

## Organizacijos kaip konstitucinės sistemos\*\*

### IVADAS

Ir kasdienėje kalboje, ir akademiniam diskurse mes dažnai kalbame apie kolektyvines esybes - komercines firmas, savanoriškas asociacijas arba vyriausybes - taip, lyg jos būtų veikiantys ir priimantys sprendimus vienetai, panašūs į žmones. Pavyzdžiui, mes sakome, kad vyriausybės imasi veiksmų, korporacijos laikosi strategijų, o universitetai vadovaujasi savo politika, - tarsi vyriausybės, korporacijos ar universitetai turėtų sugebėjimą, kurį paprastai priskiriame individualiems asmenims. Tiksliau kalbant, sugebėjimą pasirinkti ir veikti. Klausimas, kokią reikšmę mes turime teikti šiai kalbos vartosenai, ilgą laiką buvo pagrindinis klausimas ginčijantis metodologinio individualizmo šalininkams ir priešininkams.

Kai kurie metodologinio individualizmo šalininkai argumentavo taip, lyg jie manytų, kad tas principas iš jų reikalauja kategoriškai teigti, kad tokia kalba gali būti tik metaforiška ir kad ji vartotina tik kaip santrumpa, perteikianti tikslesnį, bet užtat mažiau patogų raiškos būdą. Jų nuomone, suprasdami tokią kalbą pažodžiui, lyg ji būtų apie tikrai egzistuojančius "kolektyvinius veikėjus", padarytume klaidą: reifikuotume kalbos kolektyvines sąvokas. Kita vertus, metodologinio individualizmo oponentai

yra linkę primygtinai teigti, kad tokia kalba visai nėra metaforiška, o tokios kolektyvinės esybės kaip komercinės firmos ar vyriausybės iš tikrųjų yra "realūs veikėjai". Jų požiūriu, būtent dėl metodologinio individualizmo nesugebėjimo susidoroti su šiuo socialinės realybės aspektu jis nėra tinkamas socialinės teorijos principas.<sup>1</sup>

Aš bandysiu ieškoti vidurio tarp dviejų kraštutinių požiūrių, išlaikydamas tinkamai patikslinto metodologinio individualizmo nuostatas. Aš pateiksiu argumentus, kad metodologinio individualizmo oponentai yra teisūs, kai teigia, kad kalbėjimas apie korporacijų, asociacijų, vyriausybės ar kitų organizacijų sprendimus ir veiksmus pranoksta metaforų kalbą. Taigi aš parodysiu, kad iš tikrųjų organizacijos pagrįstai gali būti laikomos veikiančiais vienetais, kurie priima sprendimus, arba, vartojant Jameso S. Colemano terminą<sup>2</sup>, *korporaciniais veikėjais (corporate actors)*. Tačiau aš taip pat nesutinku su išvada, kad mes turime išsižadėti metodologinio individualizmo<sup>3</sup>, jeigu norime traktuoti organizacijas kaip veikėjus. Aš manau, kad pagrįsta organizacijų teorija turi atsizvelgti į abu dalykus: ji turi pripažinti, kad organizacijos yra "korporaciniai veikėjai" ne tik metaforiška prasme, ir ji turi parodyti, kaip ši

\* Viktoras Vanbergas 1968 m. baigė sociologijos studijas Mūnsterio universitete. 1974 m. Berlyno Technikos universitete apgynė filosofijos daktaro disertaciją, o 1981 m. habilitavosi Mannheimo universitete. 1984-1985 m. - ekonomikos profesorius George'o Masono universitete Fairfaxe (JAV). Nuo 1995 m. - ekonominės politikos profesorius Freiburgo universitete (Vokietija). Pagrindinės tyrimų sritys: institucijų ekonomika ir tvarkos ekonomika. Pagrindinės publikacijos: *Die zwei Soziologien. Individualismus und Kollektivismus in der Sozialtheorie*. Tübingen: Mohr Siebeck, 1975; *Markt und Organisation. Individualistische Sozialtheorie und das Problem korporativen Handelns*. Tübingen: Mohr Siebeck, 1982; *Rules and Choices in Economics*. London: Routledge, 1994.

\*\* Versta iš: Vanberg V. Organizations as Constitutional Systems. - Constitutional Political Economy, vol. 3, 1992, p. 223-253. Vertė Zenonas Norkus.

faktą galima įvertinti remiantis individualistinės metodologijos pagrindu. Mano tikslas - nubrėžti teorinio požiūrio, kuris pajėgia pasiekti abu šiuos tikslus, kontūrus.

Pačioje pradžioje reikia pašalinti vieną potencialų painiavos šiuose klausimuose šaltinį. Argumentuoti, kad organizacijos yra korporaciniai veikėjai ne tik metaforiška prasme, nereikia teigti, kad *visi* kolektyviniai vienetai, kasdienėje kalboje ar netgi akademiniam diskurse vadinami "veikėjais", yra šitaip vadinami pagrįstai. Mes turime atidžiai skirti dvi kolektyvinių sąvokų rūšis. Tiksliau kalbant, tas rūšis, kurių referentai yra *organizuotos* kolektyvinės esybės (verslo korporacijos, universitetai ar vyriausybės), ir tas, kurios nurodo vien tik statistines kategorijas ar konceptines konstrukcijas ("bedarbiai", "intelektualai", "darbininkų klasė" ar "žmonija"). Kitaip negu pirmieji, jie tiesiog neegzistuoja kaip organizuoti vienetai, įvardijantys kolektyvinio veiksmo išteklius. Vartoti "visuomenės", "klasės", "rasės", "žmonijos" ir pan. sąvokas, tarsi jos įvardytų korporacinius veikėjus, tolygu daryti kategorijos klaidą. Šio teksto objektas yra vien tik organizuotos kolektyvinės esybės, kurias mes vadiname *organizacijomis*. "Korporacinio veikėjo" pavadinimas tinka tik joms.

Aš dėstysiu savo argumentus, lygindamas keturis teorinius požiūrius organizacijų tyrimuose. Aš jas vadinsiu *tikslo paradigma*, *mainų paradigma*, *sutarčių ryšio paradigma* (*the nexus of contracts paradigm*) ir *konstitucine paradigma*. Aš mėginsiu įrodyti, kad tik konstitucinė paradigma pateikia perspektyvą, kurioje nuosekliai derinasi individualistinė metodologija ir požiūris į organizacijas kaip korporacinius veikėjus. Tikslo paradigma yra nesuderinama su metodologiniu individualizmu; mainų paradigma ignoruoja ypatingą organizuoto kolektyvinio veiksmo prigimtį; o

apie sutarčių ryšio paradigmą galima pasakyti, kad ji (atsižvelgiant į pačią interpretaciją) sutampa arba su konstitucine, arba su mainų paradigma.

## TIKSLO PARADIGMA

Organizacijų teorijoje, kaip ir apskritai socialinėje teorijoje, yra priimta aprašyti organizacijas kaip "tikslingas sistemas" (*goal-directed systems*)<sup>4</sup>. Atrodo, kad vadinamoji "tikslo paradigma" yra "vyraujanti organizacijų koncepcija"<sup>5</sup>. Iš tikrųjų organizacijų kaip tikslingų sistemų sąvoka atrodo taip tvirtai įsišaknijusi, kad retai keliamas klausimas, ar organizacijų tikslingumo prielaida tikrai yra tinkama bei analitiškai vaisinga. Tai, kad egzistuoja *organizacijos tikslas*, atrodo kaip "neginčijama bei neginčytina prielaida"<sup>6</sup>, o visas dėmesys skiriamas klausimui, kaip organizacijų tikslai gali būti identifikuoti ir kaip jie lemia organizacijų elgesį<sup>7</sup>.

