



ფონდი ღია საზოგადოება - საქართველო

OPEN SOCIETY - GEORGIA FOUNDATION

სოციალურ მეხნიერებათა სერია

ღია მეზვირვილი

ეკონომიკური სოცოლოგია

(ეკონომიკა და საზოგადოება)

„მეცნიერება“

თბილისი

2003

თემა VI. სოციალური სტრუქტურა და ეკონომიკური ფაქტორები

მიუხედავად თანამედროვე ევალიტარული და ანტისტრატეფიკაციული ღირებულებებისა, ყველა საზოგადოებას მეტნაკლებად ახასიათებს ინდივიდთა უთანასწორობა.

სტრატეფიკაციის სისტემის ცნება ასახავს სწორედ იმ სოციალური ინსტიტუტების კომპლექსს, რომლებიც წარმოშობენ სხვადასხვაგვარი სახის დაკვირვებად უთანასწორობას. როგორც დ. გრასკი მიუთითებს, ასეთი სისტემის საკვანძო ელემენტებია:

1. ინსტიტუციონალური პროცესები, რომლებიც განსაზღვრავენ გარკვეული ტიპის საქონელს, ნივთებს, კაპიტალს, როგორც ღირებულსა და სასურველს;

2. შრომის განაწილების სისტემაში სხვადასხვა პოზიციების მფლობელ ინდივიდთა შორის ამ კაპიტალის განაწილების პრინციპს;

3. მობილობის იმ მექანიზმებს, რომლებიც განიხილავენ ინდივიდებისა და პოზიციების კავშირს და ამდენად, განსაზღვრავენ სასურველ კაპიტალზე არათანასწორ კონტროლს.

წახალისებისა და სასურველი რესურსების თანამედროვე რთული სისტემის გათვალისწინებით, სტრატეფიკაციის თეორეტიკოსები იყენებენ რესურსების აღწერისა და განაწილების მრავალგანზომილებიან სისტემას:

სასურველი რესურსების სისტემა, რომელიც საფუძვლად უდევს სტრატეგიკაციის სისტემებს

რესურსების ჯგუფი	შერჩეული მაგალითები	რელევანტური მკვლევარები
1. ეკონომიკური	მიწის ლიკვიდური ქონების, სამუშაო ძალის პროფესიონალური პრაქტიკების მელობელობა.	კ. მარქსი
2. პოლიტიკური	აგორორიტეტი "მინამეურნეობასა და სამუშაო ადგილზე, პარტიული და სოციალური ძალაუფლება, ქარიზმული ლიდერობა.	მევეური რდარენდორფი
3. კულტურული	მაღალი სტატუსის სამომხმარებლო პრაქტიკები, „კარგი მანერები“, პროვილიგირებული ცხოვრების წესი.	პ. ბურდიე პ. დამაჯიო
4. სოციალური	მაღალი სტატუსის სოციალური კავშირები, ასოციაციებისა და კლუბების წევრობა.	ვ. ლიიდ ვორნერი
5. ღირსების	პრესტიჟი, „კარგი რეპუტაცია“, ღიღბა, პტივისცემა, უნიკური და რელიგიური სიწმინდე.	ვ. კოლმანი ე. შილხი
6. სამოქალაქო	არჩეული ასამბლეების წევრობა, გაერთიანებებისა და სიჩქეის თავისუფლება.	დ. ტრიმანი ტ. მარშალი
7. პუბსური	უნარები, ექსპერტიზა, გამოცდილება, ცოდნა.	რ. ბრუბეკერი გ. ბეკერი

ზოგიერთი მკვლევარი მიიჩნევს, რომ რესურსების სისტემის მთელი სირთულე და სიჭრელე მხოლოდ ზედაპირულია და სტრატეგიკაციული სისტემის ბაზისური პრინციპები გაცილებით უფრო მარტივი და მცირეა. მარქსისტული მიდგომა თვლის, რომ ცხრილში მოყვანილი მრავალფეროვნებიდან მხოლოდ საკუთრების ფლობასთან დაკავშირებული ჯგუფებია ფუნდამენტური. არამარქსისტი სოციოლოგების უმრავლესობა ძალაუფლების განაწილებაში უთანასწორობას მიიჩნევს კლასების ფორმირების საფუძვლად. ეკონომიკური რესურსების განაწილებას კი თვლის მეორად „ეპიფენომენად“ (რ. დარენდორფი, ი. ლენსკი).

რ. დარენდორფი თვლის, რომ საზოგადოება ორ კლასად იყოფა: ისინი, ვინც მონაწილეობენ ძალაუფლების გამოყენებაში

და ისინი, ვინც სხვათა განკარგულებების ობიექტები არიან. ასეთი უკიდურესად რედუქციონისტული მიდგომები დღეს ნაკლებად პოპულარულია. დღეს ნეომარქსისტებიც კი ცნობენ სტრატეგიკაციის რამდენიმე განზომილებას.

მიუხედავად იმისა, რომ თეორეტიკოსთა უმრავლესობა ცნობს რესურსების მრავალგანზომილებიან სისტემას, სტრატეგიკაციის სისტემა უფრო ხშირად ხასიათდება დისკრეტული კლასებისა და სტრატეგების ტერმინებით. ამ მიდგომის წარმომადგენლები ძირითად ფოკუსს მიმართავენ ამ სოციალური კლასების, სტრატეგების სტრუქტურასა და იმ პროცესებზე, რომელთა შედეგად ხდება ამ ჯგუფების წარმოქმნა და მათი შენარჩუნება. დ. გრასკი აყალიბებს სტრატეგიკაციის თეორიისთვის საკვანძო კითხვებს:

სტრატეგიკაციის ფორმები და წყაროები:

როგორია უთანასწორობის ფორმები კაცობრიობის ისტორიაში? არსებული უთანასწორობა უნდა მიეწეროს, ძირითადად, სტრუქტურულ თუ პიროვნულ ფაქტორებს?

• *თანამედროვე ინდუსტრიული ქვეყნების სტრატეგიკაციული სტრუქტურა:*

რა არის ის „გამყოფი ხაზები“, რომლებიც განაპირობებენ თანამედროვე სოციალურ სტრუქტურას?

ხდება თუ არა ამ ხაზების გაძლიერება – დასუსტება პოსტმოდერნისტულ ეპოქაში?

• *სტრატეგიკაციის გენერირება, სოციალური მობილობა:*

რამდენადაც ხშირად გადადიან ინდივიდები სოციალური იერარქიის ერთი საფეხურიდან მეორეზე? არსებობს თუ არა პერმანენტური დეკლასირებული ჯგუფები?

რამდენად განსაზღვრავს ინდივიდის პოზიციას სოციალურ იერარქიაში ისეთი ფაქტორები, როგორიცაა: ინტელექტი, ძალისხმევა, განათლება, მისწრაფება (ასპირაციონ), სოციალური კონტაქტები, ილბალი?

• *სტრატეგიკაცია და ე.წ. „კლასობრივი ცნობიერება“*

არის თუ არა კონსტრუირებული კატეგორიები ნომინალური ერთობები, თუ აქვთ მათ რაიმე მნიშვნელობა კატეგორიებში შემავალი ინდივიდებისთვის?

თუ კატეგორიები მართლაც რაიმე მნიშვნელობის მქონეა, მაშინ კატეგორიების წევრებისგან უნდა მოველოდეთ,

რომ მათ არა თუ იციან თავისი კლასობრივი კუთვნილების (კლასს აწარენეს) შესახებ, არამედ შეიძლება პქონდეთ კლასობრივი იდენტიფიკაციის განცდა და იმოქმედონ კლასის სახელით.

- **სტრატეგიკაციის შედეგები:**
რამდენად განსაზღვრავს პიროვნების ატიტუდებს, ცხოვრების სტილს, გემოვნებას მათი ღოკაცია სოციალურ იერარქიაში?
- **სტრატეგიკაცია და პოლიტიკა:**
რამდენად უწყობს ხელს სახელმწიფო პოლიტიკა შრომის ბაზრებზე რასობრივ, ეთნიკურ, გენდერულ დისკრიმინაციას? ხდება თუ არა ამ დისკრიმინაციის გაძლიერება ან დასუსტება მოდერნისტული ეპოქიდან პოსტმოდერნისტულ ეპოქაში გადასვლის პერიოდში?
- **სტრატეგიკაციის მომავალი:**
მიიღებს თუ არა სტრატეგიკაციული მოდელები ახალ, განსხვავებულ ფორმებს მომავალში?
არის თუ არა სოციალური კლასის კატეგორია სტრატეგიკაციის პოსტმოდერნული ფორმების ადეკვატური? კარგავენ თუ არა განვითარებული ქვეყნების სტრატეგიკაციული სისტემები განსაკუთრებულ მახასიათებლებს და ხდება თუ არა მათი კონვერგენცია ერთიან სტრატეგიკაციულ რეჟიმში?

1. სოციალური სტრუქტურის თეორიის ძირითადი ცნებები

კლასი, სტატუსი, ძალაუფლება მიიჩნევა სტრატეგიკაციული კვლევის ძირითად ცნებებად და შესაბამისად, ძირითად ცვლადებად. თუმცა, როგორც ა. სორენსენი თვლის, ამ პუნქტის შემდეგ სოციოლოგები ვეღარ თანხმდებიან და არსებობს აზრთა სხვადასხვაობა იმის შესახებ, თუ რამდენად მნიშვნელოვანია თითოეული ეს ფაქტორი და როგორ უნდა განხორციელდეს მათი ოპერაციონალიზაცია და გაზომვა.

ძალაუფლება, როგორც ცვლადი, ყველაზე იშვიათად გამოიყენება ემპირიულ კვლევებში, რადგან ის ძალზე რთულად მოსახელთებელი ცნებაა და რთული ცვლადია გასაზომად.

ძალაუფლების ცნებით ოპერირება, ძირითადად, ელიტების თეორიაში ხდება და ამ მიდგომების შესახებ დებატები ემპირიკოსებს შორის ყოველთვის გულისხმობს კითხვებს: რამდენად ექვემდებარება ტესტირებას ელიტის თეორიების თვალსაზრისები ძალაუფლების განაწილების შესახებ. რაც შეეხება კლასისა და სტატუსის ცნებებს, ა. სორენსენი თვლის, რომ არჩევანი ამ ორ ცნებას შორის ისეთივე ფუნდამენტურია, როგორც არჩევანი საზოგადოების არსის შესახებ ბაზისურ დაშვებებს (assumptions) შორის.

არსებობს კლასის ცნების რამდენიმე განსხვავებული ინტერპრეტაცია:

1. კლასი, როგორც სტრატა, გულისხმობს უთანასწორობის რამდენიმე განზომილების გასწვრივ პომოგენური ჯგუფების არსებობის იდეას.

2. კლასის ბაზართან (market) დაკავშირებული ვებერიანული კონცეფცია.

3. კლასის ეკონომიკურ საკუთრებასთან დაკავშირებული მარქსისტული კონცეფცია.

რაც შეეხება სოციალურ სტატუსს, ეს განზომილება თავდაპირველად, მ. ვებერის მიერ იქნა გამოყოფილი, როგორც სტრატეფიკაციული წესრიგის მნიშვნელოვანი მახასიათებელი.

სოციალური სტატუსის ცნებას მნიშვნელოვანი ადგილი უჭირავს პ. სოროკინის მიერ საზოგადოებრივი სტრუქტურის დახასიათებაში. პ. სოროკინმა შემოიღო საზოგადოების, როგორც ორგანოზომილებიანი სისტემის - ვერტიკალურის და პორიზონტალურის მეტაფორა.

ვერტიკალურ ანუ სტატუსურ განზომილებას აქვს სამი კომპონენტი: ეკონომიკური სტატუსი, პოლიტიკური სტატუსი, პროფესიული, დასაქმებასთან დაკავშირებული (occupational) სტატუსი. არსებობს დისტანცია და მოძრაობა ამ განზომილებებს შორის. ამასთან არის დაკავშირებული აღმავალი და დაღმავალი სოციალური მობილობის პროცესები და სტატუსის ცვლილება, პორიზონტალური განზომილების გასწვრივ ინდივიდების გადაადგილება არ არის დაკავშირებული სტატუსური მდგომარეობის ცვლილებასთან.

სოციალური სტატუსის განზომილებასთან დაკავშირებულია პრესტიჟის ცნება. პრესტიჟის ჯგუფების ემპირიული იდენტიფიკაცია ხდება ჯგუფიდან გარიცხვის, ჯგუფის ჩაკეტვის პროცესთან მიმართებაში. გარდა ამისა, პრესტიჟის ცნების რაოდენობრივ კვლევებში გამოყენება დაკავშირებულია ე.წ.

დუნქანის ინდექსის: პროფესიების პრესტიჟის კვლევასთან.

სტრატეგიკაციის ე.წ. საშუალო დონის თეორიებმა შემუშავეს თავისი „ლექსიკონი“, რომლის ცნებები უფრო მეტადაა მიმართული ოპერაციონალიზაციისა და გაზომვისკენ:

1. **უთანასწორობის ხარისხი** გამოხატავს რესურსების დისპერსიის/კონცენტრაციის ხარისხს. მაგ., „სამოქალაქო“ უფლებების გარშემო წარმოებული სოციალური მოძრაობები მოითხოვს, რომ „სამოქალაქო რესურსები“ აბსოლუტურად თანაბრად იყოს განაწილებული, თუმცა პოლიტიკური და ეკონომიკური რესურსების ელიტის ხელში კონცენტრაცია დასაშვებად ითვლება.

2. **სტრატეგიკაციის სისტემის რიგიდულობა:** სისტემა რიგიდულად ითვლება, როდესაც ინდივიდის სიმდიდრე, ძალაუფლება, პრესტიჟი აბსოლუტურად დეტერმინირებულია მშობლების სტატუსით. ერთი და იმავე საზოგადოების რიგიდულობის ხარისხი შეიძლება განსხვავებული იყოს ზემოთ აღწერილი რესურსების სხვადასხვა განზომილების მიმართ. საზოგადოების რიგიდულობის მაჩვენებლად ხშირად, არსებული კლასების, ფენების რაოდენობა ითვლება.

3. **სტატუსის კრისტალიზაციის ხარისხი:** (ამას სტატუსურ-ატრიბუტულ მდგრადობასაც უწოდებენ). სტატუსის კრისტალიზაციის ხარისხი იზომება ზემოთ მოყვანილ ცხრილში მოყვანილ რესურსებს შორის კორელაციის განსაზღვრით. თუ ეს კორელაცია მაღალია (ანუ ერთი და იგივე ინდივიდი ყველა განზომილების მიხედვით ძალიან მაღალ ან ყველა განზომილების მიხედვით დაბალ მაჩვენებლებს უჩვენებს) ე.ი. მაღალია სტატუსის კრისტალიზაციის ხარისხი.

