovog rada pokazaćemo da se u sektoru visokog obrazovanja mogu pronaći svi važni fenomeni koje opisuje institucionalna teorija organizacije.

Organizacioni izomorfizam, na koji je ukazano na početku ovog rada kao na simptom institucionalizacije sektora, veoma je prisutan u visokom obrazovanju u Evropi, kao i u Srbiji. Taj izomorfizam je primetan ne samo na nivou organizacija visokog obrazovanja, univerziteta i fakulteta, već i na nivou čitavog sistema obrazovanja. Tako, na primer, svi sistemi visokog obrazovanja u Evropi imaju trodelnu strukturu i sastoje se od osnovnih, diplomskih i doktorskih studija. U gotovo svim sistemima visokog obrazovanja u Evropi osnovne studije traju 3 godine, diplomske 2 a doktorske 3 godine mada ima i varijanti da osnovne studije traju 4a diplomske 1 godinu. U svim sistemima visokog obrazovanja se na isti način meri radna opterećenost studenata i izražava kroz jedinstveni Evropski sistem prenosivih bodova (ECTS). U svim sistemima visokog obrazovanja postoji završni rad na diplomskim studijama kao i diploma supplement. Uz to, u svim sistemima se na ovaj ili onaj način, vrši akreditacija univerziteta i fakulteta po sličnim standardima. Takođe, organizacija i proces funkcionisanja univerziteta i fakulteta su svim evropskim državama slični: nastava na fakultetima se odvija kroz interaktivne oblike i visoku participaciju studenata, rad studenata se ocenjuje tokom nastave i na raznovrsne načine, sistem obezbeđenja kvaliteta u nastavi ima iste elemente na svim univerzitetima i fakultetima (anketiranje studenata, samoevaluacija), transparentnost rada svih univerziteta i fakulteta je obezbeđena na sličan način. Napredovanje nastavnika se vrši na osnovu kombinovane ocene njihovih naučnoistraživačkih rezultata i publikacija i njihovih rezultata u nastavi.

Zaslugu za veoma izražen izomorfizam evropskih sistema visokog obrazovanja kao i univerziteta i fakulteta u njemu, ima primena institucionalnog obrasca strukture i funkcionisanja visokog obrazovanja, tzv. „Bolonjskog modela“ (European University Association, 2014). Ovaj model je kreiran, institucionalizovan i kao takav nametnut svim sistemima visokog obrazovanja, kao i univerzitetima i fakultetima u evropskom obrazovnom prostoru. Bolonjski model visokog obrazovanja nastao je kao rezultat tzv. „Bolonjskog procesa“, dugoročnog političkog projekta izgradnje jedinstvenog sistema visokog obrazovanja u Evropskoj uniji. Ovaj projekat je započet potpisivanjem deklaracije od strane evropskih ministara visokog obrazovanja u Bolonji 1999. godine (The Bologna Declaration). Od tada do danas, u svim zemljama Evropske unije, kao i u onima koji petenduju na članstvo u njoj, traje proces institucionalizacije i primene tog Bolonjskog obrasca visokog obrazovanja, sa manjim ili većim uspesima. Evropski ministri obrazovanja čak periodično ocenjuju (na skali od 1 do 5 kao u školi) sisteme obrazovanja u pojedinim državama prema tome koliko su daleko odmakli u primeni „bolonjskog modela“ visokog obrazovanja. I Srbija, mada nije još uvek u Evropskoj uniji nastoji da

primeni institucionalni obrazac visokog obrazovanja nastao u Bolonji. Uz malu modifikaciju kojom dozvoljava da osnovne studije traju 3 ili 4 godine a diplomatske jednu ili dve godine, sistem visokog obrazovanja u Srbiji ima sve pobrojane elemente visokog obrazovanja, kao i druge zemlje evropskog obrazovnog prostora.

Posledica intitucionalizacije Bolonjskog modela visokog obrazovanja jeste to da evropski sistemi visokog obrazovanja, kao i univerziteti i fakulteti u njemu, danas svoj legitimitet, kao korisnik društvenih resursa, ne dokazuju racionalnošću, efikasnošću ili njihovim performansama, već pukom primenom elemenata propisanog „Bolonjskog modela“. Obrazovni sistem jedne zemlje kao i univerzitet u njemu ne ocenjuje se prema tome koji nivo znanja pruža studentima, koliko traje prosečno studiranje, koliko studenata koji upišu i završi fakultet, koji broj radova publikuju njegovi nastavnici, već stepenom u kome je u obrazovnom sistemu ili na univerzitetu u njemu primenjen Bolonjski model visokog obrazovanja.