Tikslo paradigmai įtikinamumą tikriausiai suteikia faktas, kad ji mums yra natūralus ir neginčytinas individualaus žmogaus veiksmų interpretacijos būdas. Kadangi laikome savaime suprantamu dalyku, kad asmens veiksmai gali būti suprasti remiantis jo ar jos tikslų terminais, esame linkę manyti, kad organizuotas kolektyvinis veiksmas taip pat gali būti suprastas remiantis tokio veiksmo tikslų terminais. Tačiau ką besakytume apie tikslo paradigmos vaisingumą individualaus žmoniškojo elgesio tyrimuose (į šį klausimą man nėra reikalo šiame kontekste gilintis). jos vertė yra abejotina organizuoto kolektyvinio veiksmo atžvilgiu.

Literatūroje randame ne vien tik didelę pasiūlymų įvairovę, kaip turėtų būti apibrėžta organizacijos tikslų sąvoka. Sutarimas dėl šios sąvokos svarbos, kuris iš pirmo žvilgsnio atrodo labai tvirtas, pasirodo esąs bereikšmis, vos tik rimčiau bandoma tikslinti jos turinį. Tokią išvadą

daro vienas iš autorių, perskaičiusių visą šią literatūrą: “organizacinės analizės požiūriu, tikslo siekimo koncepcijos keblumas yra tas, kad anaipol nėra aišku, kas yra organizacijos tikslai”.<sup>8</sup>

Atrodo, kad “tikslų paradigmos” šalininkai susiduria su dilema: jie primygtinai teigia, kad organizacijos tikslo sąvoka yra būtina, tačiau nepajėgia tos sąvokos aiškiai apibrėžti, nereifikuoti organizacijos.<sup>9</sup> Kai kurie autoriai atsako į šią dilemą patys puldami ir drąsiai skelbdami, kad jie laiko “tokią reifikaciją būtina ir teisinga”.<sup>10</sup> Tačiau tie, kurie nėra pasirengę tokiu būdu atmesti “individualistinio kritikų sparno”<sup>11</sup> priekaištą dėl reifikacijos, nesuranda būdo, kaip jie galėtų tos dilemos išvengti. Dėmesio verta nesėkmė nedviprasmiškai ir analitiškai vaisingu būdu patikslinti organizacijos tikslų sąvoką yra neišvengiamas pastangų išspręsti neišsprendžiamą problemą padarinys: t.y. bandymas įtraukti į individualistinį kontekstą sąvoką, kuri gali būti prasminga tik organiškame, kolektyvistiniame kontekste. Tikslas visada yra *kieno nors (somebody)* tikslas, ir todėl apie organizacijos tikslą tiesiogine prasme galime kalbėti tik tuo atveju, jeigu norime organizacijai priskirti jos pačios tikslą ir interesą, nesusijusį su jos individualių narių tikslais ir interesais. Kokia bebūtų tokios organiškos sampratos aiškinamoji vertė, - o socialinių mokslų istorija nepateikia jokių įrodymų, kad tai gali būti vaisinga teorinė perspektyva, - tik kolektyvistiniame filosofiniame kontekste organizacijos tikslo sąvoka gali būti nuosekliai suprantama tiesiogine prasme. Tačiau neatrodo, kad tarp organizacijų teoretikų, vartojančių šią sąvoką, yra daug tokių, kurie norėtų atmesti individualistinę perspektyvą aiškaus kolektyvistinio požiūrio naudai.

Prieštaravimus, kurie turi kilti, kai atskirų

organizacijos tikslų sąvoka yra vartojama individualistiniame kontekste, atspindi toks tipiškas argumentavimo pavyzdys. Viena vertus, nurodomi reifikacijos pavojai ir pažymima, “kad, griežtai kalbant, organizacijos neturi tikslų; juos turi tik individai”.<sup>12</sup> Tačiau tuo pat metu yra ginama tezė, kad organizacijos tikslų sąvoka yra esminė sąvoka, kuri turi būti atidžiai skiriama nuo individualių organizacijos narių tikslų sąvokos.<sup>13</sup> Netgi tokie autoriai, kaip R.M.Cyertas ir J.G.Marchas ar H.A.Simonas, kurie šią problemą suvokia geriau už kitus, ne visada išvengia tokių prieštaravimų. Jie pareiškia, kad “žmonės (individai) turi tikslus, o žmonių kolektyvai - ne”, ir vis dėlto teigia, kad “organizacijos sprendimų priėmimo teorijoje mums - organizacijos lygmenyje - reikia kažko panašaus į individualius tikslus individų lygmenyje”.<sup>14</sup> Cyertas ir Marchas pripažįsta tokios pozicijos keblumus, kai jie rašo: “teoretiko problema yra rasti tokią organizacijos tikslų sampratą, kuri būtų suderinama su jų pripažinimu vien regimybe.”<sup>15</sup> O Simonas savo esė apie organizacijos tikslų sąvoką pradeda tokiomis pastabomis: “sunku įvesti organizacijos tikslo sąvoką, nereifikuojant organizacijos, t.y. neinterpretuojant jos kaip platesnio dalyko sąveikaujančių individų sistema. Kita vertus, tikslų sąvoka atrodo būtina organizacijos teorijai”.<sup>18</sup>

Reikia pažymėti, kad neoklasikinė ekonomika susipainiojo tokiuose pat metodologiniuose prieštaravimuose, kai ji bandė į savo individualistinį kontekstą įtraukti organizuotų kolektyvinių vienetų (ypač firmų ir vyriausybių) aiškinimą, traktuodama juos kaip tikslingai orientuotas sistemas, t.y. pasitelkdama objektyvios funkcijos terminą, ir tikslindama jį kaip gerovės maksimalų padidinimą arba kaip pelno maksimalų padidinimą. J.M.Buchanasas šitaip nusako įtampą tarp ekonominės teorijos individualistinės orientacijos ir kolektyvistinės

tendencijos, būdingos socialinės gerovės funkcijai: “visą šią problemą reikėtų interpretuoti kaip priklausančią ‘arba - arba’ tipo problemoms. Mes galime priimti kaip filosofinį pagrindą individualizmą, kuriame individas yra vienintelė esybė, turinti tikslus. Šiuo atveju negali būti iškeltas joks socialinio ar kolektyvinio racionalumo klausimas. Socialinė vertės skalė tiesiog neegzistuoja. Arba, priešingai, mes galime priimti kurią nors organinių filosofinių prielaidų variantą, kuriame kolektyvas yra nepriklausoma esybė, turinti savo vertinimų tvarką (...). Šiuos filosofinius pagrindus visada reikia aiškiai skirti, ir reikia aiškiai pasakyti, kad bet kokia socialinė vertės skalė gali būti nagrinėjama tik organiniame kontekste”.<sup>17</sup>