თუ საზოგადოებაში სტატუსურ-ატრიბუტული მდგრადობა ანუ კრისტალიზაციის ხარისხი მაღალი არ არის, წარმოიქმნება სტრატეგიკაციული სისტემა სუსტად განვითარებული კლასებით და კლასობრივი ცნობიერებით.

ზემოთ აღწერილ სტრატეგიკაციულ პარამეტრებს დ. გრასკი საფუძვლად უდებს შვიდი იდეალურ-ტიპური საზოგადოების აღწერას.

სისტემა (1)	პრინციპული რეგულირება (ქონება) (2)	ძირითადი კლასები, სტრუქტურები (3)	უთანასწორობა (4)	რეგულირება (5)	კონტროლზაცია (6)	სტრუქტურული მოცემული სისტემის განმარტოლებული ინფორმაცია
1. ტრანზიციონალიზმი	ადამიანური (ხადრობა და მატერული უნარები)	ბელადეზი, შხანები და ტომის წყურები	დაბალი	დაბალი	მაღალი	მერტუარული შერევა
2. მინაო მფლობელობა	ეკონომიკური (სამუშაო ძალის საკეთილება)	მინაო მფლობელები, მონები, თაქსიფიკაციები	მაღალი	სამუდლოდ მაღალი	მაღალი	ბუნებრივი და სოციალური არასრული სიჭრეტის (მონების) დიქტონა
3. ფეოდალიზმი	ეკონომიკური (მინისა და სამუშაო ძალის მფლობელობა)	არისტოკრატია, სამფეოდალოება, უბრალოები	მაღალი	სამუდლოდ მაღალი	მაღალი	კათოლიკური დიქტონა და ტრადიცია
4. კასტური საზოგადოება	დირიქტის და კულტურული (ეთნიკური სიწინივე წინა და ცხოვრების სტელი)	კასტები, სუბკასტები	მაღალი	მაღალი	მაღალი	ტრადიცია და ინდუიზმის რელიგიური დიქტონა
5. კასტოლისტური სისტემა	ეკონომიკური (წარმოების სამუდლოები)	კასტადისტები, მუშები	სამუდლოდ მაღალი	სამუდლო	მაღალი	კასტიკური დიქტონალიზმი
6. სახელმწიფო სოციალიზმი	პოლიტიკური (პარტიისა და თანამდებობის ბელადეზიება)	მწარმელები და მართელები	სამუდლოდ დაბალი	სამუდლოდ დაბალი	მაღალი	მარქსიზმი-ლენინიზმი
7. განვითარებული ინდუსტრიული ალიზმი	ადამიანური (განათლება, კომპეტენცია)	უნარზე დამოკიდებული პროფესიული ვაჯილები	სამუდლო	სამუდლოდ დაბალი	სამუდლო	კასტიკური დიქტონალიზმი

საკამათოა ე.წ. აზიური მოდელის საზოგადოების იდეალურ-ტიპურ მოდელად გამოყოფის საკითხი. ეს მოდელი ნიშნავს ე.წ. „სოციალური პირების“, თანამდებობის პირების დიქტატურას, კერძო საკუთრებისა და მესაკუთრეთა ძლიერი კლასის არარსებობის პირობებში. ამის გამო, ხშირად აზიურ მოდელს სოციალიზმს ადარებენ, თუმცა იდეოლოგიას სოციალიზმის შემთხვევაში სოციალური დიქტატინა უზრუნველყოფს.

2. სოციალური სტრუქტურის კლასიკური და თანამედროვე თეორიები მარქსისტული ტრადიცია

მარქსისტული ტრადიციის ძირითადი თეზისი უთანასწორობას საზოგადოებაში განიხილავს როგორც ექსპლუატაციის შედეგს. ეს ნიშნავს, რომ არსებობს გარკვეული კაუზალური კავშირი შემოსავლების უთანასწორობის შემთხვევაში. „მდიდარმა“ რომ „ღარიბს“ ექსპლუატაცია გაუწიოს ამისათვის საჭიროა, მდიდრის კეთილდღეობა დამოკიდებული იყოს ღარიბის დეპრივაციაზე, ანუ მდიდარი მდიდარია იმიტომ, რომ ღარიბი ღარიბია.

ექსპლუატაცია გულისხმობს ეკონომიკურ ჩაგვრასა და ხელფასის ნამატის ექსპოპრიაციას მჩაგვრელის მიერ. პირველადი კაპიტალის დაგროვება სწორედ ნამატის აკუმულირების შედეგია.

ექსპლუატაციის მატერიალური ბაზისი საკუთრებითი ურთიერთობებია. უთანასწორობა წარმოების საშუალებებზე საკუთრებაში ექსპლუატაციის ურთიერთობების აუცილებელი პირობაა.

საკუთრება წარმოების საშუალებებზე ანუ რეალური ეკონომიკური საკუთრება ორთოდოქსალურ მარქსიზმში ითვლება კლასებს შორის განსხვავების ძირითად კრიტერიუმად. საზოგადოება წარმოდგენილია დიხოტომიური, პოლარიზებული კლასობრივი მოდელით. „საკუთრების მფლობელთა“ (კაპიტალისტებსა) და „საკუთრებას მოკლებულთა“ (მუშათა) შორის კონფლიქტი ქმნის საზოგადოების განვითარების მამოძრავებელ ძალას. როდესაც კ. მარქსმა შექმნა სოციალური სტრუქტურის

უკიდურესად დიხოტომიური მოდელი, რა თქმა უნდა, ისიცნობდა ე.წ. გარდამავალი კლასების (მაგ., მიწათმფლობელების), კვაზიჯგუფების (გლეხების) ან ე.წ. ფრანგმენტული კლასების (ლუმენაროლექტარიატს) არსებობას, თუმცა იგი თვლიდა, რომ კაპიტალიზმის განვითარებასთან ერთად ეს კლასები გაქრებოდა და შეუერთდებოდა ორი ძირითადი ბანაკიდან რომელიმეს.

მიუხედავად სოციალური სტრუქტურის ასეთი გამარტივებული მოდელის წარმოდგენისა, მარქსისტულმა თეორიამ მნიშვნელოვანი გავლენა მოახდინა სოციალური სტრუქტურის თეორიების შემდგომ განვითარებაზე და ფაქტობრივად, მარქსის შემდგომი დისკურსი წარმართულია მასთან პოლემიკის საფუძველზე.

სოციალური სტრუქტურის მარქსისტულ თეორიას რამდენიმე მიმართულებით აკრიტიკებენ:

- დამატებითი ღირებულების ექსპოპრიაციის თეორია იხილავს დამოკიდებულებებს დაუკვირვებლად ფენომენებს შორის. ის უფრო მეტად უსამართლობის შესახებ თეორიაა, ვიდრე ეკონომიკური თეორია.
- კაპიტალისტური საზოგადოების განვითარების ტენდენციებმა უარყო მარქსის მოლოდინები. XIX საუკუნის ბოლოდან თვისებრივად შეიცვალა კაპიტალისტური საწარმოს ორგანიზაციის ფორმა. დღეს კომპანიების ორ მესამედზე მეტი აღარ წარმოადგენს ერთი პირის ან ერთი ოჯახის საკუთრებას. ფართოდ გავრცელდა ე.წ. „კორპორაციული საწარმოს“ ფორმა. გაიყო საკუთრებისა და კონტროლის ურთიერთობები. ე.წ. „მენეჯერული რევოლუციის“ შედეგად „კაპიტალისტთა“ მონოგენური კლასი აღარ არსებობს. აქციათა მფლობელები საკმაოდ პლურალისტური ჯგუფია, გარდა ამისა, მენეჯერებმა ჩაანაცვლეს კაპიტალის მფლობელები საწარმოების რეალური მართვის ფუნქციებში. როგორც დარენდორფი მიუთითებს, თანამედროვე ინდუსტრიული საზოგადოება ესაა საზოგადოება „კაპიტალისტებისა ფუნქციების გარეშე“ და „ფუნქციონერებისა კაპიტალის გარეშე“. „მენეჯერულმა რევოლუციამ“ შეცვალა იმ ჯგუფების სტრუქტურა, რომლებიც რეალურად მონაწილეობენ ხოლმე კონფლიქტებში (მენეჯერები და დაქირავებულები). შეიცვალა, აგრეთვე, ის საკითხები, რომლებიც იწვევდა კონფლიქტს. თუმცა ანტაგონიზმი საწარმოებში არ გამქრალა.

- კ. მარქსის რწმენა, რომ კაპიტალისტური საზოგადოება ვერ შეძლებდა კონფლიქტის მართვას, რაც საბოლოო ჯამში მას რევოლუციამდე და საკუთრებითი ურთიერთობების შეცვლამდე მიიყვანდა, არ გამართლდა. ინდუსტრიულ ქვეყნებში დაიწყო კონფლიქტებისა და ინტერესთა ჯგუფების ინსტიტუციონალიზაციის პროცესი, რამაც მუდმივი და არაპროგნოზირებადი „პარტიზანული ომებისა“ და ძალადობის აუცილებლობა შეამცირა. ინტერესთა კონფლიქტმა „ბრძოლის ველიდან“ გადაინაცვლა გარკვეულ ბაზარზე, სადაც ინტერესთა ჯგუფებს შორის გარიგებები თამაშის გარკვეული წესების დაცვით მიმდინარეობს.
- კ. მარქსის თეორიას აკრიტიკებენ ვებერიანული პოზიციებიდან სოციალური სტრუქტურის მონოფაქტორული თეორიისა და ერთგანზომილებიანი მოდელის შექმნის გამო. ამ მოდელში მხოლოდ წმინდა ეკონომიკური ცვლადი (საკუთრების ფლობა) მონაწილეობს. „საკუთრების მფლობელთა“ და „საკუთრებას მოკლებულთა“ ჯგუფები წარმოდგენილია, როგორც აბსოლუტურად პომოგენური და ერთნაირი ინტერესების მქონე.
- თანამედროვე ინდუსტრიულ საზოგადოებაში თაობათაშორისი ვერტიკალური მობილობის პროცესის დაჩქარებისა და საშუალო კლასის ზრდის ტენდენციების პირობებში, პომოგენური ჯგუფები ფიქცია ხდება. როგორც პ. სოროკინი მიუთითებს, თუ ერთი ძმა არაკვალიფიცირებული მუშაა, მეორე ძმა ბიზნესმენი და მესამე ძმა – ექიმი, გაურკვეველია რომელ კლასს ეკუთვნის ეს ოჯახი. მობილურ სოციალურ სამყაროში ერთი ინდივიდი აღარ არის მიჯაჭვული მთელი სიცოცხლის მანძილზე „ერთ სოციალურ ყუთზე“. დელოკაციისა და ატომიზაციის ეს პროცესი იწვევს იმას, რომ ჯგუფების სოლიდარობისა და ანტაგონიზმის პროცესები უფრო კომპლექსური და კონტექსტუალური ხდება და კ. მარქსის კლასობრივი ცნობიერების ფენომენი ემპირიულ რეალობაში არ არსებობს. თუ ერთი და იგივე ინდივიდი რამდენიმე თანამკვეთი ჯგუფის წევრია, მისი მიჯაჭვულობა გარკვეულ „სოციალურ ყუთთან“ აღარ არსებობს.
- ნეომარქსისტულმა თეორიებმა ვერ შექმნა ემპირიულ კვლევაში გამოყენებადი კლასების საიდენტიფიკაციო ცვლადების რაიმე სისტემა. როგორც ლ. ბრუმი მიუთითებს, ამერიკულ სოციოლოგიაში შეიქმნა სტრატების თეორია,

რადგან ამერიკელმა სოციოლოგებმა ემპირიულ რეალობაში „ვერ აღმოაჩინეს“ კლასები, როგორც ინდივიდების ერთობლიობა, რომლებიც აცნობიერებენ თავის სოციალურ მდგომარეობასა და მზად არიან ერთიანი მოქმედებისთვის.

სოციალური სტრუქტურის ნეომარქსისტმა თეორეტიკოსებმა სცადეს კ. მარქსის კაპიტალიზმის უაღრესად აბსტრაქტული და დისოციალური მოდელის მოდიფიკაცია. ექსპლუატაციის ცნების მაგივრად შემოიტანეს დომინანტობისა და დაქვემდებარებულობის ცნება. კლასების ერთგანზომილებიანი თეორია, სადაც ეკონომიკური საკუთრებითი ურთიერთობები ერთადერთი ცვლადი იყო, შეიცვალა თეორიით, რომელშიც შემოვიდა წარმოების პროცესზე და შრომის პროცესზე კონტროლის ცვლადები. ორი ანტაგონისტური კლასის თეორიაში კი შემოვიდა ე.წ. კონტრადიქტორული კლასის ცნება. მაგ., მენჯეკრები არიან კონტრადიქტორულ სივრცეში კაპიტალისტებსა და მუშებს შორის არსებული კლასი. მუშათა კლასის მსგავსად ისინი ჩამოცილებულნი არიან კაპიტალის კონტროლის პროცესს, მაგრამ, მუშებისგან განსხვავებით, მათ აქვთ გარკვეული კონტროლი წარმოების პროცესებზე. ამის გამო, კონტრადიქტორული კლასი ერთდროულად არის ორი კლასის ინტერესთა მატარებელი, თუმცა მისი ინტერესები არ არის იდენტური არც ერთი კლასის ინტერესებისა.

ნეომარქსისტთა ერთი ფრთა უფრო ერთოდოქსალური მოდელის მიმდევარი რჩება. მაგ., ო. რაიტის აზრით, ინდუსტრიული საზოგადოების სოციალური სტრუქტურა სწორედ რომ პოლარიზებულია და „საშუალო კლასი“ მხოლოდ იდეოლოგიური ფიქციაა.

საშუალო კლასი უნდა განიხილებოდეს როგორც ორი დაპირისპირებული კლასიდან რომელიმე. ექსპლუატაციის ცნების მარგინალიზაცია და მისი ჩანაცვლება დომინანტობის ცნებით კი ორთოდოქსალურ ნეომარქსიზმში მიიჩნევა მარქსისეული „ობიექტური“ კლასობრივი ინტერესების მქონე კლასების პრინციპის მიმართ „ძირგამომთხრელ საქმიანობად“.

რაც შეეხება პოსტკაპიტალისტური სოციალური სტრუქტურის ემპირიული კვლევისთვის კონცეპტუალური სქემის შექმნას, თვით ნეომარქსისტებიც აღიარებენ, რომ ამ სფეროში მათი საქმიანობა ვერ გასცდა „იდეოლოგიზებული რიტორიკის“ ფარგლებს.

ვებერიანელები და პოსტვებერიანელები

კლასი: ახალი „საშუალო კლასის“ წარმოშობა და ანალიზი ნაკლებად პრობლემური აღმოჩნდა ვებერიანული პარადიგმის მიმდევართათვის, რადგან ეს პარადიგმა, იმთავითვე სოციალური სტრუქტურის მულტიფაქტორულ ანალიზს ითვალისწინებდა.