Sektor visokog obrazovanja je u svim zemljama tipičan primer visoko-institucionalizovanog sektora. On je odličan kandidat za institucionalizaciju budući da zadovoljava oba uslova da bi neki sektor bio institucionalizovan. Pre svega, jako je teško meriti i standardizovati kvalitet autputa visokog obrazovanja. Stoga je gotovo nemoguće uspešnost univerziteta meriti primenom tehničkih kriterijuma racionalnosti i ekonomske efikasnosti. Ostaje nam da o kvalitetu nekog univerziteta ili fakulteta sudimo samo na osnovu toga u kojoj on meri ispunjava standarde važećeg institucionalnog obrasca. Sektor visokog obrazovanja, takođe, ne može u značajnijoj meri da kontroliše sopstvene inpute i tokove resursa. To posebno važi za državne univerzitete što ih intenzivnije izlaže procesu institucionalizacije. Najzad, svaka država i njena politička elita nastoji da sektor visokog obrazovanja stavi pod kontrolu, što se najbolje može obaviti kroz njegovu institucionalizaciju. Ne zaboravimo da „Bolonjski model“ visokog obrazovanja nije kreiran od strane akademske zajednice, već od strane administracije ministarstava prosvete država Evropske unije.

„Bolonjski model“ visokog obrazovanja kao institucionalni obrazac ima elemente sve tri vrste institucija: regulativne, normativne i kulturno kognitivne. Kulturno kognitivne karakteristike ovog obrasca nalazimo u zajedničkim vrednostima i verovanjima koje čine njegovu osnovu i iz koje proizilaze operativna rešenja u tom obrascu (European University Association, 2014). Naime, „Bolonjski proces“ počiva na verovanju da je neophodno stvaranje jedinstvenog evropskog obrazovnog prostora u kome će se studenti i nastavnici u visokom obrazovanju slobodno kretati i u kome će diploma stečena u jednoj zemlji važiti u bilo kojoj drugoj evropskoj državi. Na taj način će se obezbediti pokretljivost radne snage u evropskoj ekonomiji. Iz ovog verovanja proističe važan element Bolonjskog modela – Evropski sistem prenosivih poena (ECTS). ECTS meri opterećenje studenata izraženo u broju radnih sati potrebnih za

savladavanje gradiva. „Bolonjski model“ podrazumeva da svi univerziteti i fakulteti svoje nastavno gradivo izraze kroz broj ECTS čime se stvaraju realni osnovi da student započne studije na jednom univerzitetu u jednoj državi a završi ih na drugom univerzitetu u drugoj državi. Takođe, na ovaj način će poslodavac u bilo kojoj državi moći da bude siguran u nivo znanja diplomiranog studenta kada ga zapošljava bez obzira iz koje države studenti dolazili. Drugo važno verovanje, kao kulturno kognitivni element institucije Bolonjskog obrazovanja, jeste verovanje u potrebu da se obrazovanje prilagodi potrebama korisnika odnosno privrede i društva. Istorija evropskog visokog obrazovanja je istorija tenzija između univerziteta koji su ljubomorno čuvali svoju autonomiju i pravo da sami određuju šta će i kako učiti studente i države koja je pokušavala da obezbedi da studenti dobijaju što praktičnija znanja koja su potrebna njihovim budućim poslodavcima. Izgleda da je Bolonjski proces konačna pobeda države u toj vekovnoj borbi jer on podrazumeva nekoliko važnih karakteristika sistema visokog obrazovanja koji su upravo usmereni na tu praktičnost i ekonomičnost obrazovanja. Naime, Bolonjski proces uvodi obrazovanje iz tri etape gde osnovno obrazovanje traje tri godine. Na ovaj način, studenti brže dolaze do prve diplome te stoga visoko obrazovanje manje košta državu. Takođe, osnovne studije su veoma praktično usmerene da bi studenti na njma stekli samo one kompetencije koje su neophodne za konkretne poslove. Najzad, interaktivna nastava, praksa kao i ocenjivanje znanja tokom čitavog procesa nastave, što donosi „Bolonjski model“, takođe vodi ka bržem studiranju i praktičnosti i operativnosti usvojenih znanja.