Kalbant apie *firmų* interpretacijos objektyviosios funkcijos terminus, daug kartų buvo nurodyta, kad neoklasikinė firmos teorija visai nėra ekonominės organizacijos teorija, o traktuoja firmą kaip “juodąją dėžę”, kuriai ji priskiria sugebėjimą tikslingai, racionaliai veikti, apibrėždama tą veiklą kaip pelno maksimalų padidinimą arba pasitelkdama kitų tikslų terminus.<sup>18</sup> R.R.Nelsonas ir S.G.Winteris nurodo prieštaravimus, kurie kyla iš šio požiūrio, kai jie pažymi, kad “didžiulės pastangos, kurios buvo skirtos verslo firmos tikslų problemai, gali būti rodikliu tų intelektinių problemų”, kurios atsiranda dėl firmos kaip vientiso racionalaus veikėjo sąvokos nesuderinamumo su “individualistine ir utilitaristine filosofija, kuria remiasi neoklasikinė ekonominė teorija”.<sup>19</sup>

Priežastis, dėl kurios šitaip atkakliai laikomasi organizacijos tikslų sąvokos, nepaisant aiškių prieštaravimų, kuriuos implikuoja jos vartojimas, yra ne jos kaip analizės įrankio naudingumas, bet patrauklumas, kuriuo ši sąvoka pasižymi dėl savo sugebėjimo užfiksuoti ypatingą organizacijų prigimtį, kuri yra būdinga joms kaip

priimantiems sprendimus ir veikiantiems vienetams.<sup>20</sup> Tačiau kaip įtikinamai beatrodytų tikslo sąvokos vartojimo sferos išplėtimas, taikant ją ne vien individualių žmoniškųjų veiksmų supratimui, bet ir organizacijų kaip priimančių sprendimus bei veikiančių vienetų tyrimui, tai yra įmanoma (kaip buvo nurodyta anksčiau) tik teorinio nuoseklumo sąskaita. Suprantant ją tiesiogine prasme, organizacijos tikslų sąvokos tiesiog neįmanoma neprieštaringai interpretuoti individualistiniame kontekste. O jeigu ji vartojama tik metaforiškai, tai ji yra neabejotinai suderinama su individualistine koncepcija, tačiau ji nebegali atlikti savo kaip vienijančio konceptinio įrankio funkcijos, kurią ji atlieka, atspindėdama specifinę organizacijų kaip korporacinių veikėjų prigimtį. Jeigu organizacijos tikslų sąvoka vartojama, pavyzdžiui, kaip organizacijos narių tikslų metafora, tai ji suskyla į daugybę skirtingų, potencialių “organizacijos tikslų” specifikacijų, - atsižvelgiant į tai, kokią individualių tikslų aibę ar poaibį “aprečia organizacijos tikslo” sąvoka. Kaip bus parodyta vėliau, tokiam sąvokos apibrėžimui būdingas polinkis suplakti apibrėžimo klausimą - ar verta organizacijas apibrėžti kaip “tikslingas sistemas”? - su empiriniu klausimu - ar visi individualūs organizacijos nariai (arba patikslintas jų poaibis) iš tikrųjų turi tam tikrus bendrus tikslus?

## MAINŲ PARADIGMA

Natūralioji “tikslų paradigmos” alternatyva yra organizacijų kaip mainų sistemų interpretacija. Mainų paradigma, kurią Charles’as Barnardas ir Herbertas Simonas pasiūlė anksčiau už kitus teoretikus, plėtojusius panašias analitines schemas, leidžia tiesiogiai pritaikyti individualistinį požiūrį į organizacijas. Barnardo ir Simono “paskatinimų ir indėlių

teorija" vaizduoja organizaciją kaip mainų ryšių tinklą. Šie ryšiai sieja asmenis, kurie įneša indėlius į "organizaciją" mainais už paskatinimus (*inducement*), kuriuos jie gauna "iš organizacijos". Pagrindinė prielaida yra ta, kad bet kurioje veikloje individai dalyvauja, tikėdamiesi tam tikro atlyginimo, ir kad jie liaujasi dalyvauti, jeigu laukiamas atlyginimas jiems mažiau vertingas už dalyvavimo alternatyvinius kaštus (*opportunity costs*).<sup>21</sup>

Kiti mainų paradigmos pavyzdžiai yra R. S. Salisbury'io "Interesų grupių mainų teorija" (1969), A. A. Alchiano ir H. Demsetzo firmos mainų teorija<sup>22</sup> ir R. M. Emersono grupių ar organizacijų kaip "kolektyvinių veikėjų" mainų teorija.<sup>23</sup> Salisbury teigia, kad interesų grupės gali būti analizuojamos remiantis mainų ryšių tarp "antreprenerių/organizatorių" ir "klientų/narių" terminais.<sup>24</sup> Alchianas ir Demsetzas aprašo "firmą" - organizaciją kaip mainų struktūrą, kuri nuo įprastinių decentralizuotų rinkos mainų skiriasi tik tuo, kad tie mainai yra sutelkti apie tam tikrą "centrinį sutarties agentą".<sup>25</sup> O Emersonas savo sociologinės mainų teorijos metmenyse išskaido organizacijas arba grupes į aibes mainų santykių tarp individo ir grupės<sup>26</sup>, "grupę" suprasdamas kaip N-1 narių koaliciją priešpriešinamą individualiam nariui M.<sup>27</sup>

Nekyla jokių abejonių, kad mainų teorijos išvengia konceptinių prieštaravimų, kuriuos "tikslų paradigma" sukelia individualistiniame kontekste. Bet tai pavyksta tik kito trūkumo sąskaita. Jos nepajėgia sistemingai atsižvelgti į ypatingą organizacijų kaip korporacinių veikėjų prigimtį. Pvz., kai Emersonas, kalba apie mainus tarp individualių narių ir "grupės" ar "N-1 narių koalicijos", jis tiesiog daro prielaidą, kad "grupė" arba "koalicija" yra socialiniai vienetai, "kurie gali būti laikomi viena partija mainų santykiuose su kitomis partijomis".<sup>28</sup> Tačiau jis nepaaiškina, kuria prasme grupė arba

organizacija yra laikoma kolektyviniu arba korporaciniu veikėju. Geriausiu atveju kalbėjimas apie mainus tarp grupės/koalicijos ir individualių narių perteikia požiūrį į organizaciją kaip juodąją dėžę, o blogiausiu - implicitišką organizacijos reifikaciją.

Mainų teorijos, kurios aprašo organizaciją pasitelkdamos mainų tarp individualių asmenų terminus, nesusiduria su nurodytomis problemomis. Turimo galvoje Salisbury'io (mainų tarp "organizatoriaus" ir "narių") bei Alchiano ir Demsetzo (mainų tarp "centrinio sutarties agento" ir kitų dalyvių) koncepcijos. Tačiau jų prielaida, kad organizacijas nuo kitokių mainų tinklų skiria mainų santykių centralizavimas, susiduria su prieštaravimu, kad centralizuotus mainų tinklus galima aptikti taip pat ir grynuosiuose rinkos mainų tinkluose. Šitaip, pavyzdžiui, centralizuotą mainų tinklą tarp krautuvininko ir jo nuolatinių klientų mes vargu ar pavadinsime organizacija.