კ. მარქსისგან განსხვავებით, რომელიც კლასს განიხილავდა როგორც წმინდა ეკონომიკურ ფენომენს და კლასობრივი დაპირისპირების მიზეზად მატერიალური ინტერესების დაპირისპირებას ხედავდა, მ. ვებერმა სოციალური სტრუქტურის თეორიაში შემოიტანა სტატუსისა და ძალაუფლების განზომილებები. ამდენად, სოციალური სტრუქტურის თეორიაში შემოვიდა კლასის, სტატუს-ჯგუფისა და პარტიის ცნებები.

მ. ვებერის თეორია განსხვავდება კ. მარქსის აბსტრაქტული მოდელისაგან იმით, რომ მისთვის:

- ეკონომიკური ფაქტორი – საკუთრების ფლობა – სტრატეგიკაციის ერთადერთი ფაქტორი არ არის.

- იგი უარყოფს მარქსისტულ „ფსევდომეცნიერულ“ ოპერაციას, რომლის შედეგად კავშირი კლასსა და კლასობრივ ცნობიერებას შორის განიხილება, როგორც პირდაპირი და მექსეული.

- მ. ვებერი უარყოფს „საკუთრების მფლობელთა“ და „საკუთრებას მოკლებულთა“ კლასებისა და მათი ინტერესების პომოგენურობას.

„კლასები“, „სტატუს-ჯგუფები,“ არის საზოგადოებაში ძალაუფლების განაწილების ფენომენები. ეკონომიკური წესრიგი არის დოვლათის განაწილების წესი საზოგადოებაში. სოციალური წესრიგი და ეკონომიკური წესრიგი არ არის ერთი და იგივე ფენომენი. სოციალური წესრიგი მნიშვნელოვანწილად განპირობებულია ეკონომიკური წესრიგით, თუმცა, თავის მხრივ, სოციალური წესრიგიც მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ეკონომიკურ წესრიგზე.

კლასები არ არის ერთობები (communities) და წარმოადგენს მხოლოდ შესაძლებელ ბაზისს ჯგუფური მოქმედებისთვის.

„საკუთრების ფლობა“ ან „არფლობა“ არის კლასობრივი სიტუაციისთვის ბაზისური კატეგორია. თუმცა ამ კატეგორიების შიგნით ე.წ. კლასობრივი სიტუაცია საკმაოდ დიფერენცირებულია.

საკუთრების ცნება ვებერთან განსხვავდება მარქსისტული (წარმოების საშუალებების ფლობა) გაგებისაგან. მ. ვებერის თანახმად, საკუთრებაა ფული ან ობიექტი, რომელიც ფულზე ადვილად იცვლება ნებისმიერ დროს. კაპიტალიცა და სამუშაო ძალაც საკუთრებაა ანუ საკუთრებაა კაპიტალი, ან რაიმე უნარი/კვალიფიკაცია, რომლებსაც შეუძლია გაფლენა მოახდინოს საბაზრო გარიგების (bargaining) შედეგზე.

საკუთრების ასეთი განსაზღვრება განსხვავებულ კონოტაციას აძლევს კლასის ცნებას: ესაა შანსი ბაზარზე (market), რომელიც წარმოადგენს ზოგად პირობას ინდივიდის ბედისთვის. ამდენად, „კლასობრივი სიტუაცია“ არის „სიტუაცია ბაზარზე“, და ურთიერთობა დაქირავებულსა და დამქირავებულს შორის არ არის ძალაუფლების ერთმიმართულებიანი გამოვლენა.

კლასისა და ერთობის კონცეპტუალური გაიგივება იწვევს სიტუაციის იდეოლოგიზირებას. ეკონომიკური ინტერესი, რომელიც ქმნის კლასს აუცილებლობით, არ შეესაბამება ჯგუფური იდენტურობის „ემოციებს“, რომლებსაც მიეყვართ ჯგუფური ქმედებისკენ. ჯგუფური ქმედება არ არის აუცილებლად იდენტური კლასის წევრების ქმედებისა.

ბრძოლები, რომლებშიც კლასობრივი სიტუაცია ეფექტურია, სულ უფრო მეტადაა მიმართული ბაზარზე ადგილის დამკვიდრებისა და შრომის ანაზღაურებისთვის ბრძოლაზე. კლასის ჯგუფური მოქმედებისთვის აუცილებელია „საბაზრო სიტუაცია“. ასეთი „ბრძოლები“ აუცილებლობით არ გულისხმობს ომს მთელი ეკონომიკური ორგანიზაციის რადიკალური შეცვლისთვის. კლასობრივი ანტაგონიზმი სულ უფრო მეტად იქცა ანტაგონიზმად იმ აქტორებს შორის, რომლებიც უშუალოდ მონაწილეობენ ფასების ომში. მაგ., მუშების აქტუალური ოპონენტი არის არა აქციონერი/კაპიტალისტი, არამედ ბიზნესის აღმასრულებელი სტრუქტურების წარმომადგენელი. საკუთრების ფლობის პრინციპით თითქოს უფრო ახლოს მდგომი კლასები, ზოგჯერ უფრო მეტ ანტაგონიზმს ამჟღავნებენ ერთმანეთის მიმართ, ვიდრე „მტრული“ კლასის მიმართ. მაგ., ამერიკის სამხრეთ შტატებში ღარიბი „თეთრი“ უფრო მეტად მტრულ დამოკიდებულებას ამჟღავნებდა ზანგების მიმართ, ვიდრე პლანტატორი, რომელსაც ხშირად პქონდა პატრიარქალური დამოკიდებულება ზანგების მიმართ.

„კლასობრივი სიტუაციის“ ბაზარზე არსებულ სიტუაციასთან და ბაზარზე არსებულ პოზიციასთან დაკავშირებით,

მ. ვებერმა შექმნა გამარტივებული, მაგრამ პლურალისტური კლასობრივი მოდელი. თუ კლასობრივ და საბაზრო სიტუაციას შორის კავშირს მიუყენებთ ემპირიულ რეალობას, შეიძლება მივიღოთ კლასობრივი სიტუაციისა და კლასობრივი ინტერესების უამრავი კომბინაცია.

მით უმეტეს, რომ კლასები არ წარმოადგენს ერთობებს და შესაძლებელია მათი ფრაგმენტაცია იმ ინტერესების შესაბამისად, რომლებიც ჩნდება ბაზარზე კონკრეტული სიტუაციიდან გამომდინარე.

მ. ვებერს შემოაქვს აგრეთვე სოციალური კლასის ცნება. სოციალური კლასის ფორმირება ხდება „კლასობრივი სიტუაციების“ კლასტერების ბაზარზე, რომლებიც ერთმანეთთან დაკავშირებულია იმ ფაქტით, რომ ატარებენ მობილობის საერთო შანსებს ინდივიდის კარიერისთვის ან მთელი თაობისთვის.

როგორც მ. ვებერის ინტერპრეტატორები მიუთითებენ, „სოციალური კლასის“ ცნება არ არის ერთმნიშვნელოვნად მოცემული მის თეორიაში და მრავალგვარი ინტერპრეტაციის საშუალებას იძლევა.

სოციალური კლასის მაგალითებია:

- ა) „მუშათა“ კლასი, როგორც მთლიანობა;
- ბ) წვრილი ბურჟუაზია;
- გ) „ინტელიგენცია“, რომელსაც არ აქვს დამოუკიდებელი საკუთრება, როგორც ასეთი. მისი პოზიცია დამოკიდებულია ტექნიკური უნარებისა და ტრენინგის ფლობაზე;
- დ) კლასები, რომლებსაც უკავია პრივილეგირებული პოზიციები საკუთრების ფლობის გამო.

კ. მარქსის თეორიის ცალმხრივობა მ. ვებერის აზრით ისაა, რომ იგი ცდილობდა პროლეტარიატი წარმოედგინა ერთ კლასად, მიუხედავად დიდი თვისებრივი დიფერენციაციისა ამ კლასის შიგნით. მან მიანიჭა უფრო დიდი მნიშვნელობა ნახევრად კვალიფიცირებული მუშების კლასტერს.

მარქსის შემდგომი პერიოდის თავისებურება ისაა, რომ ამ ჯგუფებს შორის ვერტიკალური მობილობის შანსები გაიზარდა ბანკებისა და კორპორაციული საწარმოების მეშვეობით. ქვედა საშუალო კლასის წევრებს აქვთ გარკვეული შანსი გადაინაცვლონ პრივილეგირებული კლასის რიგებში.

სტატუსჯგუფები. კლასებისგან განსხვავებით, სტატუს-ჯგუფები, ძირითადად, ერთობებია (communities). თუმცა ეს ფენომენი საკმაოდ ამორფულ ხასიათს ატარებს.

ეკონომიკურად დეტერმინირებული „კლასობრივი სიტუაციებისაგან“ განსხვავებით, სტატუსური სიტუაცია, სტატუსური ღირსება, ძირითადად, გამოხატულია სოციალური ღირსების იდეით ან ცხოვრების გარკვეული სტილის მონოპოლიზაციით. ცხოვრების გარკვეული სტილის მოლოდინია წამყვანი ყველა იმ პირის მიმართ, ვისაც უნდა, რომ ეკუთვნოდეს „წრეს“.

კლასობრივი განსხვავებები არ არის იდენტური სტატუსური განსხვავებებისა, თუმცა, გარკვეულწილად, დაკავშირებულია სტატუსურ განსხვავებებთან: საკუთრების ფლობა ყოველთვის არ არის სტატუსის კვალიფიკაცია.

„საკუთრების მქონეც“ და „საკუთრების არმქონეც“ შეიძლება იყოს ერთი და იმავე სტატუსური ჯგუფის წევრი, ხშირად ის ჯგუფები, რომლებიც დაინტერესებული არიან სტატუსური წესრიგით, მკვეთრად რეაგირებენ წმინდა ეკონომიკური ძალაუფლების წინააღმდეგ.

ხშირად ეს ხდება ბაზრის შეზღუდვით, იმ საქონლის მონოპოლიზაციითა და თავისუფალი მიმოქცევიდან ამოღებით, რომელიც სტატუსჯგუფის განსაკუთრებულ პრივილეგიად ითვლება. ამდენად, შეიძლება ითქვას, რომ „კლასები“ სტრატეგიცირებულნი არიან საქონლის წარმოებისა და შექმნის ურთიერთობების მიმართ, ხოლო სტატუსჯგუფები სტრატეგიცირებულია საქონლის მოხმარების გარკვეული პრინციპების მიმართ, რაც წარმოადგენილია როგორც ცხოვრების გარკვეული სტილიზაცია.

ყოველი ტექნოლოგიური რევოლუცია და ეკონომიკური ტრანსფორმაცია ასუსტებს სტატუსურ წესრიგს და ასპარეზზე გამოჰყავს „კლასობრივი სიტუაცია“.

ის ეპოქები, რომლებშიც გაშიშვლებული „კლასობრივი სიტუაცია“ დომინირებს, არის ტექნიკური და ეკონომიკური ტრანსფორმაციის ეპოქები.

შესაბამისად, ეკონომიკური სტრატეგიკაციისა და ეკონომიკური განვითარების პროცესის შენელება იწვევს სტატუსური წესრიგის გამყარებას. ამის შედეგად სტატუსური ჯგუფები ისწრაფვიან მმართველობის მონოპოლიზებისა და შესაბამისი ეკონომიკური პრივილეგიებისკენ. ყველა საზოგადოება, რომელშიც სტატუსური წესრიგი მეტნაკლებად გამყარებულია, ქმნის ეკონომიკურად ირაციონალურ პირობებს და აფერხებს თავისუფალი ბაზრების განვითარებას. თუმცა გრძელვადიან პერსპექტივაში ეკონომიკური დეტერმინაცია სტატუსური ჯგუფის ჩამოყალიბების მნიშვნელოვანი ფაქტორი ხდება.

პარტიები: მ. ვებერის მიხედვით, კლასების ადგილი ეკონომიკური წესრიგის შიგნითაა, ხოლო სტატუსური ჯგუფების ადგილი – სოციალური წესრიგის, ღირსების განაწილების სფეროს შიგნით.

კლასები და სტატუსური ჯგუფები, რომლებიც გაველნას ახდენენ ერთმანეთზე და, ზოგადად, სამართლებრივ წესრიგზე, თავისთავად, ამ წესრიგის გაველნას განიცდიან.

პარტიები კი „ცხოვრობენ“ ძალაუფლების სახელში. მათი მოქმედება მიმართულია სოციალური ძალაუფლების მოპოვების ანუ იმისკენ, რომ მოახდინონ ზეგავლენა ჯგუფურ მოქმედებებზე. ამ თვალსაზრისით, პარტიები შეიძლება იყოს სახელმწიფოშიც და სოციალურ კლასებშიც.

პარტიამ შეიძლება გამოხატოს როგორც კლასობრივი, ასევე „სტატუსური სიტუაციით“ დეტერმინირებული ინტერესები. რა თქმა უნდა, ეს მხოლოდ იდეალურტიპური სიტუაციაა და რეალობაში პარტიები გამოხატავენ შერეულ ინტერესებს. ძალაუფლების მოპოვების ხერხები ძალზე განსხვავებულია: ფული, სოციალური გავლენა, რიტორიკა, ობსტრუქციის ტექნიკა ან შიშველი ძალადობა. კლასების, სტრუქტურებისა და პარტიების ვებერისეული ანალიზის ორგვარი ინტერპრეტაცია არსებობს:

1. კლასები და სტატუსჯგუფები სტრატეგიკაციის ორი შესაძლებელი განზომილებაა;

2. კლასები და სტატუსჯგუფები ძალაუფლების განაწილებასთან დაკავშირებული ჯგუფების ფორმირების ორი შესაძლებელი წესია.

ეკონომიკური დომინანტობა და ძალაუფლება არ ფარავს ერთმანეთს.

კლასები, ჯგუფები და პარტიები ძალაუფლების განაწილების ფენომენებია.

სტრუქტურულ-ფუნქციონალისტური მიდგომა

სტრატეგიკაციის პრობლემისადმი სტრუქტურულ-ფუნქციონალისტური მიდგომა გამომდინარეობს მისი ზოგადი პარადიგმიდან: საზოგადოება არის გარკვეული კომპონენტების ერთიანობა, რომლებიც ორგანიზებულია გარკვეული მიზნობრივი „პროექტის“ სახით. ამდენად, უთანახვორობა მის ნაწილებს

შორის გამართლებულია მათი ფუნქციებისა და „წელიღების“ უთანასწორობით მთელი ორგანიზმის ფუნქციონირების საქმეში.