Bolonjski obrazac visokog obrazovanja, pored kulturno kognitivnih, ima i karakteristike regulativne institucije. One su vidljivi pre svega u u tome što je „Bolonjski model“ visokog obrazovanja kreiran potpisima ministara obrazovanja svih država EU u tom trenutku (The Bologna Declaration, 1999). Tako primena ovog institucionalnog obrasca postaje obavezna za sve države potpisnice odnosno sve države EU kao i za one države koje nameravaju da postanu deo EU. Bolonjski obrazac visokog obrazovanja je pretočen u zakone o visokom obrazovanju koje su države članice EU, trenutne i buduće, donele svaka ponaosob i kao takav je postao regulativni instrument u organizovanju i funkcionisanju visokog obrazovanja. Srbija je to uradila Zakonom o visokom obrazovanju iz 2005. godine (Parliament of Serbia, 2005). Ovim Zakonom su univerzitetima i fakultetima u zemlji nametnuti osnovni elementi „Bolonjskog modela“ visokog obrazovanja. Osim toga, Zakonom su formirani i Nacionalni savet za visoko obrazovanje i Komisija za akreditaciju i proveru kvaliteta. Ova tela su kreirala i kroz proces akreditacije visokoškolskih ustanova i studijskih programa, obezbedila implementaciju standarda kvaliteta u visokom školstvu u Srbiji. Standardi kvaliteta, na osnovu kojih je izvršena akreditacija, u Srbiji imaju snagu zakona te su oni još jedan regulativni element Bolonjskog institucionalnog obrasca (Commission for Accreditation and Quality Assurance, 2006).

„Bolonjski model“ ima i elemente i karakteristike normativne institucije. Njegova primena nije obezbeđena samo zakonom, već i profesionalnim standardima visokog obrazovanja koje deli akademska zajednica u Evropskom obrazovnom prostoru. Neka rešenja Bolonjskog modela visokog obrazovanja nisu zakonom regulisana ali su postala profesionalni standard koje univerziteti njihovi nastavnici, vođeni željom da u evropskom obrazovnom prostoru dobiju legitimitet, primenjuju, čak i onda kada ne veruju sasvim u njih. Univerzitetski nastavnik u evropskom obrazovnom prostoru danas ne može biti legitimni član akademske zajednice ukoliko, barem na rečima, ne podržava i sprovodi osnovne elemente „Bolonjskog modela“ visokog obrazovanja, ma šta on lično o njima mislio. Interaktivna anstava ne može biti propisana zakonom ali jeste postala profesionalni standard u izvođenju nastave u evropskom obrazovnom prostoru.

Bolonjski institucionalni obrazac visokog obrazovanja nametnut je prinudno, normativno kao i mimetički. Prinudna primena Bolonjskog obrasca obezbeđena je kroz ugradnju osnovnih elemenata Bolonjskog procesa u zakone o visokom obrazovanju u svim zemljama potpisnicama Bolonjske deklaracije kao i kroz primenu tih zakona. To je bio slučaj i u Srbiji budući da Zakon o visokom obrazovanju predviđa primenu osnovnih elemenata „Bolonjskog modela“ (Parliament of Serbia, 2005). Drugi mehanizam prinudne primene elemenata Bolonjskog obrasca visokog obrazovanja jeste proces akreditacije. Budići da visokoškolske institucije u Srbiji ne mogu da rade ukoliko nisu akreditovane, to znači da su elementi „Bolonjskog modela“, sadržani u standardima za akreditaciju, zapravo prinudno nametnuti univerzitetima i fakultetima (Comission for Accreditation and Quality Assurance, 2006). Normativni mehanizam primene Bolonjskog institucionalnog obrasca vidljiv je kroz uticaj Bolonjskog procesa kao profesionlanog modela dobre prakse i poželjnog načina ponašanja nastavnika i istraživača na univerzitetima. Normativni uticaj se širi i kroz međuuniverzitetsku saradnju, profesionalna udruženja, kao i kroz naučne konferencije. Evropska mreža akreditacionih tela (ENQA) predstavlja takođe normativni mehanizam uticaja Bolonjskog modela. Ovo važno telo propisuje sadržaj i proces akreditacije u visokom obrazovanju (Comission for Accreditation and Quality Assurance). Članstvo u ENQA nije obavezno ali je stvar priznanja i prestiža. Tako je i KAPK u Srbiji, da bi postala članica ENQA morala da ispuni brojne zahteve normativne prirode u pogledu akreditacionih standrda i samog procesa akreditacije. Najzad, mimetički proces implementacije Bolonjskog modela je više nego vidljiv. Mnogi univerziteti i fakulteti u Srbiji, naočito oni mlađi (to su uglavnom privatni), su kurikulume studijskih programa „skidali“ sa Interneta odnosno kopirali su ih od svetski poznatih univerziteta. Mimetičkim putem su se kroz fakultete u Srbiji širile studentske ankete, standardi za obezbeđenje kvaliteta udžbenika i mnogi drugi elementi Bolonjskog modela. Interesantno je da je mimetički proces bio ugrađen i u same akreditacione standarde u Srbiji. Naime, jedan od standarda za akreditaciju studijskih programa zahtevao je da fakultet dokaže sličnost