Organizacijų interpretacija mainų teorijoje mums tiesiog nepasako, kas organizacinius santykius skiria nuo rinkos mainų santykių. Šį faktą kai kurie mainų paradigmos šalininkai vaizduoja kaip dorybę, argumentuodami, kad iš tikrųjų tarp jų nėra jokių skirtumų. Alchianas ir Demsetzas straipsnyje "Gamyba, informacijos kaštai ir ekonominė organizacija", susilaukusiame plataus atgarsio, atmeta požiūrį, kurį R. Coase dėsto pirmą kartą 1937 m. paskelbtame straipsnyje "Firmos prigimtis".<sup>29</sup> R. H. Coase teigia, kad firmos viduje rinkos mainų transakcijas eliminuoja ir pakeičia alternatyvinis koordinacijos metodas. Tiksliau kalbant, antreprenerio-koordinatoriaus vadovavimas, kurį atspindi pavaldumo santykis (*authority relation*) tarp samdytojo ir samdomojo. Alchianas ir Demsetzas prieštarauja, kad santykiuose firmos viduje nėra "autoritarinės kontrolės". Jie yra tiesiog "sutartinė struktūra, dėl kurios sąlygų vyksta

nuolatinės derybos su centriniu agentu". Tai labai panašu į nuolatinės derybas tarp krautuvininko ir jo klientų.<sup>30</sup> Panašiai samprotauja ir kiti autoriai. Pvz., B. Kleinas pažymi, kad Coase "padarė klaidą, griežtai atskirdamas transakcijas firmose nuo transakcijų tarp firmų", ir teigia, kad būtų vaisingiau "transakcijas firmose laikyti (sutartiniais) rinkos santykiais".<sup>31</sup> M. Jensenas ir W. Mecklingas eina dar toliau, ne tik atmesdami Coase'o vidinių firmos valdžios santykių sąvoką, bet ir kritikuodami Alchiano ir Demsetzo teiginį, kad būdingas firmų bružas yra gamyba su jungtinėmis sąnaudomis (*joint input production*).<sup>32</sup> Jie neigia, kad firmos ar organizacijos yra veiksmo vienetai ar komandos, teigdami, kad jos "yra tiesiog teisinės fikcijos".<sup>33</sup> Jų požiūriu, egzistuoja "vien sudėtinių santykių įvairovė" ir "tėra mažai ar nėra visai jokios prasmės bandyti atskirti tuos dalykus, kurie yra firmos (ar bet kokios kitos organizacijos) 'viduje' nuo tų, kurie yra jos 'išorėje'".<sup>34</sup> Jie daro tokią išvadą: "šia prasme firmos elgesys yra panašus į rinkos elgesį, t.y. jis yra sudėtingo pusiausvyros proceso rezultatas".<sup>35</sup>

Tikriausiai tarp organizacijų kaip mainų modelio šalininkų nėra daug tokių, kurie norėtų eiti šitaip toli kartu su Jenseniu ir Mecklingu ir tiesiog neigti, kad egzistuoja kokie nors svarbūs skirtumai tarp rinkos mainų ir santykių organizacijos viduje. Bet vos tik rimčiau pamėginama atsižvelgti į ypatingą organizacijų kaip kolektyvinio veiksmo vienetų vaidmenį, turi išaiškėti mainų sąvokos ribos. Galima įtarti, kad šios ribos ir yra priežastis, dėl kurios tokie autoriai kaip Simonas, Cyertas ir Marchas organizacijos tikslo sąvoką laiko būtina, kalbėdami apie šias organizacijas kaip sprendimus priimančius ir veikiančius socialinius vienetus, - nepaisant akivaizdaus prieštaravimo tarp tokių nuorodų, susijusių su organizacijos tikslais, ir organizacijos

interpretavimo mainų sąvokos, kuri kitais atžvilgiais yra individualistinė.<sup>36</sup> Šios ribos taip pat gali paaiškinti, kodėl "mainais grindžiamos" organizacijų teorijos šalininkai dažnai paslapčiomis pakeičia mainų sąvokos turinį, kai santykius pačiose organizacijose jie vadina "kompleksiniais", "netiesioginiais" ar "daugiašaliais mainais", kuriuos reikia skirti nuo "paprastų" ar "tiesioginių" rinkos mainų. Tačiau tokios terminijos vartojimas negali pakeisti sistemiškos teorinės analizės, keliančios klausimą, kuo skiriasi rinkos santykiai nuo santykių pačioje organizacijoje.<sup>37</sup>

Mainų koncepcija organizacijų tyrimuose tiek pagal savo privalumus, tiek pagal savo trūkumus yra savotiškas tikslo paradigmos veidrodinis atspindys. Tikslo paradigma įžvelgia organizacijų kaip korporacinių veikėjų prigimtį, bet yra nesuderinama su individualistine perspektyva. Mainų paradigmai būdingas nuoseklus individualizmas, tačiau ji nepateikia sistemiško ir teorinio organizuoto kolektyvinio veiksmo aiškinimo.

### Sutarčių ryšio koncepcija

Alchiano/Demsetzo, Kleino ir Jenseno/Mecklingo darbai, kuriuos aš ką tik minėjau, priklauso tam literatūros masyvui, kuris vadinamas "naująja organizacijų ekonomika".<sup>38</sup> Ją firmos ir organizacijos apskritai įtraukia kaip *sutarčių ryšio* interpretaciją. Alchianas ir Demsetzas nurodo šią jungiančią temą, kai jie vadina firmą komandinio gamybos proceso (*team production process*) "kontraktine struktūra" (*contractual structure*). Anot Kleino, požiūris į "visas organizacijas kaip gamybos veiksmų savininkų "eksplicitiškų ir implicitiškų sutarčių grupes" yra " esminis indėlis į ekonomikos teoriją".<sup>39</sup> O Jensenas ir Mecklingas nurodo tokį požiūrį į firmą kaip "individų sutartinių santykių ryšį ar aibę"

privalumą: jis išvengia “firmos personalizavimo” klaidos, kuri padaroma, kai “objektyvi funkcija” bei panašūs dalykai yra priskiriami firmoms.<sup>40</sup>

Tačiau aš šiuos autorius jau klasifikavau kaip mainų paradigmos atstovus. Kyla klausimas, kaip jie tuo pačiu metu gali būti asocijuojami su kita teorine koncepcija, kurią aš ruošiuosi aptarti atskirai. Mano atsakymas toks: darbams, kurie patenka į kontraktų ryšio rubriką, homogeniška teorinė perspektyva nėra būdinga. Aš parodysiu, kad galimos dvi iš esmės skirtingos kontraktų ryšio sąvokos interpretacijos. Vienoje interpretacijoje ji nesiskiria nuo mainų paradigmos, o kitoje – sutampa su konstitucine paradigma, kurią aš detalčiau aptarsiu kitame skirsnyje.

Kontrakto ryšio sąvoka gali reikšti visiškai skirtingus dalykus, atsižvelgiant į tai, dėl ko ji vartojama: ar siekiant pabrėžti *skirtumus* tarp organizacijas konstituojančių sutarčių ir tų, kuriomis pagrįsti įprasti rinkos mainai, ar – jų *panašumus*.<sup>41</sup> Ji gali būti vartojama dėl to, kad sutartis tarp organizacijos mainų yra *tos pačios prigimties*, kaip ir rinkos mainų sutartis. Arba ji gali būti vartojama siekiant pabrėžti, kad organizaciją sudarančios sutartis iš esmės skiriasi nuo tų, kurios kontroliuoja rinkos santykius. Pirmuoju atveju sutarčių ryšio koncepciją galima laikyti mainų paradigmos dalimi. Antruoju atveju jai būdingas polinkis sutapti su konstitucine paradigma.