იმდენად, რამდენადაც არ არსებობს უკლასო და არასტრატეფიცირებული საზოგადოება, არსებობს რაღაც უნივერსალური აუცილებლობა, რომელიც ამგვარ სოციალურ წესრიგს წარმოშობს. სტრატეფიკაციის მახასიათებლები იყოფა უნივერსალურ და ვარიაბელურ ანუ ისეთ მახასიათებლებად, რომლებიც კონკრეტული, მოცემული წესრიგისთვისაა დამახასიათებელი.

სტრუქტურული ფუნქციონალიზმი ფოკუსირებულია პოზიციების სისტემაზე და არა იმ ინდივიდებზე, რომლებიც ამ პოზიციებს აესებენ.

სტრატეფიკაციის უნივერსალურ ფუნქციონალურ აუცილებლობად მიჩნეულია ყოველი საზოგადოების მოთხოვნილება ინდივიდების სოციალურ სტრუქტურაში განლაგებისა და მათი მოტივირებისა (კ. დევისი, ვ. მური). როგორც ფუნქციონირებად მექანიზმს, საზოგადოებას ესაჭიროება გაანაწილოს ინდივიდები სოციალურ პოზიციებზე და აიძულოს შეასრულოს ამ პოზიციებთან დაკავშირებული მოვალეობები.

მოტივირებამ უნდა შეასრულოს ორი ფუნქცია: განალაგოს შესაფერისი ინდივიდები შესაფერის პოზიციებზე და გაუჩინოს მათ ამ ფუნქციებთან ასოცირებული მოვალეობების შესრულების სურვილი. მიუხედავად იმისა, რომ სოციალური წესრიგი არის გარკვეულად სტატიკური ფორმა, იგი განიცდის განუწყვეტელ მეტაბოლიზმს ინდივიდების პოზიციებზე ცვლასთან დაკავშირებით. სოციალური უთანასწორობა არის სწორედ არაცნობიერად წარმოქმნილი მექანიზმი იმისთვის, რომ საზოგადოებამ უზრუნველყოს ყველაზე მეტად კვალიფიცირებული ინდივიდების მიერ ყველაზე მნიშვნელოვანი პოზიციების დაკავება. ამდენად, ყველა საზოგადოებამ უნდა განახორციელოს ინდივიდების დიფერენციაცია წახალისების სხვადასხვაგვარი ფორმებით (ეკონომიკური პრესტიჟი, ეგოს ექსპანსია და ა.შ) და აწარმოოს გარკვეული სოციალური უთანასწორობის ინსტიტუციონალიზაცია. რა თქმა უნდა, ეს არ ნიშნავს, რომ უთანასწორობის ფორმები ყველა საზოგადოებაში უნდა იყოს ერთნაირი.

პოზიციური წესრიგი და იერარქია დეტერმინირებულია ორი ფაქტორით:

1. იმ პოზიციას, რომელიც უფრო მეტად მნიშვნელოვანია საზოგადოებისთვის, უნდა ჰქონდეს უფრო მაღალი რანგი, რომელიც შესაბამისი წახალისების სისტემით გამოიხატება.

2. იმ პოზიციას, რომელიც მოითხოვს უფრო მეტ ტრენინგს და ტალანტს, უნდა ჰქონდეს უფრო მაღალი რანგი.

პირველი ფაქტორი დაკავშირებულია ფუნქციასთან და მეორე დაკავშირებულია საშუალებასთან, რომელიც შეიძლება რესურსების სიმწირის კატეგორიაში მოიაზრებოდეს.

ყოველ სოციალურ ინსტიტუტს აქვს გარკვეული ფუნქცია და ხასიათდება გარკვეული მნიშვნელოვნების ხარისხით საზოგადოებაში.

მაგ., რელიგია უზრუნველყოფს გარკვეული უმაღლესი რანგის ღირებულებებისა და მიზნების არსებობას ინდივიდებისთვის. ამ ღირებულებების ინტეგრაცია ხელს უწყობს საზოგადოების, როგორც სისტემის ფუნქციონირებას. ამ ინსტიტუტის წარმომადგენლებს პოზიციურ იერარქიაში ყველაზე მაღალი რანგები მინიჭებული ჰქონდათ შუა საუკუნეების ევროპაში, ბრაჰმანიზმის ეპოქის ინდოეთში და ა.შ.

საზოგადოებისთვის მოსახერხებელია გამოიყენოს არათანასწორი ეკონომიკური მოტივაცია, როგორც მნიშვნელოვანი პოზიციების დაკავების კონტროლის პრინციპული საშუალება. ესა თუ ის პოზიცია პრესტიჟულია არა იმიტომ, რომ მას მოაქვს კარგი შემოსავალი, არამედ მას მოაქვს კარგი შემოსავალი იმის გამო, რომ ის საზოგადოებისთვის ფუნქციონალურად მნიშვნელოვანია და ის ადამიანური რესურსი (ტალანტი, ტრენინგი), რომელსაც ამ პოზიციის დაკავება შეუძლია, მწირია.

როდესაც სოციალური დიფერენციაცია საკმაოდ რიგიდულია და მემკვიდრეობის ინსტიტუტი ჯერ კიდევ არსებობს, წარმოიშობა ეკონომიკური წახალისება, რომელიც მხოლოდ კერძო საკუთრების პასიური ფლობისგან გამომდინარეობს. ამ შემთხვევაში რთულია იმის თქმა, რომ პოზიცია ფუნქციონალურად მნიშვნელოვანია.

ამგვარად, ფუნქციონალიზმის „იდეოლოგია“ შანსების თანასწორობა და სოციალურ იერარქიაში პოზიციების დაკავება განსაკუთრებული უნარების (merits) მიხედვით. ხშირად, ფუნქციონალიზმის სტრატეგიკაციის თეორიას უწოდებენ მერიტოკრატიის თეორიას.

სტრატეგიკაციის ფუნქციონალურ თეორიას აკრიტიკებენ რამდენიმე მიმართულებით:

• საკვანძო ცნება — „ფუნქციონალური მნიშვნელოვნება“ ბუნდოვანი და არაექსპლიციტურია. ამ ტერმინის ყველაზე გავრცელებული ინტერპრეტაცია გულისხმობს სოციალური სტრუქტურის „გადარჩენისთვის ღირებულებას“. თუ გავიზიარებთ ამ მოსაზრებას, ყველაფერი პოზიტიურად ფუნქციონალურია, თუ მას გარკვეული წვლილი შეაქვს სტატუს-კვოს კონსტიტუირებაში. ამგვარი მიდგომა, თავისთავად, შეიცავს ღირებულებით დატვირთული კრიტერიუმების შემოღებას.

• ტალანტის ფუნქციონალური მნიშვნელოვნებისა და მერიტოკრატის პრინციპი ემპირიულმა კვლევებმა ეჭვქვეშ დააყენა. როგორც რ. მეირე მიუთითებს, ადრეულ ბავშვობაში არსებულ და მოწიფულობის ასაკში მოპოვებულ სტატუსს შორის დამოკიდებულებას აშუალებს უამრავი ცვლადი. კერძოდ, მშობლების ოჯახი განიხილება, როგორც ინდივიდის სოციალური მობილობის მულტიგანზომილებიანი ინდექსი: მშობლების მდგომარეობა სოციალურ იერარქიაში, ოჯახის ზომა, სტრუქტურა, ქორწინება და ნათესაური კავშირები. ტალანტის, უნარის აღმოჩენა ერთ თაობაში და განათლების მიღების შესაძლებლობა დამოკიდებულია უფროსი თაობის სტატუსზე. თუ მოსახლეობის გარკვეული ფენა განიცდის დეპრივაციას, მას იმის შანსიც ნაკლებად აქვს აღმოაჩინოს, რა არის მისი ტალანტი.

ამდენად, მ. ტომინის აზრით, სტრატეფიკაციული სისტემა არა თუ ფუნქციური, არამედ დისფუნქციურია შემდგომ თაობაში ფუნქციონალურად მნიშვნელოვანი ტალანტის აღმოჩენის საქმეში. სოციალური მობილობისკენ მისწრაფებასა და მოტივაციის ჩამოყალიბებასაც გარკვეული სოციალური სტატუსისთვის დამახასიათებელი სოციალიზაციის პრაქტიკები განსაზღვრავს.

• ელიტებისთვის დამახასიათებელია გარკვეული შეზღუდვების (ფორმალური ან არაფორმალური) შემოღება სოციალური იერარქიის ზედა საფეხურებზე შესვლისთვის.

მათ აქვთ გარკვეული ძალაუფლება, რომელიც მიმართულია სტატუს-კვოს იდეოლოგიის დომინანტურ იდეოლოგიად ქცევისკენ. საზოგადოებას სტაბილურობის გარდა ესაჭიროება ინოვაცია. ამ თვალსაზრისით, სტრატეფიკაციული წესრიგი დისფუნქციურია.

• სტრატეფიკაციულ წესრიგში არსებული უთანასწორობა რესურსების განაწილების პროცესში, რომელიც ფუნქციონალისტების მიერ მიჩნეულია ფუნქციური როლის მატარებლად,

იწვევს არაპრივილეგირებული სტრატეგიის ფრუსტრაციას, რაც ხელს უშლის ექსტენსიურ სოციალურ ინტეგრაციასა და საზოგადოების მნიშვნელოვანი წევრობის განცდას.

სტრატეგიკაციის თანამედროვე თეორიები

როგორც მ. ვოლტერსი მიუთითებს, XX საუკუნის 70-იანი წლებიდან პოლიტიკური და ინტელექტუალური მოღვაწეობის კლასობრივ ანალიზზე წარსულს ჩაბარდა. მარქსიზმმა, როგორც სოციოლოგიისა და ესქატოლოგიის თავისებურმა ნაზავმა, დაკარგა გავლენა ინტელექტუალურ წრეებში, საბჭოთა კავშირი დაიშალა და კლასის ცნებამ დაკარგა თავისი იდეოლოგიური მნიშვნელობა.

პოლიტიკურმა დისკურსმა იერი იცვალა: მემარჯვენეების ყურადღების ცენტრში მოექცა მორალისა და ეთნიკურობის პრობლემები. მემარცხენეები სულ უფრო მეტად ინტერესდებიან გენდერის, ეკოლოგიის, მოქალაქეობისა და ადამიანის უფლებების პრობლემებით.

პოლიტიკური „დღის რეჟიმის“ შეცვლას დაემთხვა აგრეთვე ინტელექტუალური მოდის ცვლილება. სოციოლოგები სულ უფრო სექსუალურად უყურებენ კლასობრივ მოდელს, როგორც იდეალურ ტიპს, რომელიც რელიკვიანტურია თანამედროვე სოციალური რეალობის აღსაწერად.

ე.წ. ახალი დროის აღსანიშნავად სოციალური მეცნიერების წარმომადგენლები სხვადასხვა ტერმინს მიმართავენ: „პოსტინდუსტრიული საზოგადოება“, „პოსტფორდიზმი“, „პოსტმოდერნიზმი“ და ა.შ. ეს ტერმინები გულისხმობენ წარმოების ახალ რეჟიმზე გადასვლას, რასაც თავისთავად მოაქვს ცვლილებები საზოგადოების სოციალურ სტრუქტურაში. ა. ტურენი მიუთითებს კლასობრივი მოძრაობების სოციალური მოძრაობებით შეცვლის ტენდენციასზე იდენტიფიკაცია კლასთან შეცვალა იდენტიფიკაციამ „ახალ ასოციაციებთან“ და ახალ სოციალურ მოძრაობებთან. სტრატეგიკაციის ეკონომიკურ განხორციელებას აღარ ენიჭება გადაშვევტი მნიშვნელობა, სოციალური ქცევის ასახსნელად მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული ყველა სტატუსური ჯგუფის წევრობა (რასობრივი, ეთნიკური, გენდერული და ა.შ.).

მას შემდეგ, რაც განხორციელდა შრომასა და კაპიტალს შორის კონფლიქტის ინსტიტუციონალიზაცია, კლასზე დამყა-

რებულმა აფილაციამ დაკარგა აქტუალობა და მუშებმა მიმართეს რასობრივ, ეთნიკურ, რელიგიურ კავშირს იდენტიფიკაციის განცდის მოსაპოვებლად. არც ერთი იდენტიფიკაცია აღარ განიხილება დეტერმინისტულ ტერმინებში, რადგან თითოეული ინდივიდი არის რამდენიმე სტატუსური ჯგუფის წევრი და ამდენად, გამართლებულია მოვლენების ანალიზი ინდივიდის მოსაიკური იდენტიფიკაციის ტერმინებით. სტრატეფიკაციის თანამედროვე კვლევებში სტრატეფიკაციული სისტემები, ხშირად, განიხილება, როგორც ეთნიკური, გენდერული, კლასობრივი, რასობრივი აფილაციის ინტერსექცია. მაგ., შავკანიანი მექსიკა წარმომადგენელი ქალი ან საშუალო კლასის თეთრკანიანი მამაკაცი.

ამ კონცეფციის თანახმად, ასეთი ვიწრო სუბჯგუფები განსაზღვრავს პიროვნების ცხოვრების სტილს, გამოცდილებასა და ცხოვრებისეულ შანსებს.

კლასის კატეგორიის მიმართ ინტერესის განვლებას სოციალური სტრუქტურის პრობლემების მკვლევართა აზრით, დადებითი მხარეები აქვს. ამ კატეგორიის მნიშვნელობის გააზრება მოხდება არაპარტიულ და არაიდეოლოგიზებულ ატმოსფეროში.

„პოსტფორდიზმი“ და „პოსტინდუსტრიალიზმი“ ძალზე ფართო ტერმინებია, რომლებიც გულისხმობს ახალი ეპოქის დასაწყისს, რომელიც განსხვავდება მასობრივი სტანდარტიზებული პროდუქტის წარმოების, შრომის ორგანიზაციისა და დისციპლინის „ტეილორისტული“ ფორმებისგან.

როგორც ს. პოლი მიუთითებს, ყველა „პოსტ“ ტერმინი სოციალური სტრუქტურისა და ეკონომიკის შესახებ, უფრო მეტად, იმაზე ამახვილებს ყურადღებას, თუ რა მოვიტოვეთ უკან და გარკვეულ ბუნდოვანებას მოიცავს იმის შესახებ, თუ საით მივდივართ. ამდენად, „პოსტფორდიზმთან“ დაკავშირებითაც ხშირია დებატები იმის თაობაზე, მართლა არსებობს თუ არა ეს ფენომენი და თუ არსებობს, რა არის იგი. მიუხვდავად ამისა, ამ ტერმინის ინტერპრეტაციები თანხმდებიან იმაზე, რომ იგი მოიცავს ცვლილებების შემდეგ მახასიათებლებს:

- ქიმიური და ვლექტრონული ტექნოლოგიებიდან გადასვლა საინფორმაციო ტექნოლოგიებზე, რამაც გერმანიის, აშშ-სა და იაპონიის ეკონომიკები დააწინაურა.