studijskog programa koji želi da akredituje sa najmanje tri strana akreditovana studijska programa. Tako su i akreditacionim standardima fakulteti bili primorani na manje više mimetičku primenu Bolonjskog modela. Posledica prinudnog, normativnog i mimetičkog nametanja Bolonjskog modela visokog obrazovanja jeste opisani organizacioni izomorfizam univerziteta i fakulteta.

U reakcijama univerziteta i fakulteta u Srbiji na nametanje Bolonjskog institucionalnog obrasca visokog obrazovanja, možemo naći sve one koji su opisani u literaturi. Elemente „Bolonjskog modela“ visokog obrazovanja, podržanih i zakonskim propisima i standardima za akreditaciju, naši univerziteti i fakulteti su primenjivali u potpunosti, modifikovali, simbolički primenjivali ali i odbijali. Primer potpune primene Bolonjskog obrasca nalazimo u prihvatanju trodelne strukture visokog obrazovanja kao i u jednoj potpunoj novosti za visoko obrazovanje u Srbiji – doktorske studije. One do primene „Bolonjskog modela“ nisu postojale u visokom obrazovanju u Srbiji, već su doktoranti sticali doktorsku diplomu isključivo izradom dokorskog rada. Prihvatanjem Bolonjskog procesa prvo je u Zakon o visokom obrazovanju, a zatim i u standarde za akreditaciju, uneta obaveza organizovanja doktorskih studija u trajanju od tri godine da bi zatim te regulativne institucionalne zahteve univerziteti i fakulteti u njima u potpunosti prihvatili i sproveli. Zato danas svi univerziteti odnosno fakulteti u njihovom sastavu imaju nastavu na doktorskim studijama i same doktorske studije organizovane na način koji je standardan u čitavoj Evropi.

Neke elemente Bolonjskog obrasca visokog obrazovanja su naši univerziteti prvo modifikovali i prilagodili ih sebi da bi ih zatim primenili. Tipičan primer takve reakcije univerziteta jeste primena akreditacionog standarda kompetentnosti nastavnika i mentora na doktorskim studijama (Commission for Accreditation and Quality Assurance, 2006). Suočivši se sa činjenicom da postavljeni standard kompetentnosti, nastavnici na fakultetima u društveno humanističkom polju ne mogu da ispune, Univerzitet u Beogradu je jednostavno relaksirao taj standard i tako relaksirani standard onda primenio.

Neke elemente institucionalnog obrasca visokog obrazovanja naši fakulteti i univerziteti su samo simbolično primenjivali. Sistem obezbeđenja kvaliteta je Bolonjskim modelom visokog obrazovanja nametnut našim fakultetima i univerzitetima i oni su ga počeli primenjivati. No, mnoge elemente tog sistema primenjivali su samo simbolično, kako bi pokazali da prihvataju Bolonjski proces, bez suštinske primene i realnih efekata. Tako su fakulteti vršili proces samoevaluacije i anketiranja studenata o kvalitetu nastave ali samo kao ritual koji pokazuje da oni primenjuju „Bolonjski model“ visokog obrazovanja, budući da nikakve realne efekte tih aktivnosti nisu ostvarili niti su nameravali da ih ostvare. Takođe, veličina grupa studenata u nastavi, kao važan preduslov za interaktivnost nastave, je bio propisan akreditacionim standardima (Commission for Accreditation and Quality Assurance, 2006). No, fakulteti su

najčešće samo na papiru prikazivali da grupe u nastavi imaju propisani broj studenata, dok je u praksi taj broj uvek bio daleko veći.

Najzad, naši univerziteti i fakulteti su neke od zahteva institucionalnog obrasca visokog obrazovanja, manje ili više prikriveno, odbili da primenjuju. Tako su neki fakulteti upisivali studente iznad broja koji je bio propisan akreditacionim standardima ili su izvodili nastavu na odeljenjima za koje nisu imali akreditaciju.