Darbai, kurie gali būti priskirti sutarčių ryšio paradigmai, skiriasi pagal jų polinkį į vieną ar į kitą pusę. Argumentai, kuriuos aš citavau iš Alchiano/Demsetzo, Jenseno/Mecklingo ir Kleino darbų, aiškiai atsiduria mainų paradigmos pusėje. Tą patį galima pasakyti apie E. Famos pasisakymus, kurie paremia “sutarčių ryšio perspektyvą”<sup>42</sup>, nors Fama (kaip ir Alchianas/Demsetzas) laiko komandinę gamybą (*team-production*) specifiniu vidinių firmos santykių bruožu. Kas “laiko firmą sutarčių tarp

gamybos veiksmų aibe”, tas traktuoja firmą “kaip komandą”, – pažymi Fama.<sup>43</sup> “Firma yra tiesiog kontraktų aibė, kuri galioja sąnaudų (*inputs*) sujungimo būdams gamyboje bei dalyboms, kurių objektas yra gautų už produkciją įplaukų paskirstymas tarp įeigu savininkų.”<sup>44</sup>

Sutarčių ryšio literatūroje skirtumus tarp rinkos santykių ir santykių firmos viduje sistemingai pabrėžia V. Goldbergo “ryšinių mainų koncepcija”. Kai Goldbergas rašo apie “firmą konstituojančią sutarčių tinklą”<sup>45</sup>, jis nori pabrėžti ypatingą prigimtį, būdingą ilgalaikiams, kompleksiškiems, sutartiniams daugelio dalyvių firmose santykiams, kuriuos jis vadina “ryšiniiais mainais”. Iš to, kaip Goldbergas įvardija “esminį ryšinių mainų bruožą”<sup>46</sup>, paaiškėja, kad sutarčių tinklą, kuris yra firmos pagrindas, jis laiko jos *konstitucija*. Tai sutartis, kuri apibrėžia nuolatinio ryšio sąlygas, tęstines bendros įmonės taisykles ir apribojimus. Goldmanas eksplicitiškai skiria du pasirinkimo lygius (ši perskyra turi esminę reikšmę konstitucinėje perspektyvoje). Tai konstitucinis pasirinkimas *tarp* taisyklių ar apribojimų ir subkonstitucinis pasirinkimas šių taisyklių *rėmuose*.<sup>47</sup> Tarp kitko Goldmanas aptaria konstitucinės sutarties vaidmenį, kurį ji vaidina kaip įrankis prisiimant įsipareigojimus, be kurių nėra galimos specifinės investicijos firmai ar organizacijai. Kadangi tokių, “reikalaujančių pasitikėjimo”, investicijų vertė “priklauso nuo ryšio tęstinumo”,<sup>48</sup> jos yra pažeidžiamos eksploatacijos ir devalvacijos požiūriu. Kaip pažymi Goldbergas, tokios investicijos gali būti daromos tik tada, jeigu partneriai bendroje įmonėje prisiima vertus tikėjimo įsipareigojimus (*credible commitments*), kurie sumažina tokios eksploatacijos tikimybę.<sup>49</sup>

Panašiai argumentuoja O. Williamsonas, kai jis firmas ir organizacijas apibūdina apskritai kaip “susaistytas komandas” (“*relational*

teams”).<sup>50</sup> Jas siejančių sutarčių prigimtis gali būti suprasta kaip atsakymas į “investicijų specifiškumo” bei “idiosinkratiškų transakcijų” problemas, kurios iškyla tokiose komandose. Abi problemas sieja funkcinė priklausomybė nuo išteklių pakeičiamumo komandiniame gamybos procese: investicijos specifiškumas yra tuo didesnis, kuo labiau investicija yra specializuota tam tikros transakcijos ar komandos atžvilgiu, o todėl - kuo sunkiau ar brangiau kaštuoja tą investiciją skirti kokiam nors alternatyviai transakcijai ar komandai. Transakcijos yra idiosinkratiškos tiek, kiek jos yra neatsiejamos nuo tokių specializuotų investicijų, kuriose “specifinė partnerių tapatybė turi svarbių padarinių kaštams”.<sup>51</sup> Williamsono koncepcijos logika implikuoja, kad problemos bei konfliktai, kurie gali kilti tokiuose kontekstuose, suteikia “firmos” sutarčių tinklui ypatingus bruožus.

Aš anksčiau pažymėjau, kad pagrindinis Alchiano ir Demsetzo požiūris į firmą kaip “kontraktų ryšį” polinkis yra pabrėžti rinkos mainų ir transakcijų firmose panašumus, o ne skirtumus. Vis dėlto naujausiuose Alchiano darbuose šiuo klausimu galima pastebėti svarbų akcentų pasikeitimą. Straipsnyje “Nuosavybės teisės”, parašytame žodynui *The New Palgrave*, Alchianas firmą apibrėžia kaip “daugelio kooperuojančių savininkų išteklių rinkinį, susaistytą sutartimis”<sup>52</sup> ir pažymi, kad komanda, vadinama firma, “remiasi ilgalaikėmis apribojančiomis sutartimis tarp savininkų, kurie investavo į tos firmos sąnaudas pritaikytų išteklių grupę”.<sup>53</sup> Alchianas aiškina, kad “sutartiniai apribojimai” yra “skirti individualių savininkų oportunistui ir ‘moralinei rizikai’ (*moral hazard*) suvaržyti; ji kyla tada, kai kiekvienas jų siekia išgauti iš kito specifišką firmai, ekspropriuojamą sudėtinę kvazirentą”.<sup>54</sup>

Dviejuose bendruose su S. Woodward parašytuose straipsniuose<sup>55</sup> Alchianas aiškiai

siekia priimti *konstitucinės* firmos interpretaciją. Jis ir Woodwardas nurodo, kad “konstitucijos ir sutartys, kurios sudaro firmą”<sup>56</sup>, iš esmės skiriasi nuo įprastinių rinkos mainų sutarčių. Jie teigia, kad pasitelkus rinkos mainų sutartis “perduodamos nuosavybės teisės ištekliams”, o pirmosios - “tai pažadas būsimų veiksmų (...) ir investicijų (...), kurių vertė priklauso nuo to, ar kiti dalyviai įvykdys savo pažadus”.<sup>57</sup> Anksčiau Alchianas įrodinėjo<sup>58</sup>, kad santykis tarp samdytojo ir samdinio yra serija epizodiškų sutarčių (*spot contracts*), kurias galima palyginti su santykiu tarp krautuvininko ir kliento. Alchianas ir Woodward aiškiai pažymi, kad “ilgai trunkanti epizodiškų mainų serija (nesvarbu, ar kiekvienas atskiras mainų aktas yra subalansuotas)”<sup>59</sup> skiriasi nuo ilgalaikių sutarčių, kurios konstituoja firmą, t.y. nuo sutarčių, kurios “vaidina esminį vaidmenį užtikrinant komandos darbo tęstinumą”.<sup>60</sup> Jie aiškina, kad šios sutartys įkūnija įsipareigojimus: jos suvaržo būsimus pasirinkimus; “jos nėra jautrios visų galimų vėlesnių pakitimų atžvilgiu” ir “apriboja ateities derybų galimybes”.<sup>61</sup> Pagrindas, leidžiantis šitaip suvaržyti ilgalaikes sutartis, yra priklausomybės tipai, kurie egzistuoja visose komandų struktūrose, kur kooperuojančios sąnaudos neturi tobulų pakaitalų, t.y. negali būti “pakeistos be kaštų”.<sup>62</sup>