- გადასვლა შრომის ორგანიზაციის უფრო სპეციალიზებულ და ნაკლებად ცენტრალიზებულ ფორმებზე.

- მომსახურების სფეროსა და ინდივიდუალური სერვისის განვითარება.

- მოხმარებისა და არა წარმოების პრიორიტეტი, რაც გამოიხატება ბაზრის სეგმენტაციის უმაღლესი ხარისხითა და დიფერენცირებული პროდუქტის, მარკეტინგისა და დიზაინის განვითარებით. მომხმარებელთა „მიზანში ამოღება“ ხდება არა სოციალური კლასის კატეგორიაზე დაყრდნობით, არამედ ე.წ. ცხოვრების სტილის, გემოვნებისა და კულტურის ცვლადების მიხედვით.

- მომსახურების სფეროს მუშაკებისა და თეთრსაყელო-იანთა რაოდენობის სწრაფი ზრდა, მოქნილი სამუშაო გრაფიკების, ნახევარი განაკვეთების წილის ზრდა, შრომის ბაზრის ფემინიზაცია.

- მულტინაციონალური კორპორაციების მიერ დომინირებული ეკონომიკები. შრომის ბაზრის ინტერნაციონალური დაყოფა.

- ფინანსური ბაზრების „გლობალიზაცია“.

„პოსტფორდიზმის“ გაელენა სოციალურ სტრუქტურაზე აისახება შემდგომი სოციალური ურთიგმენტაციითა და პლურალიზმით, ძველი სოციალური იდენტურობების რღვევითა და ახალი უფრო სეგმენტირებული იდენტურობების ჩამოყალიბებით.

„პოსტფორდიზმის“ ეპოქის ერთ-ერთ მახასიათებლად თვლიან იმას, რომ ხდება ეკონომიკური კაპიტალის ჩანაცვლება ადამიანური (Human) და პოლიტიკური კაპიტალით. ამ თვალსაზრისის თანახმად, ფულიანი კაპიტალისტების ძველი კლასი არის მომაკვდავი ძალა და ინტელექტუალების ახალი კლასი (გოლდნერი, 1979), მენეჯერები (ბერნჰეიმი, 1962) და პარტიული ბიუროკრატები (ჯილასი, 1965) არიან საზოგადოებაში ძალაუფლების მოპოვების გზაზე.

ამ „ახალი კლასის“ თეორიას ბევრი კრიტიკოსი ჰყავს სტრატეგიკაციის თეორეტიკოსებს შორის. დ. ბელის აზრით, არც „ახალ კლასს“ და არც კაპიტალისტების ძველ კლასს არა აქვს ერთიანი ძალაუფლება პოსტინდუსტრიულ საზოგადოებაში. მიუხედავად იმისა, რომ ადამიანური კაპიტალი გახდა საკუთრების დომინანტური ფორმა, „ცოდნის მატარებელთა კლასი“ იმდენად ამორფულია და იმდენად გაბნეულია სხვადასხვა ინტერესთა ჯგუფებში (სამხედრო სფერო, ბიზნესი, უნივერსიტეტები), რომ მათი, როგორც ერთი ინტერესის გამომხატველ ერთობად ან კლასად ჩამოყალიბება მეტად საეჭვოა.

ამ საკითხთან მიმართებაში ისევე აქტუალური ხდება ვებერის „ბაზარზე არსებული სიტუაცია“, როგორც ეფექტური კონტექსტუალური ცვლადი.

პოსტსოციალისტურ ქვეყნებში მიმდინარე რეფორმებმა უჩვენა „ახალი კლასის“ დაბადების საწინააღმდეგო პროცესი. როგორც კ. ვოლდერი მიუთითებს, განხორციელდა კლასიკური კაპიტალიზმისკენ დაბრუნება ძლიერი ეკონომიკური ელიტების ჩამოყალიბების გზით. ამ ქვეყნებში მოხდა პოლიტიკური კაპიტალის კონვერტაცია ეკონომიკურ კაპიტალად და ახალი ეკონომიკური ელიტის აღმოცენება. არსებობს პოსტკომუნისტურ საზოგადოებებში ელიტების ცირკულაციის სულ სხვაგვარი ინტერპრეტაცია (ამ საკითხზე ქვემოთ უფრო დაწვრილებით ვისაუბრებთ).

პოსტინდუსტრიალიზმის ოპტიმისტურ თეორიებთან ერთად, აღმოცენდა პოსტინდუსტრიალიზმის პესიმისტური ვერსიებიც. ამ პესიმისტური ვერსიების ამერიკული ვარიანტის თანახმად, პოსტინდუსტრიალიზმს მიეყვართ საზოგადოების უფრო მეტი პოლარიზაციისკენ. რადგან სამუშაო ადგილების ექსპორტი ხდება განვითარებად ქვეყნებში, სადაც სამუშაო ძალის ფასი დაბალია. ამის კომპენსირება ხდება მომსახურების სფეროში ადამიანების დასაქმებით, ამ სფეროში კი, როგორც ცნობილია მთხოვნაა უფრო დაბალკვალიფიცირებულ და იაფ მუშახელზე. ევროპელი პესიმისტები კი წინასწარმეტყველებენ უმუშევრობასა და შესაბამისად, „აუტსაიდერი“ კლასების ზრდას.

პოსტმოდერნიზმი, რომელსაც ქემსონი „კაპიტალის ახალ კულტურულ ლოგიკას“ უწოდებს, თანამედროვე სოციალურ სტრუქტურას განიხილავს თანამედროვე სტილიზებული ცხოვრებისა და მოხმარების პრაქტიკების ტიპების კონსტრუირების ტერმინებში. როგორც ნისბეტი წერს, ადრეული ინდუსტრიული ეპოქის მუშების გამორჩევა ძალზე ადვილად შეიძლებოდა ჩაცმისა და მეტყველების სტილით. დღეს არ არსებობს მოხმარების ბაზრები, რომლებიც დაკავშირებულია კლასებთან. დღეს ყველა კლასი მეტნაკლებად ჩართულია „მასობრივ კულტურაში“, ზოგიერთი მკვლევარი მასობრივ კულტურას კლასების დისტრუქციის ერთ-ერთ ფაქტორად თვლის. თუმცა არსებობს საწინააღმდეგო ნეომარქსისტული მოსაზრებაც, რომლის თანახმად, მასობრივი კულტურა მხოლოდ ნიღბავს იმ რეალურ უთანასწორობას, რომელიც კლასებს შორის არსე-

ბობს და იდეოლოგიური კონვერგენცია მხოლოდ დროებითი, გარდამავალი მდგომარეობაა, რომელიც საბოლოოდ ისევ ეკონომიკური ინტერესების დაპირისპირებულობაში გადაიზრდება (ადორნო, 1976).

პოსტმოდერნიზმის თეორეტიკოსები თვლიან, რომ კულტურა აღარ არის ეკონომიკური ცხოვრების დეკორატიული დანამატი. დღეს კულტურა ისეთივე მატერიალური ძალა გახდა, როგორც თვით სამყაროა. ცხოვრების სტილიზაციის, დიზაინისა და ტექნოლოგიის გზით „ესთეტიკა“ შეიჭრა თანამედროვე წარმოების სისტემაში.

რაც შეეხება სოციალურ სტრუქტურაზე ამ ტენდენციების ზეგავლენას, ცხოვრების სტილები, მოხმარების პრაქტიკები და ატიტუდები გახდა მრავლობითი სტატუსური აფილაციების კომპლექსური ფუნქციები. ჯგუფური აფილაციები და ცხოვრების სტილები განიხილება არა დეტერმინისტულ, არამედ ბიკაუსალურ ტერმინებში. ეს ორი პროცესი გავლენას ახდენს ერთმანეთზე. თანამედროვე საზოგადოებაში ცხოვრების სტილები და აფილაციები ძალზე მობილური და არასტაბილურია, ამდენად, საზღვრების დადგენა სტატუსურ ჯგუფებს შორის თუნდაც ანალიტიკურად, თითქმის შეუძლებელია.

პოსტმოდერნიზმის თეორეტიკოსები არ თვლიან კლასებს ძირითად მასოციალიზებულ ფაქტორად. პ. ბურდიე, შედარებით ზომიერ პოზიციას იკავებს და მიიჩნევს, რომ კლასები ქმნიან გარკვეულ შესაბამისობას არსებობის ობიექტურ პირობებსა და ინტერნალიზებულ გემოვნებას შორის.

3. გაზომვის პრობლემა სტრატეფიკაციის თეორიაში

სტრატეფიკაციის პრობლემების ემპირიული კვლევა გულისხმობს ინდივიდებისა და ოჯახების განლაგებას ურთიერთგამომრიცხავ კატეგორიებში, „სოციალურ ყუთებში“.

ეს მიდგომა ეყრდნობა იმ ბაზისურ დაშვებებს, რომ გარკვეული ტიპის საზღვრები ამ „ყუთებს“ შორის არსებობს, თუნდაც ლატენტური ფორმით.

თუმცა, აქ ისმის მეტად მნიშვნელოვანი კითხვა: მკვლევრის მიერ გამოყოფილი სოციალური ერთობლიობები მხოლოდ

სტატისტიკური მწკრივებია, რომლებსაც მხოლოდ ევრისტიკული მნიშვნელობა აქვთ, თუ ამ ერთობლიობის წარმომადგენელი ინდივიდები ხასიათდებიან თავისი პოზიციის გაცნობიერების გარკვეული ხარისხით, რაც კოლექტიური ქმედებებისთვის გარკვეულ ბაზისს ქმნის?

„სოციალური კლასის“, სტრატის განსხვავებული კონცეფციები ემპირიულ კვლევებში სხვადასხვა ინდიკატორის ერთობლიობით გამოიხატება. მაგ., უ. რაიტის (ნეომარქიზმი) მიხედვით, კლასობრივი ტიპოლოგია ხდება საკუთრების ფლობის, ძალაუფლებისა და კომპეტენციის საფუძველზე. ნეოვებერიანულ სქემაში პროფესიის, პრესტიჟისა და პერსონალური ცვლადებია წამყვანი. პროფესიისა და „სამსახურის“ ცვლადებს ამ მოდელში დიდი მნიშვნელობა ენიჭება, რადგან რეალურ სამყაროში ადამიანები „მიბმულნი“ არიან თავიანთ პროფესიაზე, შესასრულებელ სამუშაოზე და იმ ურთიერთობებსა და ჯგუფებზე, რომლებსაც მათი პროფესიული მოღვაწეობა გულისხმობს.

ის მიდგომა, რომლის მიხედვით შემოსავალი გამოიყენება როგორც სოციალური ერთობლიობების გრადაციის ძირითადი ინდიკატორი, სოციოლოგებს შორის ნაკლებად პოპულარულია. სტრატეგიკაციის პრობლემისადმი სოციოლოგიური მიდგომის ძირითადი მახასიათებელია სინთეზური ინდიკატორის ძიება, რომელიც თავის თავში მოიცავს ეკონომიკური, პოლიტიკური, კულტურული, სამოქალაქო კაპიტალისა და „ღირსებისა და ეკონომიკური უკმაყოფილების“ გამოვლენასთან დაკავშირებულ ცვლადებს. ამ მიდგომის უკიდურესი გამოვლინებაა სიმბოლური ინტერაქციონიზმის წარმომადგენელთა თვალსაზრისი: სოციალურ სივრცეში პოზიციათა იერარქია არის უფრო მეტად სიმბოლური ძალაუფლების გამოვლენა, ვიდრე პოლიტიკური ან ეკონომიკური ძალაუფლებისა. ასეთი ძალაუფლება გულისხმობს აქტორის უნარს, გამოიყენოს თავისი მიზნებისთვის საზოგადოების მნიშვნელოვანი საზრისები და ღირებულებები.

დ. დუნკანის მიერ პროფესიული იერარქიის, პროფესიების პრესტიჟის გაზომვა: ამ მიდგომის მიზანია პროფესიების „სოციალურ-ეკონომიკური დაჯგუფება“ შემოსავლისა და განათლების ცვლადების საფუძველზე. ხშირად, ამ მანევრებელს სოციალური სტატუსისა და ეკონომიკური სტატუსის ჰიბრიდს უწოდებენ. განათლების ცვლადი დაკავშირებულია სოციალურ სტატუსთან, შემოსავალი – ეკონომიკურ სტატუსთან.

განათლებისა და შემოსავლის ცვლადების მნიშვნელობების დადგენა ხდება ნაციონალური აღწერის მონაცემების საფუძველზე.

ამ კონსტრუქტს უწოდებენ დ. დუნკანის (1961) სოციოეკონომიკურ ინდექსს (CEI). დ. დუნკანის მიდგომას აკრიტიკებენ მისი კონცეპტუალური მნიშვნელობის გაურკვევლობის გამო. გაურკვეველია სტრატეგიკაციის თეორიის ცნებებიდან („კლასი“, „სტატუსი“, „ძალაუფლება“), რომლის ოპერაციონალიზაციაა დ. დუნკანის სკალა და კონკრეტულად რას ზომავს იგი.

ეს სკალა მხოლოდ იმის გამოხატულებაა, თუ რა ტიპის უნარებია საჭირო იმისთვის, რომ დაიკაუთ გარკვეული პროფესიული პოზიცია და მოიპოვო ეკონომიკური რესურსები ამ პოზიციით.

პროფესიათა პრესტიჟი იზომება მისახლეობის გამოკითხვის საფუძველზე. მისახლეობის გამოკითხვის შედეგად დადგენილი რეიტინგების აგრეგაცია ხდება ცენტრალური ტენდენციების საზომებით (საშუალო, მოდა და ა.შ.). პროფესიათა მიერ მოპოვებული ქულები ითვლება პროფესიათა შედარებითი პრესტიჟის ინდიკატორებად.

ამგვარმა კროსნაციონალურმა და ღონგიტიუდურმა კვლევებმა გამოავლინა, რომ:

- პროფესიათა პრესტიჟის იერარქია მნიშვნელოვნად არ განსხვავდება სხვადასხვა ცვლადით (განათლება, ურბანიზაციის ხარისხი, ასაკი, შემოსავალი) გამოყოფილ ქვეჯგუფებში.

- გამოვლინდა მნიშვნელოვანი მსგავსება პროფესიათა შეფასების კროსნაციონალური კვლევების საფუძველზე. ქვეყნების წყვილებს შორის ინტერკორელაციის საშუალო მაჩვენებელია 0.81. კროსნაციონალურმა კვლევამ მოიცვა როგორც განვითარებული ეკონომიკის ქვეყნები, აგრეთვე განვითარებადი ქვეყნები (ინდოეთი, განა, ზამბია, არგენტინა და ა.შ.).

- მაღალი პრესტიჟი მიეწერება იმ პროფესიებს, რომლებიც მოითხოვენ განსაკუთრებულ ტრენინგს ან გულისხმობენ კონტროლს კაპიტალზე, ან ინდივიდებზე.