9. Zaključak

Institucionalna teorija organizacije je relativno nova teorijska perspektiva koja nam omogućuje da razumemo neke procese i pojave u strukturiranju i funkcionisanju savremenih organizacija koje tradicionalna teorija organizacije ne može da objasni. Razlog tome jeste proces institucionalizacije u sve većem broju sektora u savremenim društvima. Taj proces podrazumeva da akteri u jednom sektoru privrede ili društva, kroz proces socijalne konstrukcije realnosti, kreiraju obrazac strukturiranja i funkcionisanja svih organizacija u sektoru, zatim ga legitimišu tako što ga proglašavaju jedino vrednim, ispravnim i poželjnim modelom ponašanja aktera u tom sektoru i na kraju ga nametnu tim akterima. Organizacije unutar sektora moraju da prihvate institucionalizovani obrazac strukture i funkcionisanja kako bi dokazali svoju legitimnost kao korisnika društvenih resursa. Zbog subjektivnog karaktera procesa institucionalizacije, institucionalni obrazac ne mora a često i nije vođen kriterijumima tehničke racionalnosti i ekonomske efikasnosti. Institucionalni obrazac strukture i funkcionisanja organizacija u jednom sektoru ima svoju regulativnu, normativnu i kulturno kognitivnu dimenziju. On se nameće organizacijama u sektoru kroz prinudu, normativni i mehanički mehanizam. Kao posledica primene istog obrasca strukturiranja i funkcionisanja u jednom sektoru organizacije u njemu postaju izomorfne.

U savremenim društvima je sve više sektora institucionalizovano, kako zbog sve težeg merenja performansi organizacija, tako i zbog sve izraženije društvene i političke elite da kroz institucionalizovane obrasce ponašanja kontrolišu aktere u tim sektorima. Sektor visokog obrazovanja je jedna od tipičnih visokoinstitucionalizovanih sektora te se organizacija i funkcionisanje jedinica u tom sektoru, univerziteta i fakulteta, ne može razumeti korišćenjem tradicionalnih teorija organizacije, već isključivo kroz prizmu institucionalne organizacione teorije. U sektoru visokog obrazovanja u Evropi, kao i u Srbiji, struktura i funkcionisanje čitavog sistema visokog obrazovanja kao i univerziteta i fakulteta unutar tog sistema, saobraženo je Bolonjskom modelu visokog obrazovanja koji ima sve karakteristike institucionalizovanog obrasca strukture i funkcionisanja. On je kreiran van samih univerziteta i fakulteta, institucionalizovan u nametnut je svim univerzitetima i fakultetima u evropskom obrazovnom prostoru. Ovaj obrazac ima regulativne, normativne i kulturno kognitivne dimenzije i nametan je kroz prinudu, normativni i mimetički mehanizam. Posledica jeste organizaciona izomorfnost univerziteta i fakulteta u evropskom prostoru visokog obrazovanja a time i u Srbiji.