Skirtumai tarp įprastų rinkos kontraktų ir ilgalaikių kontraktų, kurie pagrindžia firmas, yra taip pat akcentuojami straipsnyje, kurį kartu parašė Kleinas, Crawfordas ir Alchianas.<sup>63</sup> Traktuodami firmą “kaip kompleksiską nerinkos sutarčių tinklą”<sup>64</sup>, autoriai nurodo, kad komandos ar firmos specifinės investicijos yra firmoms būdingų ilgalaikių sutarčių sudarymo priežastis. Dėl specifinių investicijų atsiranda “pasisavinamos specializuotos kvazirentos”, o kartu ir “oportunistiško elgesio galimybė”.<sup>65</sup> Suvaržančios ilgalaikės sutartys (kitaip sakant, konstituciniai suvaržymai) yra atsargos



priemonės, padedančios sumažinti oportunistinės *ex post* ekspropriacijos riziką tiek, kad tokios investicijos pasidarytų galimos. Nurodydami kondominiumą kaip ilgalaikės firmos konstituojančios sutarties pavyzdį, Kleinas, Crawfordas ir Alchianas aiškiai pasako, kad "tokia sutarties struktūra yra labiau panaši į vietinės "vyriausybės" konstituciją negu į paprastą dviejų asmenų transakciją rinkoje.<sup>66</sup>

B.R.Weingastas ir W.J.Marshallas straipsnyje "Industrinė Kongreso organizacija; arba kodėl įstatymų leidybos organai ir firmos nėra organizuotos rinkų pavidalu"<sup>67</sup>, nurodo, kad "naujoji organizacijų ekonomika" gali būti taikoma ne vien verslo firmoms, bet ir kitoms (šiuo atveju - politinėms) organizacijoms. Weingastas ir Marshallas siūlo "įstatymų leidimo institucijų teoriją, kuri yra lygiagreti firmos teorijai"<sup>68</sup> ta prasme, kad jie bando parodyti, jog tos išipareigojimo problemos, dėl kurių sudaromos firmos konstituojančios ilgalaikės sutartys, gali padėti paaiškinti įstatymų leidybos institucijų prigimtį (pvz., JAV

Kongreso komitetų sistemą). Lygindami savo teorinę perspektyvą su modeliais, pagrįstais tiesiogine analogija tarp įstatymų leidėjų elgesio ir rinkos mainų, jie pabrėžia, kad įstatymų leidybos institucijos yra sutartinės alternatyvos ar pakaitalai mainų firmoms, kurios turi atvirų rinkos mainų pobūdį.<sup>69</sup> Kaip nurodo Weingastas ir Marshallas, šios institucijos gali būti kur kas geriau suprastos kaip neturintys rinkos mainų pobūdžio sutartiniai instrumentai, leidžiantys susidoroti su *ex post* oportunistinio problemomis. Tai problemos, kurių "paprastos rinkos mainų institucijos neįstengia išvengti".<sup>70</sup> Tai yra pareigų prisiėmimo instrumentai, kurie daro galimus abiem pusėms naudingus sandėrius. Be jų tie sandėriai negalėtų būti sudaryti dėl jų *ex post* įvykdymo problemų. Weingastas ir Marshallas rašo, kad abiem atvejais (verslo firmų ir įstatymų leidybos institucijų) dėl tokių pačių "potencialių sutarčių vykdymo problemų sukuriama institucijos, kurios yra rinkos mainų pakaitalai".<sup>71</sup>

(Tęsinys kitame numeryje)

## Išnašos

<sup>1</sup> Etzioni A. *Die aktive Gesellschaft*. Opladen: Westdeutscher Verlag, 1974, S. 87, 95 ff.

<sup>2</sup> Žr.: Coleman J. S. *Power and the Structure of Society*. N.Y.: W. W. Norton & Company, 1974; jo paties: *Foundations of Social Theory*. Cambridge, Mass.: Harvard UP, 1990.

<sup>3</sup> Schmitt D. R., Marwell G. "Cooperation and the Human Group". In: Hamblin R. L., Kunkel J. H. (Eds.) *Behavioral Theory in Sociology. Essays in Honor of George C. Homans*. New Brunswick, N. J.: Transaction Books, 1977, p. 171-191.

<sup>4</sup> "Tikslingai organizuotos kolektyvinės pastangos, - toks tikriausiai yra minimalus formalios organizacijos apibrėžimas". - Blau P. M., Scott W. R. *Formal Organizations - A Comparative Approach*. San Francisco: Chandler, 1962, p. 223. "Organizacija ... yra bet kuri socialinė sistema, kurioje du ar daugiau žmonių koordinuotai veikia, siekdami tikslo. Organizacijos yra tikslingos sistemos". - Donaldson L. *In Defense of Organization Theory - A Reply to the Critics*. Cambridge: Cambridge UP, 1985, p. 7. "Su organizacijomis susiejama orientacija į tikslus ir uždavinius. Tai aiškiai parodo organizacijų apibrėžimai. (...) Iš tikrųjų ši brooža daugelis teoretikų laiko organizacijų *sine qua non*. - Porter L. W., E. E. Lawler III, Jackman J. R. *Behavior in Organizations*. Tokyo, New York: McGraw Hill, 1975, p. 78.

<sup>5</sup> Georgiou P. "The goal paradigm and notes towards a counter paradigm". *Administrative Science Quarterly*, 1973, Vol. 18. P. 294. E. Grossas pažymi: "pagrindinė sąvoka organizacijų tyrimuose yra organizacijos tikslo sąvoka. Galima netgi teigti, kad tikslo ir organizacijos sąvokos sutampa. (...) Ką dar besakytų autoriai, visi jie, rodos, sutaria (...), kad "organizaciją nuo visų kitų rūšių sistemų skiria vyraujantis tikslas". - Gross E. "The definition of organization goals", *British Journal of Sociology*, 1969, Vol. 20, p. 277.

<sup>6</sup> Georgiou P. Op. cit., p. 292.

<sup>7</sup> Žr.: Perrow Ch. "Organizational goals". In: Azumi K., Hage J (Eds) *Organizational Systems - A Reader in the Sociology of Organizations*. Lexington, Toronto, London: Health, 1972, p. 440; Georgiou P. Op. cit., p. 298.

<sup>8</sup> Salaman G. "Classification of organizations and organization structure: the main elements and interrelationships". In: Salaman G., Thompson K. (Eds) *Control and Ideology in Organizations*. Milton Keynes. P. 71. W. R. Scottas pažymi: "organizacijos tikslų sąvoka yra pati slidžiausia ir nepatikimiausia iš visų, kurias naudoja organizacijų analitikai". - Scott W. R. *Organizations: Rational, Natural, and Open Systems*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice Hall, 1987. P. 268.