ის სპეციალობები, რომლებიც ხასიათდება ამ ინდიკატორებით, იღებს დროსა და სივრცეში ინვარიანტულ რეიტინგს.

განათლება, შემოსავალი და პროფესიათა პრესტიჟი ურთიერთკორელაციის მაღალ ხარისხს უჩვენებს ყველა ქვეყანაში, მიუხედავად მათი ინდუსტრიალიზაციის ხარისხისა:

(კორელაცია განათლებასა და პრესტიჟს შორის - 0.72; შემოსავალსა და პრესტიჟს შორის - 0.70).

პროფესიათა იერარქიის კროსნაციონალური კვლევების შედეგების ინტერპრეტაცია რამდენიმე პარადოქმის ფარგლებში ხდება.

შეიძლება ჩავთვალოთ, რომ ეს შედეგები რელიგვანტურია ინდუსტრიალიზაციის პროცესის პარადოქლურად მიმდინარე საზოგადოებათა კონვერგენციის თეზისისა.

სტრუქტურული ფუნქციონალიზმის წარმომადგენლები (ა. ინკელსი, 1976) თვლიან, რომ პროფესიათა პრესტიჟის რეიტინგი ასახავს იმ ფაქტს, რომ სხვადასხვა საზოგადოებაში, რომლებიც განსხვავდებიან ერთმანეთისაგან ინდუსტრიალიზაციის ხარისხით, სტრუქტურული წარმონაქმნები, რომლებიც ატარებენ პოლიტიკურ, რელიგიურ, ეკონომიკურ ფუნქციებს და უზრუნველყოფენ ჯანდაცვას, განათლებასა და სოციალურ დაცვას, და ის პროფესიები, რომლებიც ამ ინსტიტუციური სტრუქტურების სათავეშია, ატარებენ მაღალ რეიტინგს, მათი ფუნქციონალური მნიშვნელოვნების გამო.

პარსონსისეული მიდგომის ფარგლებში გაკეთებული ინტერპრეტაცია გულისხმობს, რომ თანამედროვე საზოგადოებებში სტრატეფიკაციის ფაქტიური წესრიგი, ძირითადად, დომინანტური ნორმატიული წესრიგის იდენტურია.

უთანასწორობა სოციალურად მნიშვნელოვანი რესურსების ფლობაში, სტრუქტურირებულია ფუნქციონალური „მოთხოვნილებების“ შესაბამისად და ეს წესრიგი, ძირითადად, პოულობს მორალურ მხარდაჭერას:

ფუნქციონალურად მნიშვნელოვანი როლები კონგრუენტულია ან ნაწილობრივ განაპირობებს ღირებულებათა სისტემას.

სიმბოლური ინტერაქციონიზმის წარმომადგენელთა (ჯ. გოლდორპი, კ. პოუპი) აზრით, პროფესიათა იერარქიების რეპრეზენტატული გამოკითხვების შედეგები არ ადასტურებს იმ თეზისს, რომ სტრატეფიკაციის ობიექტური რეალობა მორალურად ლეგიტიმიზირებულია. ეს შედეგები მოიცავს საკითხის მხოლოდ კოგნიტურ და არა შეფასებით ასპექტს. სტრატეფიკაციის ასეთი წესრიგის არსებობა სულაც არ ნიშნავს, რომ სწორედ ასეთი წესრიგი უნდა არსებობდეს.

ლ. ბრუმის სტრატეგიკაციულ-ატრიბუტული მდგრადობის მაჩვენებელი

სტრატეგიკაციულ-ატრიბუტული მდგრადობის კონცეფცია, ძირითადად, სტრუქტურულ-ფუნქციონალისტური პარადიგმის ფარგლებში ჩამოყალიბდა.

სტატუსების მდგრადობა განიხილება როგორც სოციალური მდგომარეობის ცვლადი, რომელიც განისაზღვრება ინდივიდის რამდენიმე ატრიბუტის საფუძველზე.

ამ ატრიბუტების მდგრადობის შესწავლის საფუძველზე შეიძლება განისაზღვროს:

- რამდენად კარგად შეესაბამებიან ერთმანეთს ატრიბუტები და სოციალური როლები, რომლებიც მიეწერება ამ ატრიბუტების მატარებლებს.

- როგორია ინდივიდის სოციალური მდგომარეობა მოცემულ საზოგადოებაში, სხვა ინდივიდების მდგომარეობასთან შედარებით.

კვლევისთვის შერჩეული ატრიბუტები უნდა იყოს ის მაჩვენებლები, რომლებიც მნიშვნელოვანია, მოცემული სოციალური წესრიგის ფუნქციონირებისთვის. მაგ., ამერიკული საზოგადოების ფუნქციონირებისთვის მნიშვნელოვანი ატრიბუტებია: პროფესია, შემოსავალი, განათლების ცენზი და ეთნიკური კუთვნილება.

სტატუსების მდგრადობა, ერთმანეთთან შესაბამისობა იზომება როგორც დამოუკიდებელი ცვლადი და შემდგომ ხდება მისი კონტექსტუალური განხილვა სხვა ცვლადებთან მიმართებაში.

ადამიანის სტატუსი არამდგრადად ითვლება, თუ იგი იკავებს მაღალ პოზიციას ერთი ატრიბუტის მიხედვით (მაგ., პროფესია) და დაბალ პოზიციას სხვა ატრიბუტის მიხედვით (მაგ., ეთნიკური წარმომავლობა).

სტატუსური მდგრადობის კატეგორიასთან დაკავშირებულია აგრეთვე პიროვნების ან სოციალური ერთობლიობის ადაპტირებულობის ხარისხი. თუმცა თავისთავად მაღალი ან დაბალი სტატუსური მდგრადობა არ უნდა იქცეს ნორმატიულ კატეგორიად. როგორც ლ. ბრუმი მიუთითებს, ამ ცვლადის დადებითი ან უარყოფითი როლი უნდა შეფასდეს ემპირიული კონტექსტის გათვალისწინებით. მაგ., თუ ინდივიდი, რომელიც ხასიათდება მაღალი სტატუსური მდგრადობით, მოხვდება

არაპომოგენურ სოციალურ გარემოში, რომელიც იძლევა ვერტიკალური მობილობის დიდ შესაძლებლობებს, ის შეიძლება უხნარო აღმოჩნდეს სხვადასხვა სოციალური ჯგუფის წარმომადგენელ ინდივიდებთან ურთიერთობისთვის.

სტრატეფიკაციულ-ატრიბუტული მდგრადობის კონცეფციის ემპირიულ კვლევაში გამოყენების ერთ-ერთი წარმატებული მაგალითია უორნერისა და სროულის კვლევა, რომელიც მიზნად ისახავდა ერთ ამერიკულ ქალაქში ეთნიკური ჯგუფების სოციალური მდგომარეობის დადგენას, ქალაქის „ძირძველი თეთრი მაცხოვრებლების“ მდგომარეობასთან შედარებით.

კვლევაში ჩართული იყო სამი ცვლადი: პროფესია, საცხოვრებელი პირობების მაჩვენებელი, სოციალური კლასის მაჩვენებელი.

„ძირძველი მოსახლეობის მაჩვენებლები“ ამ ცვლადების მიხედვით, ევრისტიკული მიზნით ჩაითვალა „ნორმად“ (100) და საკვლევი ეთნიკური ჯგუფების მაჩვენებლები გამოითვალა, როგორც ამ „ნორმიდან“ გადახრა.

ამ კვლევაში გამოყენებული სამი ცვლადიდან, ერთ-ერთი - სოციალური კლასის მაჩვენებელი, სინთეზური ცვლადია, თუმცა ავტორები არ მიუთითებენ, რა ინდიკატორებით გამოიყოფს ცვლადი.

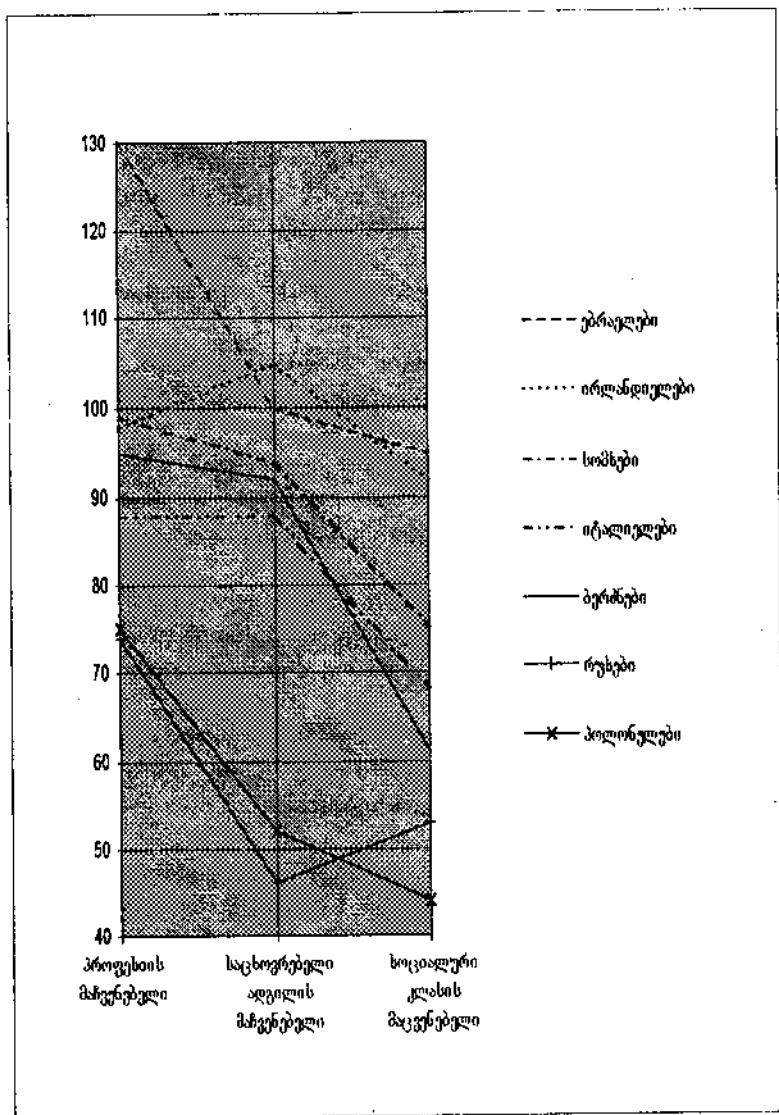
ეთნიკური ჯგუფებისთვის შეიქმნა გრაფიკული პროფილები, რომლებიც ასახავენ სამი ცვლადის მნიშვნელობათა წერტილების გრაფიკულ შეერთებას.

როგორც დიაგრამიდან ჩანს, არც ერთი ეთნიკური ჯგუფის პროფილი არ არის გრაფიკულად სწორი ხაზი, რაც სტრატეფიკაციულ-ატრიბუტული არამდგრადობის მაჩვენებელია. უორნერმა და სროულმა შეიმუშავეს სტრატეფიკაციულ-ატრიბუტული კოეფიციენტის გამოსათვლელი მათემატიკური ოპერაცია.

თითოეული ეთნიკური ჯგუფისთვის საშუალო რიცხვიდან გადახრათა ჯამისა და 100-ის სხვაობა:

სტრატეფიკაციულ-სტატუსური მდგრადობა ტოლია - $100 - \sqrt{e(x-x)^2}$.

ჯგუფი ყველაზე დაბალი სტრატეფიკაციულ-სტატუსური მდგრადობით ყველაზე მეტად განიცდის აკლიმატიზაციის სიძნელეებს ნებისმიერ სტრატეფიკაციულ სისტემაში, რადგან მან არ იცის, სად არის მისი „ადგილი“.



სტრატეფიკაციულ-სტატუსური მდგრადობის კატეგორიასთან ლ. ბრუმი აკავშირებს ჯგუფის მიერ სტატუსური მდგრადობის გაცნობიერების ცვლადს და ე.წ. „კლასობრივი

ცნობიერების“ საკითხს ანუ ამ შემთხვევაში დგება საკითხი სოციალურ მდგომარეობასა და ამ მდგომარეობის გაცნობიერებას შორის კავშირის შესახებ.

ამ კავშირის შესწავლა ნაკლებადია ემპირიული კვლევების საგანი, თუმცა, ლ. ბრუმი გამოთქვამს გარკვეულ პიპოთეზებს, რომლებიც შეიძლება საფუძვლად დაედოს პრობლემის შესწავლას:

თუ სტრატეგიკაციის სისტემის სტრატეგი შედგენილია პომოგენური სტატუსური პროფილის მქონე პირებისგან, მოსალოდნელია, რომ ეს პირები აღიქვამენ სტრატას არა როგორც სტატისტიკურ მწკრივს, არამედ როგორც რეალურად არსებულ წარმონაქმნს და აცნობიერებენ საკუთარ ადგილს სტრატების იერარქიაში. ამგვარ პირობებში შეიძლება სტრატა სტატისტიკური ერთობლიობიდან კლასად ანუ იმ პიროვნებების ერთობლიობად გადაიქცეს, რომლებიც აცნობიერებენ თავის სოციალურ მდგომარეობასა და მზად არიან კოლექტიური ქმედებებისთვის.

4. სოციალური მობილობა

სოციალური მობილობის კატეგორიის კონცეპტუალური გააზრების ყველაზე მნიშვნელოვან ცდად პ. სოროკინის თეორია ითვლება. სწორედ პ. სოროკინმა დაახასიათა ვერტიკალური და ჰორიზონტალური სოციალური მობილობის პროცესები და მიანიჭა სოციალური მობილობის ფაქტორს უმნიშვნელოვანესი ადგილი მთელი სოციალური წესრიგის ფუნქციონირების პროცესში. კერძოდ, რადიკალური სოციალური მოძრაობების და რევოლუციების აღბათობა იზრდება იმ საზოგადოებებში, რომლებშიც სოციალური მობილობის არხები ცუდად მუშაობენ ან აღიქმებიან, როგორც არალეგიტიმური.

სოციალური მობილობის მაღალ ხარისხს თანამედროვე ინდუსტრიული საზოგადოების ბაზისურ მახასიათებლად თვლიან. ყოველ ინდუსტრიულ საზოგადოებაში მოსახლეობის საკმაოდ დიდი პროცენტი თავისი მშობლებისგან განსხვავებულ სოციალურ სტატუსს ფლობენ.

მეორე მსოფლიო ომის შემდეგ, თერთმეტ ინდუსტრიულ ქვეყანაში ჩატარებული ლონგიტუდური კვლევები უჩვენებს,

რომ სოციალური მობილობის პატერნები, ძირითადად, ერთნაირია დასავლეთის განვითარებულ ქვეყნებში. ამ კვლევების ფარგლებში მობილობის ინდიკატორია შეიღების პროფესიებისა და დასაქმებულობის მდგომარეობის ანალიზი მშობლების მდგომარეობასთან მიმართებაში.