Literatura

- Ashworth, R., G. Boyne, and R. Delbridge (2007) "Escape from the iron cage? Organizational change and isomorphic pressures in the public sector", *Journal of Public Administration Research and Theory*, 19:165–187.
- Berger, P. and T. Luckmann (1967) *The social construction of reality: A treatise on the sociology of knowledge*, New York, NY: Doubleday.
- Casile, M. and A. Davis-Blake (2002) "When accreditation standards change: factors affecting differential responsiveness of public and private organizations", *Academy of Management Journal*, 45 (1): 180–195.
- DiMaggio, P. J. and W. W. Powell (1983) "The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields", *American Sociological Review*, 48 (2):147–160.
- Edelman, L. B. (1992) "Legal ambiguity and symbolic structures: Organization mediation of civil rights law", *The American Journal of Sociology*, 97 (6):1531–1576.
- Frumkin, P. and J. Galaskiewicz (2004) "Institutional isomorphism and public sector organizations", *Journal of Public Administration Research and Theory*, 14(3): 283-307.
- Greenwood, R. and C. R. Hinings (1996) "Understanding Radical Organizational Change: Bringing Together The Old and The New Institutionalism", *Academy of Management Review*, 21 (49):1022–1054.
- Hinings, C. and R. Greenwood (1988) *The dynamics of strategic change*, London: Basil Blackwell.
- Hinings, C. R., R. Greenwood, T. Reay, and R. Suddaby (2004) "Dynamics of change in organizational fields", in M. S. Poole, and A. Van de Ven (Eds.), *Handbook of organizational change and innovation*, Oxford: Oxford University Press, pp. 126- 140.
- Hinings, C. R. and P. S. Tolbert, (2008) "Organizational institutionalism and sociology: a reflection", in Greenwood, R., C. Oliver, K. Sahlin, and R. Suddaby (eds.), *The Sage handbook of organizational institutionalism*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications, pp. 473–490.
- Jepperson, R. (1991) "Institutions, institutional effects and institutionalism", in Powel, W. and P. DiMaggio (eds.), *The Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago: The University of Chicago Press, pp. 143 – 164.
- Jones, G. (2001) *Organizational Theory*, Upper Sadle River, NJ: Prentice Hall.
- Kostova, T. (1999) "Transnational transfer of strategic organizational practices: a contextual perspective", *Academy of Management Review*, 24 (2): 308–324.
- Meyer, J.W. and B. Rowan (1977) "Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony", *The American Journal of Sociology*, 83 (2): 340–363.
- Mintzberg, H. (1979) *The structuring of organizations*, Englewood Cliffs, CA: Prentice Hall.
- Oliver, C. (1991) "Strategic responses to institutional processes", *Academy of Management*, 16 (1):145–179.
- Oliver, C. (1992) "The antecedents of deinstitutionalization", *Organization Studies*, 13 (4): 563–588.
- Pedersen, J. S. and F. Dobbin (1997) "The Social invention of collective actors", *The American Behavioural Scientist*, 40 (2): 431–443.

- Pedersen, J. S. and F. Dobbin (2006) "In search of identity and legitimation: bridging organizational culture and neoinstitutionalism", *American Behavioral Scientist*, 49(7): 897–907.
- Scott, R.W. (1987) "The adolescence of institutional theory", *Administrative Science Quarterly*, 32 (4): 493–511.
- Scott, R.W. (1991) "Unpacking institutional arguments", in Powell W. W. and P. J. DiMaggio (eds.) *The new institutionalism in organizational analysis*, Chicago, IL: The University of Chicago Press, pp.164–183.
- Scott, R.W. (2001) *Institutions and organizations*, 2nd ed., Thousands Oaks: Sage
- Thornton, P. H. (2002) "The rise of the corporation in a craft industry: conflict and conformity in institutional logics", *Academy of Management Journal*, 45: 81–101.
- Zucker, L. G. (1977) "The role of institutionalization in cultural persistence", *American Sociological Review*, 42:726–743.
- Commission for Accreditation and Quality Assurance (2006) Rules and regulations on accreditation standards and procedures of higher education institutions and study programs. <http://www.kapk.org>. Accessed 1. April, 2014.
- European University Association (2014), What is Bologna Process?, <http://www.eua.be/eua-work-and-policy-area/building-the-european-higher-education-area/bologna-basics.aspx>, Accessed, 10. April 2014.
- Parliament of Serbia (2005) Higher Education Act. <http://www.parlament.gov.rs>. Accessed 1. April 2014.
- The Bologna Declaration (1999), http://www.eua.be/eua/jsp/en/upload/OFFDOC_BP_bologna_declaration.1068714825768.pdf, Accessed, 10 April 2014

THE INSTITUTIONAL ORGANIZATIONAL THEORY AS A NEW RESEARCH FRAMEWORK FOR UNDERSTANDING CONTEMPORARY ORGANIZATIONS

Abstract: This paper presents basic postulates of the institutional, organizational theory as a new research framework for understanding contemporary organizations structuring and functioning. More and more structures in modern societies are being institutionalized due to changes in technical, social, and political spheres. Organizations in institutionalized sectors do not prove their legitimacy by their rationality and effectiveness, but by implementation of the current institutional pattern. Institutional pattern has its regulatory, normative, and cultural-cognitive components, and it is imposed on organizations within a sector by means of coercive, normative, and mimetic mechanisms. The consequence of implementing of a uniform institutional pattern in the structuring and functioning of all organizations within a sector is organizational isomorphism. The described elements of the institutional, organizational theory are applied in the analysis of structuring and functioning of universities and faculties in the higher education sector in Europe and Serbia. It is shown how the Bologna Higher Education Model, as a typical institutional pattern, impacts structuring and functioning of all universities and faculties in the European higher education area, thereby implicating their organizational isomorphism.

Keywords: institution, theory, organization, higher education, university