<sup>9</sup> Aiškiai pripažinęs, kad "tikslų sąvoka" "literatūroje yra pati neaiškiausia, Charles Perrow (Op. cit., P. 441), pvz., teigia, kad "svarbu apibrėžti organizacijos elgesio tikslą", kad be *tikslų* apibrėžimo organizacijų analizė nėra pagrįsta (Ibidem. P. 440). Kitą savo darbą šiuo klausimu Perrow užbaigia taip: "rimtas organizacijos tikslų tyrinėtojas atranda, kad klausimas yra labai sudėtingas, o kategorijos ir sąvokos yra šitaip tarp savęs susietos, kad nėra jokio tikrumo, ką vadinti tikslu, iš kur jis atsiranda, kaip jis kinta ir kokią reikšmę jis turi. Ir vis dėlto geriausi darbai, skirti sudėtingoms organizacijoms, turėjo šį klausimą spręsti (...). Būsimos organizacijos teorijos neišvengiamai bus netvirtos, jeigu nedarys to paties". - Perrow Ch. "Organizations: organizational

goals". In: *International Encyclopedia of the Social Sciences*: 1972. Vol. 11. P. 305-311.

<sup>10</sup> Hall R. H. *Organizations: Structure, Processes, and Outcomes*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice Hall, 1987. P. 310.

<sup>11</sup> Donaldson L. Op. cit. P. 9.

<sup>12</sup> Perrow Ch. "Organizational goals", p. 441.

<sup>13</sup> "Vis dėlto, kad būtų išvengta bet kokios sąvokos reifikacijos, būtina pabrėžti, kad tikslai visada egzistuoja tam tikrų asmenų sąmonėse (...), nors organizacijos tikslas nėra tas pat, kas yra asmeninis tikslas, ir jis nebūtinai sutampa su tikslu, kurio tam tikras asmuo siekia turėdamas galvoje organizaciją." - Gross E. Op. cit., p. 279. "Teiginys, kad organizacijos turi tikslus, kelia mums organizacijos sąvokos reifikacijos pavojų (...). Kita vertus, mes negalime kalbėti apie organizacijos tikslus taip, lyg jie būtų tiesiog visų individų organizacijoje asmeninių tikslų suma". - Porter L. W. et. al. Op. cit., p. 79.

<sup>14</sup> Cyert R. M., March J. G. *A Behavioral Theory of the Firm*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice Hall, 1963, p. 26.

<sup>15</sup> Ibidem.

<sup>16</sup> Simon H. "On the concept of organizational goals", *Administrative Science Quarterly*, 1964, Vol. 9. p. 1. Nors Simonas laiko savo esė bandymu išspręsti "šią dilemą", jis pripažįsta, kad iš tikrųjų turime reikalą su pasirinkimu iš dviejų visiškai skirtingų teorinių koncepcijų: "Arba mes turime paaiškinti organizacijas individualių organizacijos narių tikslų terminais, arba mes turime postuliuoti, kad virš individų tikslų egzistuoja vienas ar daugiau organizacijos tikslų". - Ibidem, p. 2.

<sup>17</sup> Buchanan J. M. *Fiscal Theory and Political Economy - Selected Essays*. Chapel Hill: University of North Carolina Press, 1960, p. 79.

<sup>18</sup> Moe T. M. "The new economics of organization", *American Journal of Political Science*, 1984, Vol. 28, p. 739 - 777.

<sup>19</sup> Nelson R. R., Winter S. G. *An Evolutionary Theory of Economic Change*. Cambridge, Mass.: Harvard UP, 1982, p. 53.

<sup>20</sup> Hall R. H. "Organizational goals". In: Lockett M., Spear R. (Eds) *Organizations as Systems*. Milton Keynes, 1980, p. 88-96. Georgiou pažymi: "beveik be išimčių tyrimai rodo, kad organizacijų kaip tikslo siekiančių darinių samprata yra bevaisė. Paradigma ir toliau pirmauja ne dėl išvalgų, kurias ji siūlo, bet todėl, kad yra taip giliai įsišaknijusi mūsų sąmonėje, jog ji yra veikia pati tikrovė nei teorinis konstruktas, kurį reikia atmesti, kai jis nebeduoda naujų išvalgų". - Georgiou P. Op. Cit., p. 292.

<sup>21</sup> March J. G., Simon H. *Organizations*. N. Y.: John Wiley & Sons, 1958.

<sup>22</sup> Alchian A. A., Demsetz H. "Production, information costs, and economic organization", *American Economic Review*, 1972, Vol. 62, p. 777-795.

<sup>23</sup> Emerson R. M. "Operant psychology and exchange theory". In: Burgess R. L., Bushell D. (Eds) *Behavioral Sociology*. New York and London: Columbia UP, 1969, p. 379-405; jo paties:

"Exchange theory, Part II: Exchange relations and network structures". In: Berger J., Zelditch M. J., and Anderson B. (Eds) *Sociological Theories in Progress II*, Boston, 1972, p. 58-87.

<sup>24</sup> Salisbury R. "An exchange theory of interest groups", *Midwest Journal of Political Science*, 1969, Vol. 13, p. 2.

<sup>25</sup> Alchian A. A., Demsetz H. Op. cit., p. 778.

<sup>26</sup> Anot Emersono, grupė (B) su N narių (B1, B2, ..., BN) "gali būti analitiškai pertvarkyta į mainų santykius B<sup>2</sup>-(B), B<sub>2</sub>-(B), ... B<sub>n</sub>-(B)". - Emerson R. M. "Exchange theory, Part II: Exchange relations and network structures". P. 86.

<sup>27</sup> Emerson R. M. "Operant psychology and exchange theory", p. 399.

<sup>28</sup> Ibidem, p. 395.

<sup>29</sup> Coase R. H. "The nature of the firm". In: Coase R. H. *The Firm, the Market, and the Law*. Chicago and London: University of Chicago Press, 1988, p. 33-55.

<sup>30</sup> Nelsonas ir Winteris šitaip komentuoja Alchiano ir Demsetzo argumentavimą: "požiūris, kad firma yra rinka, ypatingas savanoriškų mainų santykių modelis, o ne unitarinis veikėjas, išsiskiria ir savo intelektualine drąsa, ir ištikimybe individualistinei tradicijai (...). Šioje perspektyvoje santykiai tarp viršininko ir pavaldinio pačiose organizacijose neatskiriami nuo rinkos santykių". - Nelson R.R., Winter S. G. Op. cit., p. 54.

<sup>31</sup> Klein B. "Contracting costs and residual claims: the separation of ownership and control", *Journal of Law and Economics*, 1983, Vol. 26, p. 373.

<sup>32</sup> Jensen M. C., Meckling W. H. "Theory of the firm: managerial behavior, agency costs, and ownership structure". In: Barney J. B., Ouchi W. G. (Eds) *Organizational Economics*. San Francisco and London: Jossey-Bass Publishers, 1986 ?1976?, p. 214-275.

<sup>33</sup> Ibidem, p. 219.

<sup>34</sup> Ibidem, p. 220.

<sup>35</sup> Ibidem.

<sup>36</sup> Viena vertus, Cyertas ir Marchas pabrėžia organizacijos tikslų sąvokos reikalingumą. Tačiau vienu ir tuo pačiu metu, turėdami mintyse savo "koalicinę organizacijos teoriją", jie rašo: "vis dėlto organizacijos tikslo idėja ir organizacijos kaip koalicijos samprata implicitiškai viena kitai prieštarauja". - Cyert R. M., March J. G. Op. cit., p. 27.