დასაქმების სფეროების აგრეგაცია ხდება სამ ძირითად კატეგორიაში, ესაა: ფიზიკური შრომის მუშაკები ე.წ. ლურჯსაყელოიანები, არაფიზიკური შრომის მუშაკები ე.წ. თეთრსაყელოიანები და აგრარული სფეროს წარმომადგენლები.

გადასვლა ლურჯსაყელოიანთა ჯგუფიდან თეთრსაყელოიანთა ჯგუფში ითვლება ზემოთ მიმართულ სოციალურ მობილობად ანუ მუშათა კლასიდან საშუალო კლასში გადასვლად.

ქვეყანა	ზემოთ მიმართული მობილობა (%)	ქვემოთ მიმართული მობილობა (%)
1. აშშ	33	26
2. გერმანია	29	32
3. შვეცია	31	24
4. იაპონია	36	22
5. საფრანგეთი	39	20
6. შვეიცარია	45	13

მოცემული ცხრილი ადასტურებს სოციალური მობილობის მაღალ ხარისხს: თითოეულ ქვეყანაში მოსახლეობის ერთი მეოთხედი მაინც გადადის ლურჯსაყელოიანთა ჯგუფიდან თეთრსაყელოიანთა ჯგუფში ან პირიქით.

სოციალური მობილობის ტენდენციებს განსაზღვრავენ ინდუსტრიულ საზოგადოებაში მიმდინარე სტრუქტურული ცვლილებები, რაც განაპირობებს მობილობის პატერნების მსგავსებას. კერძოდ,

1. ცვლილებები ვაკანსიების სტრუქტურაში.
2. ცვლილებები შობადობის ტენდენციებში.
3. პროფესიათა პრესტიჟულობის რეიტინგის ცვლილებები.
4. მემკვიდრეობითი სტატუსებისა და პროფესიათა რიცხვის შემცირება.
5. პოტენციური შესაძლებლობების სამართლებრივი შეზღუდვების შემცირება.

მოკლედ განვიხილოთ თითოეული სტრუქტურული ცვლილება:

1. მოცემულ სტრატაში ვაკანსიების რიცხვი არ არის მუდმივი. ინდუსტრიული ქვეყნების შრომის ბაზარზე გაიზარდა თეთრსაყელიანთა (პროფესიონალები, ბიუროკრატები, მეწე-ჯერები და ა.შ) ვაკანსიების რიცხვი და მნიშვნელოვნად შემცირდა მოთხოვნა არაკვალიფიცირებულ მუშებზე. სულ უფრო და უფრო იზრდება მოთხოვნა პერსონალურ სერვისზე, ინდუსტრიისა და სახელმწიფოს მართვასთან დაკავშირებულ პროფესიებზე.

2. აღმაავალი ვერტიკალური მობილობის მნიშვნელოვანი დეტერმინანტია შობადობის განსხვავებული ტენდენციები შემოსავალთან მიმართებაში. ოჯახებში შემოსავლის ზრდასთან ერთად კლებულობს შობადობის მაჩვენებლები.

იმ ოჯახების შვილების წილი, რომლებსაც უკავიათ მაღალ სტატუსთან დაკავშირებული პოზიციები, მცირდება მომავალი თაობის საერთო რაოდენობასთან შედარებით. ამდენად, რჩება გარკვეული „სივრცე“ მაღალსტატუსიანი პროფესიების ბაზარზე ლურჯსაყელიანთა შვილებისთვის.

შობადობის იგივე ტენდენციები შეიმჩნევა ურბანისტულ გარემოში, რაც ხელს უწყობს მიგრანტთა მიერ დემოგრაფიულად „დაცარიელებული“. ფიზიკურ შრომასთან დაკავშირებული ვაკანსიების შევსებაში.

3. პროფესიათა პრესტიჟულობის რეიტინგის ცვლილებასთან ერთად ზოგიერთები გადადიან უფრო მაღალ ან უფრო დაბალ საფეხურებზე (პროფესიისა და დასაქმების შეცვლის გარეშე).

მაგ., სახელმწიფო ბიუროკრატიასთან დაკავშირებული პროფესიების რეიტინგი (რომელიც თავისთავად, შემოსავალთანაა დაკავშირებული) მნიშვნელოვნად გაიზარდა ამერიკის შეერთებულ შტატებში ოციანი წლების შემდეგ.

4. თანამედროვე სოციალურ სტრუქტურებში მნიშვნელოვნად შემცირდა პროფესიებისა და სამუშაო ადგილების მემკვიდრეობითობის როლი. საშუალო კლასის ოჯახებს სტატუსის შენარჩუნების მიზნით შვილებს არაფერი შეუძლიათ მისცენ გარდა კარგი განათლებისა და მაღალი სტატუსის მოპოვების მოტივაციისა. თუმცა როგორც კლასებთან დაკავშირებული ატიტუდებისა და სხვა კოგნიტური სტრუქტურების სპეციფიკისტები თვლიან, საშუალო კლასის წარმომადგენელ ოჯახებში არსებული სოციალიზაციის პრაქტიკების შედეგად განვი-

თარებული კოგნიტური სტრუქტურები (ატიტუდები, რწმენები, მსოფლმხედველობა) მნიშვნელოვნად განაპირობებს ეკონომიკურ ქცევას და ამდენად, სოლიდური „კაპიტალია“, რაც საშუალო კლასის წარმომადგენელთა შვილებს მნიშვნელოვან უპირატესობას აძლევს მუშათა კლასის წარმომადგენლებთან კონკურენციის პროცესში.

თუმცა, თუ საშუალო კლასის ოჯახის წარმომადგენელმა ვერ მიიღო შესაბამისი განათლება (მამის სიკვდილის, ოჯახის არასტაბილურობის ან შესაბამისი უნარების უქონლობის გამო), ის მოკლე ხანში სტრატეგიკაციული იერარქიის უფრო დაბალ საფეხურზე აღმოჩნდება, ვიდრე მუშის შვილი, რომელმაც კოლეჯი დაამთავრა.

5. ბევრი სამართლებრივი და ეკონომიკური შეზღუდვა გაუქმდა, რომელიც ხელს უშლიდა თვით ინდივიდის მიერ თავისთვის უფრო მაღალი პროფესიული სტატუსის შექმნას. ამის გამოხატულებაა ეკონომიკური დეპრესიების პერიოდში ზემოთ მიმართული ვერტიკალური მანევრების ზრდის ფენომენი. ამ დროს ლურჯსაყელოიანთა მნიშვნელოვანი ნაწილი კარგავს სამუშაოს და გადარჩენის სტრატეგიის ძიების პროცესში უერთდება მცირე ბიზნესის წარმომადგენელთა ჯგუფს.

ეს პროცესი განსაკუთრებული თვალსაჩინოებით განხორციელდა აღმოსავლეთ ევროპის პოსტსოციალისტურ ქვეყნებში. მაგ., მცირე ბიზნესის წარმომადგენელთა 60% პოლინეთში ყოფილი მუშები არიან.

მიუხედავად იმისა, რომ ინდუსტრიულ ქვეყნებში სოციალური მობილობის პატერნები დაახლოებით ერთნაირია, მობილობის გავლენა პიროვნების ცხოვრების სტილზე საკმაოდ განსხვავებულია.

მაგ., თუ შავკანიანი მუშა სამხრეთ ამერიკაში გადადის თეთრსაყელოიანთა ჯგუფში, ის მაინც რჩება რადიკალური სოციალური მოძრაობის წევრი და შეიძლება ამ მოძრაობაში ლიდერობის კანდიდატი გახდეს. თუ თეთრკანიანი ამერიკელი, მუშის ოჯახიდან, ხდება თეთრსაყელოიანი, ის გარდაიქმნება სოციალურ და პოლიტიკურ კონსერვატორად.

ასეთი განსხვავებულობის ინტერპრეტაციისთვის, ხშირად იშველიებენ ჩვენ მიერ ზემოთ განხილულ სტრატეგიკაციულ-ატრიბუტული მდგრადობის კატეგორიას.

ყოველ საზოგადოებას აქვს იერარქიების რამდენიმე სისტემა: სოციალური, ეკონომიკური, ეთნიკური, განათლების

და ა.შ. თითოეულ ამ იერარქიას აქვს მის სტრუქტურაში პრესტიჟის მოპოვების განსხვავებული პირობები. თითოეული ინდივიდი, რომელიც ხასიათდება სტრატეგიკაციულ-ატრიბუტული მდგრადობის დაბალი მაჩვენებლით, ამ იერარქიებში ერთდროულად ფლობს პოზიციებს, რომელთა შორისაც დიდი შეუსაბამობაა. მაგ., პროფესიათა პრესტიჟის იერარქიაში ინდივიდი შეიძლება ფლობდეს მაღალ სტატუსს და ამავე დროს ფლობდეს დაბალ სტატუსს ეთნიკურ იერარქიაში. ასეთი შეუსაბამობა გადატანილი ფსიქოლოგიურ განზომილებაში, შეიძლება გახდეს პიროვნების დეზადაპტაციისა და დეზინტეგრაციის მიზეზი. ე. დიურკეიმში მიიჩნევა, რომ ქვემოთ ან ზემოთ მიმართული სოციალური მობილობა ხელს უწყობს ინდივიდების აღმოჩენას ანომიურ სიტუაციაში, როცა ინდივიდმა არ იცის, როგორ იცხოვროს განსხვავებულ ნორმატიულ სტრუქტურებში.

ანომიური სიტუაცია, თავის მხრივ, თვითმკვლევლობის მაჩვენებლების ინტერპრეტაციაში მნიშვნელოვანი ფაქტორის როლს იძენს.

ამერიკის შეერთებულ შტატებში ფსიქიკური დაავადებების კვლევისას აღმოჩნდა, რომ ასეთი დაავადებების აღბათობა უფრო მეტია იმ ინდივიდებისთვის, რომლებიც სოციალური იერარქიის კიბეზე ზემოთ გადაადგილდებიან.

ჯანოვიცისა და კურტის ჰიპოთეზის თანახმად, სოციალური მობილობა დესტრუქციულად მოქმედებს პირველადი ჯგუფების (ოჯახი, მეგობრები, ნათესავები) სტრუქტურაზე. იმდენად, რამდენადაც „ფსიქიკური უსაფრთხოების“ გარანტი სწორედ პირველადი ჯგუფია, სოციალურად „გადაადგილებული“ პიროვნება ექცევა შემცირებული „ფსიქიკური უსაფრთხოების“ პირობებში.

საინტერესოა აგრეთვე, იმ კვლევების შედეგები, რომლებიც ფოკუსირებულია სტატუსური შეუსაბამობის სტრუქტურულ და არა ფსიქოლოგიურ ფაქტორებზე. მაგ., იმ საზოგადოებაში, სადაც მუშათა კლასისა და საშუალო კლასის წარმომადგენელთა, როგორც მომხმარებელთა (consumers) სტილი ანუ მოხმარების პატერნები ძალზე განსხვავებულია, სოციალურ მობილობას მოჰყვება სტატუსურ შეუსაბამობასთან დაკავშირებული დაძაბულობა.

ამ თვალსაზრისით, უფრო მეტად შესწავლილია ე.წ. „პოლიტიკური ბაზრის“ კავშირი სოციალურ მობილობასთან.

კვლევის შედეგების თანახმად, აშშ-ში მუშათა კლასიდან საშუალო კლასში გადაადგილებული პირები უფრო კონსერვატორები არიან (ანუ უფრო მეტად რესპუბლიკელებს აძლევენ ხმას), ვიდრე შესაბამისი სტატუსის პირები გერმანიაში, ფინეთში, ნორვეგიაში და შვედიაში. ევროპის ქვეყნებში თეთრსა-ყვლოიანები, რომლებიც წარმოშობით ლურჯსაყვლოიანთა ჯგუფიდან არიან, უფრო მეტად ინარჩუნებენ კავშირს პირველად ჯგუფებთან და აგრძელებენ მუშათა კლასის პარტიებისთვის ხმის მიცემას, თუ მათ არ შეიცვალეს ცხოვრების სტილი, მოხმარების პატერნები.

ამ მონაცემების ინტერპრეტაცია სწორედ მოხმარების პატერნების, ცხოვრების სტილის კატეგორიების მოშველიებით ხდება. ამერიკის შეერთებულ შტატებში უფრო ადვილია საშუალო კლასის მოხმარების პატერნების „აღება“, თუ ინდივიდი ეკონომიკურ იერარქიაში შესაბამის საფეხურზე იმყოფება. ევროპაში ეკონომიკური იერარქიის უფრო მაღალ საფეხურზე ასული ინდივიდი უფრო ხშირად ხდება შესაბამისი სტატუსური უარყოფის ობიექტი. ამის გამო ხშირად, ეკონომიკურ მობილობას სტატუსური ფრუსტრაცია მოსდევს.

შემოსავლების უთანასწორობა, ეკონომიკური ზრდა და მობილობა

ბოლო სამი ათწლეულის განმავლობაში ამერიკის შეერთებულ შტატებში გამოიხატა შემოსავლების უთანასწორობის ზრდის ტენდენცია, რამაც შეცვალა ომის შემდგომი პერიოდიდან უთანასწორობის შემცირების საკმაოდ ხანგრძლივი პერიოდი.

როგორც მ. მორისი და ბ. ვესტერნი მიუთითებენ, ეს თითქოს „ბედის ირონიაა“ იმ ფონზე, როდესაც სოციოლოგთა დიდი ნაწილი ლაპარაკობდა კლასების გაქრობის ტენდენციებზე. ეკონომიკური საზოგადოება და პრესა ანალიზებს უთანასწორობის ახალ ტენდენციას, სოციოლოგები კი ამ ფაქტის შესახებ დუმილს ამჯობინებენ. ან ხშირად მას გენდერის, ან რასის ფაქტორების მოშველიებით განიხილავენ.

შემოსავლების ზრდის/კლების, მობილობისა და უთანასწორობის პრობლემებთან დაკავშირებული საკითხების კვლევაში ხშირად კონცეპტუალური გაურკვეველობაა.

თუ შემოსავლები იზრდება ეკონომიკური ზრდის ან შემოსავლების დისტრიბუციის ხარჯზე, მაგრამ ზრდა უფრო მაღალია „იერარქიის“ ზედა საფეხურებზე, შედეგად ვიღებთ უთანასწორობის ზრდასაც, მიუხედავად იმისა, რომ დაბალ-შემოსავლიანთა მდგომარეობა საგრძნობლად უმჯობესდება.

უთანასწორობის ზრდა გვიჩვენებს სხვაობას შემოსავლის დისტრიბუციის მარგინალურ წერტილებს შორის დროის გარკვეული მომენტისთვის. მობილობის მანქანებელი კი ასახავს შემოსავლების ცვლილებას დროის ხანგრძლივ შუალედში.