<sup>37</sup> Atrodo, kad autoriai, kurie pasisako už organizacijų kaip mainų interpretaciją, dažnai nori pasakyti tik tiek, kad individai dalyvauja organizacijose norėdami tam tikro atlyginimo ar užmokesčio, - panašiai kaip jų elgesį kituose kontekstuose motyvuoja atlyginimas, kurio jie tikisi. Jeigu mainų sąvoka yra vartojama šia bendrąja prasme, ji iš tikrųjų tampa lygiareikšme bendram teiginiui apie elgesį, kad individai sistemingai reaguoja į stimulus, kad jie pasirenka veiksmą, iš kurio jie tikisi didžiausios grynos (*neto*) naudos. Žinoma, tokia mainų sąvoka organizaciniam elgesiui tinka ne blogiau už neorganizacinį. Tačiau tuo pačiu ji nebepasako nieko specifiško apie socialines sąveikas, kurioms ji taikoma. Akivaizdu, kad mainų sąvoka negali būti taip

plačiai taikoma, jeigu ji vartojama siauresne prasme, t.y. aprašyti *abipusiskam (reciprocal)* santykiui tarp dviejų dalyvių, kurių pasirinkimai vienas nuo kito priklauso (plg. Emerson R. M. "Operant psychology and exchange theory"; Johnson W. T. "Exchange in perspective: the promises of George C. Homans". In: Hamblin R. L., Kunkel J. H. (Eds) *Behavioral theory in Sociology: Essays in Honor of George C. Homans*.

<sup>38</sup> Žr. Moe T. M. Op. cit.

<sup>39</sup> Klein B. Op. cit., p. 373.

<sup>40</sup> Jensen M. C., Meckling W. H. Op. cit., p. 220.

<sup>41</sup> Šiuo klausimu žr. taip pat: Adelstein R. P. "The life and times of the corporate person", *Constitutional Political Economy*, 1991, Vol. 2, p. 7-30.

<sup>42</sup> Fama E. E. "Agency problems and the theory of the firm", *Journal of Political Economy*, 1980, Vol. 88, p. 290.

<sup>43</sup> Ibidem, p. 289.

<sup>44</sup> Ibidem, p. 290.

<sup>45</sup> Goldberg V.P. (Ed.) *Readings in the Economics of Contract Law*. Cambridge: Cambridge UP, 1989. P. 17.

<sup>46</sup> Ibidem.

<sup>47</sup> "Pažvelkime į partnerius, kurie apmąsto būsimą sutartį, kuri turi nustatyti jų būsimus santykius įvardijančias taisykles. Partneriai gali susidurti su konkuruojančiomis alternatyvomis tiek santykių užmezgimo stadijoje, tiek užmezgtame santykiyje". - Goldberg V. Op. cit. P. 16.

<sup>48</sup> Ibidem. P. 18.

<sup>49</sup> Goldbergas nurodo, kad tokio įsipareigojimo dalimi gali būti sąmoningas apsunkinančių pasitraukimų barjerų sukūrimas: "susitariančios pusės dažnai gali priėti išvados, kad jos abi yra suinteresuotos izoliuoti mažų mažiausiai vieną jų nuo alternatyvų - tai yra apsuninti pasitraukimą iš šio atskiro ryšio (padidinti tokio pasitraukimo kaštus). Kad X galėtų pasitikėti Y, pvz., abi pusės norės padaryti taip, kad pasitraukimas brangiai kaštuotų Y (...). Ryšinių mainų koncepcija nukreipia savo dėmesį į pagrindus (kodėl sutarties partneriai gali norėti sukurti išėjimo barjerus) ir į didelę institucinių priemonių, kurios gali būti panaudotos šiam tikslui, įvairovę". - Goldberg V. P. Op. cit., p. 19.

<sup>50</sup> Williamson O. E. "The economics of organization: the transaction cost approach", *American Journal of Sociology*, 1981, Vol. 87, p. 548-577.

<sup>51</sup> Ibidem, p. 555.

<sup>52</sup> Alchian A. A. "Property rights", *The New Palgrave - A Dictionary of Economics*, 1987, Vol. 3, p. 1032.

<sup>53</sup> Ibidem.

<sup>54</sup> Ibidem. Alchianas apibrėžia "kvazirentą" kaip pajamas, kurios pranoksta įplaukas, būtinas palaikyti dabartinį išteklių teikiamos naudos lygį. "Sudėtinės kvazirentos" sąvoką jis perima iš Alfredo Marshallo, apibrėždamas ją kaip "tą išteklių

kvazirentos dalį, kuri priklauso nuo asociacijos su kitais specifiniais ir šiuo metu asocijuotais ištekliais, pratęsimo". - Alchian A.A., Woodward S. "Reflections on the theory of the firm", *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 1987, Vol. 143, p. 110-136.

<sup>55</sup> Alchian A.A., Woodward S. "Reflections on the theory of the firm"; jų pačių: "The firm is dead; long live the firm - a review of Oliver E. Williamson's *The Economic Institutions of Capitalism*, *Journal of Economic Literature*, 1988, Vol. 26, p. 65-79.

<sup>56</sup> Alchian A. A., Woodward S. "Reflections on the theory of the firm", p. 110.

<sup>57</sup> Alchian A. A., Woodward S. "The Firm is dead; long live the firm", p. 66.

<sup>58</sup> Žr.: Alchianas A. A., Demsetz H. "Production, information costs, and economic organization".

<sup>59</sup> Alchian A. A., Woodward S. "Reflections on the theory of the firm", p. 110.

<sup>60</sup> Ibidem, p. 118.

<sup>61</sup> Ibidem.

<sup>62</sup> Ibidem, p. 134.

<sup>63</sup> Klein B., Crawford R. G., Alchian A. A. "Vertical integration, appropriable rents, and the competitive contracting process", *Journal of Law and Economics*, 1978, Vol. 26, p. 367-374.

<sup>64</sup> Ibidem, p. 299.

<sup>65</sup> Ibidem, p. 298. Kleinas, Krawfordas ir Alchianas aiškina, kad "pasisavinama kvazirenta" pasitaiko ten, kur "kartą padarytą investiciją (...) gali būti taip sunku perkelti kitur arba ji gali būti tiek specializuota tam tikro naudotojo atžvilgiu, kad investicijos nauda jos naudotojui nesumažėtų, jeigu būtų sumažinta kaina, mokama jos savininkui". - Ibidem, p. 299.

<sup>66</sup> Ibidem, p. 325. Apie analogiją tarp kondominio sutarties struktūros ir vyriausybės konstitucijos žr. taip pat: Boudreaux D. J., Holcombe R. G. "Government by contract", *Public Finance Quarterly*, 1989, Vol. 17, p. 264-280.

<sup>67</sup> Weingast B. R., Marshall W. J. "The industrial organization of Congress; or, why legislatures, like firms, are not organized as markets", *Journal of Political Economy*, 1988, Vol. 96, p. 132-163. Apie įstatymų leidybą industrinės organizacijos požiūriu žr. taip pat: Crain W. M., Leavens D. R., Tollison R. D. "Final voting in legislatures", *American Economic Review*, 1986, Vol. 76, p. 833-841.

<sup>68</sup> Weingast B. R., Marshall W. J. Op. cit., p. 134.

<sup>69</sup> Ibidem, p. 142.

<sup>70</sup> Ibidem, p. 139.

<sup>71</sup> Ibidem, p. 142. "Abiem atvejais institucijos siekia išvengti panašių problemų, susijusių su paskatomis, pvz., *ex post* oportunitizmo". - Ibidem, p. 158.