საშუალო შემოსავლის ზრდა ამცირებს იმ ხალხის რაოდენობას, რომლებიც ცხოვრობენ გარკვეულ ზღვარს მიღმა და არაფერს უჩვენებს დისტრიბუციის სისტემის სხვა მახასიათებლებთან მიმართებაში. სწორედ ამის გამო თვლიან, რომ ეკონომიკური ზრდა შეიძლება ყველასათვის სასარგებლო იყოს, თუმცა არსებობს საწინააღმდეგო მოსაზრებაც: შრომის ბაზარზე შემოსავლების უთანასწორობის ზრდა ანეიტრალებს საშუალო შემოსავლის ზრდის ეფექტს და მიეჯავართ შემოსავლების დისტრიბუციის ქვედა საფეხურებზე, შედარებითი შემოსავლების მნიშვნელოვან კლებამდე.

ს. კუზნეცის (1955) თეორიის თანახმად, უთანასწორობა არ უნდა გაზრდილიყო ამერიკის შეერთებულ შტატებში XX საუკუნის ბოლოს. ს.კუზნეცსი თვლის, რომ ეკონომიკურ განვითარებასა და უთანასწორობას შორის არსებობს ინვერსიული U-ფორმის დამოკიდებულება. უთანასწორობა ჯერ ზრდის კაპიტალს, რომლის კონცენტრაცია ხდება ინვესტორების ხელში, შემდეგ ამას მოსდევს ეკონომიკური განვითარება, რომელიც იწვევს კეთილდღეობის ზრდას შედარებით ფართო ფენებისთვის.

XX საუკუნის ბოლო ათწლეულამდე უთანასწორობა მიჰყვებოდა ს.კუზნეცის მიერ აღწერილ მოდელს. უთანასწორობამ თავის პიკს მიაღწია დიდი დეპრესიის პერიოდში, შემდეგ დაიწყო საპირისპირო ტენდენცია: 1950 წლიდან 1970 წლამდე საშუალო მუშის წლიური შემოსავალი გაორმაგდა. ამასთან ერთად, შემოსავლების დისტრიბუციის ქვედა საფეხურებზე მყოფთა შემოსავალი უფრო სწრაფად გაიზარდა. 1973 წლიდან მედიანურმა შემოსავალმა კლება დაიწყო. 1980 წლიდან შემოსავლების უთანასწორობამ სწრაფი ზრდა დაიწყო.

დიდ ბრიტანეთში ამავე პერიოდში ხელფასების უთანასწორობა გაიზარდა, თუმცა ეს, ძირითადად, გამოიხატა დის-

ტრიბუციის ხედა საყვებურებზე ზრდითა და დანაკარგის უქონლობით ქვედა საყვებურებზე. საფრანგეთში, გერმანიასა და იტალიაში შემოსავლების დისტრიბუციის ქვედა საყვებურებზე შემოსავლები ოდნავ შემცირდა ან დარჩა სტაბილური.

ამდენად, იერარქიის ქვედა საყვებურებზე ცხოვრების სტანდარტის სტაგნაცია და კლება ინდუსტრიულ ქვეყნებს შორის გამოვლინდა, როგორც ძირითადად, ამერიკული „დაავადება“. ეს ტენდენცია რასისა და სქესის ცვლილებით გამოყოფილ ჯგუფებში უფრო მეტად გამოვლინდა, თუმცა ყველა ჯგუფში ჯგუფშიდა უთანასწორობა გაიზარდა. რატომ უპასუხებს საზოგადოება გარკვეული პასიურობით ამ ტენდენციას? ამის ერთ-ერთი შესაძლებელი ახსნა ის არის, რომ მოსახლეობის დიდი ნაწილი დამოკიდებულია ერთზე მეტ შემოსავალზე, ამდენად, ინდივიდუალური შემოსავლების კლება შეიძლება მასკირებული იყოს დროებითი, დამატებითი შემოსავლებით.

მემარცხენე მიმდინარეობების წარმომადგენლები ამას ხსნიან დაბალშემოსავლიანი ფენების საჯარო ცხოვრებისგან გაუცხოვებით, რაც გამოიხატება პოლიტიკური აპათიითა და არჩევნებში მონაწილეთა რიცხვის სულ უფრო და უფრო შემცირებით. ამგვარად, ეკონომიკური უთანასწორობის ზრდის ტენდენცია ბოლო ათწლეულებში მეტნაკლებად დოკუმენტურად დადასტურებულია, თუმცა არსებობს აზრთა სხვადასხვაობა ამ ტენდენციის მიზეზების შესახებ.

შემოსავლების უთანასწორობის ზრდის ტენდენციას მ. შორისი და ბ. ეესტერნი შრომის ბაზრის დინამიკითა და ცვლილებების ინსტიტუციონალური ასპექტებით ხსნიან.

მიწოდება შრომის ბაზარზე: სამუშაო ძალის მიწოდების მანევრებელი 1950 წლიდან 1980 წლამდე 70%-ით გაიზარდა. ეს გამოიწვია ქალთა დასაქმების ზრდამ, ომის შემდგომი დემოგრაფიული ბუმის თაობის შესვლამ შრომის ბაზარზე და იმიგრაციის ზრდამ.

ამ ტენდენციამ გამოიწვია შედარებით ნაკლებკვალიფიციური და გამოუცდელი კადრების მოზღვავება შრომის ბაზარზე და შესაბამისად, დაბალი ანაზღაურება. მიუთითებენ აგრეთვე, ამერიკის შრომის ბაზარზე უმაღლესი განათლების მქონე კადრებზე მოთხოვნის შემცირებაზეც, წარმოების ნაკლებად განვითარებულ ქვეყნებში რელიოკაციის გამო. თუმცა კვლევის შედეგები ერთმნიშვნელოვანი არა არის, რამაც

გამოიწვია დაპირისპირებული პიპოტეზის წამოყენებაც: განათლებახე და კვალიფიკაციაზე მოთხოვნა იზრდება სწრაფი ტექნოლოგიური ცვლილებების გამოც. მაგ., ერთ-ერთი კვლევის შედეგებმა გამოავლინა, რომ სამუშაო ადგილზე კომპიუტერის გამოყენება ზრდის მუშის ხელფასს 19%-ით.

მოთხოვნა შრომის ბაზარზე: ომის შემდგომი წლებიდან შეიცვალა, აგრეთვე, სამუშაო ძალის სტრუქტურაც. წარმოების სექტორის წილის შემცირებამ და მისმა „იმპორტმა“ განვითარებად ქვეყნებში და მომსახურების სექტორის წილის ზრდამ გამოიწვია სუბკონტრაქტული, ნახევარგანაკვეთიანი, დროებითი სამუშაო კონტრაქტების ზრდა. 1990 წლისთვის სერვისის სექტორში დასაქმებული იყო სამუშაო ძალის 80%.

ტრადიციულად, ამ სექტორში ხელფასები უფრო დაბალია. ამდენად, დეინდუსტრიალიზაციამ გამოიწვია შემოსავლების კლება სოციალური იერარქიის დაბალ საფეხურებზე. თუმცა, ეს ერთადერთი ფაქტორი არ არის, რადგან უთანასწორობა გაიზარდა არა მხოლოდ სექტორებს შორის, არამედ სექტორებს შიგნითაც.

1970 წლიდან კონკურენციის ძირითადი სტრატეგია გახდა დაბალი ფასებით კონკურენცია და ამ სტრატეგიის მთავარი სამიზნე იყო სამუშაო ძალა.

ინსტიტუციონალური ცვლილებები: შრომის ბაზარზე არსებული ანალიზი უთანასწორობის ზრდის ინტერპრეტაციის დომინანტური მიმართულებაა. თუმცა ეს სიტუაცია გაშუალებულია გარკვეული ინსტიტუციონალური კატეგორიებით.

XX საუკუნის მეორე ნახევრიდან შეიმჩნევა პროფკავშირული მოძრაობის დაქვეითება. 1970 წელს პროფკავშირები გაფლენას ახდენდა ხელფასების 27%-ზე, 1993 წლისთვის ეს მაჩვენებელი 15%-მდე შემცირდა.

ეკონომიკის „გლობალიზაციისა“ და კაპიტალის იმპორტის შედეგად გაიზარდა იაფფასიანი იმპორტი აზიის ქვეყნებიდან, რამაც გამოიწვია დაბალკვალიფიციურ მუშახელზე მოთხოვნის შემცირება ამერიკის შიდა ბაზარზე. თუმცა, როგორც მ. მორისი და ბ. ვესტერნი მიუთითებენ, ამ საკითხთან მიმართებაშიც ემპირიული მაჩვენებლები ერთმნიშვნელოვანი არ არის.

პ. გოთსქალკი მიუთითებს კიდევ ერთ ინსტიტუციონალურ ფაქტორზე: ამერიკის შეერთებული შტატების სამუშაო ბაზარი

გაცილებით დეცენტრალიზებულია, ვიდრე ევროპის ქვეყნების ბაზრები. მაგ., გერმანიაში და სკანდინავიის ქვეყნებში ხელფასების დაწესებისა და კონტროლის ცენტრალიზებული ინსტიტუტები უფრო ძლიერია. ეს ფაქტორი მნიშვნელოვან ზეგავლენას ახდენს უთანასწორობის ზრდაზე ეკონომიკის რესტრუქტურაციის პერიოდებში, თუმცა როგორც კვლევებმა გამოავლინა სოციალური მობილობის მაჩვენებლებზე მისი ზეგავლენა არ შეიმჩნევა. ამერიკის შეერთებულ შტატებსა და ევროპის ქვეყნებში მობილობის მაჩვენებლები მნიშვნელოვნად არ განსხვავდება.

უთანასწორობის მაჩვენებლების ფლუქტუაცია დაკავშირებულია აგრეთვე, პოლიტიკურ პროცესებთან, რომელთა შედეგად იცვლება მთავრობის საგადასახადო პოლიტიკა. თუმცა როგორც აღვნიშნეთ, ამ თვალსაზრისით, განსხვავება რესპუბლიკელთა და დემოკრატთა კურსებს შორის უფრო ნაკლებია, ვიდრე განსხვავება ამერიკულ და ევროპულ ტრადიციებს შორის. საკვანძო საკითხი: რომელ ფაქტორს უნდა ჰქონდეს გადამწყვეტი მნიშვნელობა შემოსავლების დეტერმინაციის პროცესში ბაზარს თუ პოლიტიკას, ამერიკის შეერთებულ შტატებში ბაზრის სასარგებლოდ წყდება. ევროპის ინდუსტრიულ ქვეყნებში ისევე განიცდიან გლობალური ბაზრების სტრუქტურული ცვლილებების ზეწოლას, მაგრამ იყენებენ პოლიტიკურ ინსტიტუტებს უთანასწორობის ზრდის მოდერაციისთვის. საზოგადოებები პოლიტიკის მეშვეობით აწარმოებენ სოციალური კიბის „დიზაინს“. ზოგიერთი საზოგადოების „კიბე“ უფრო ვიწრო და მაღალია, სადაც ძირსა და მწვერვალს შორის დიდი დისტანციაა, ხოლო ზოგიერთი საზოგადოების „კიბე“ – უფრო ფართო და დაბალი, სადაც საფეხურების რაოდენობა ორ ექსტრემალურ წერტილს შორის მცირეა. როგორც უკვე აღვნიშნეთ, ამერიკის შეერთებული შტატების პოლიტიკა ტრადიციულად არ არის მიმართული უთანასწორობის შემცირების მიზნით სახელმწიფოს პირდაპირი ჩარევისკენ (პროგრესული საგადასახადო სისტემა). აქ შანსების გათანასწორობაზე მიმართულ ღონისძიებებზე უფრო მეტად არიან ფოკუსირებული და აქცენტი კეთდება არა ჯგუფებს შორის დისტანციის შემცირებაზე, არამედ ერთი ჯგუფიდან მეორე ჯგუფში გადასვლის მექანიზმების შემუშავებაზე.

რატომ არის, რომ სხვადასხვა ერები სხვადასხვანაირად უპასუხებენ უთანასწორობის პრობლემას? თავისთავად ეს პრობლემა დაკავშირებულია ეკონომიკური ეფექტურობისა და სოციალური სამართლიანობის დილემასთან.

თუ გვინდა, რომ მოისპოს უთანასწორობა, სამყარო უნდა გახდეს ნაკლებად კონკურენტული, ანუ უნდა შემცირდეს ის „ფასი“, რომელსაც ვიხდით წარმატებისთვის და შემცირდეს აგრეთვე, წარუმატებლობის ფასი. კონკურენტულობისა და თავისუფალი ბაზრის შეზღუდვამ კი შეიძლება მიგვიყვანოს შრომის მოტივაციისა და ეკონომიკური ეფექტურობის შემცირებამდე.

როგორც წინა თავებში აღვნიშნეთ, სკანდინავია სოციალურ რისკს უპასუხებს სოციალ-დემოკრატიითა და სოციალური დაცვის განვითარებული სისტემით, კონტინენტური ევროპა და აღმოსავლეთ აზია – კორპორაციული სოციალური დაზღვევით, ანგლოსაქსური სამყარო კი – მიზანმიმართული დახმარებითა და ბაზრის შესაძლებლობების მაქსიმალური ამოქმედებით. ამ განსხვავებულობას აქვს კულტურალური ახსნა, რომელიც ინდივიდუალიზმისა და კოლექტივიზმის განზომილებაში მოიაზრება და უკავშირდება ისეთ ფენომენს, როგორიცაა მაგ., პროტესტანტული ეთოსი. სტრუქტურულ-ფუნქციონალიზმის თვალსაზრისით, ერთხელ ჩამოყალიბებული სოციალური ინსტიტუტები და სისტემა იწყებს ბრძოლას თვითგადარჩენისთვის და არ უშვებს რადიკალურ ცვლილებებს; სოციალური ქმნილებები „ტროას“ ემსგავსებიან. ნეომარქსიზმში ეს პრობლემა კლასობრივი ძალაუფლების კონფიგურაციის კატეგორიით იხსნება.

გ.ე. ანდერსენი ამ პრობლემასთან მიმართებაში – Homo Economicus – იდეალურტიპურ მოდელს მეტად არაპროდუქტიულად თვლის და ანაცვლებს მას სამი იდეალურ-ტიპური მოდელით, თუმცა მის მიერ გამოყოფილი ტიპები, უფრო მეტად არსებული ვითარების ხატოვანი აღწერაა, ვიდრე მიზეზების ინტერპრეტაცია. ეს მოდელებია:

Homo Liberalismus, Homo Familius, Homo Socialdemocraticus.

1. Homo Liberalismus ძალიან ჰგავს მისტერ ეკონომიქსს. მისი იდეალია პერსონალური კეთილდღეობა. სხვების კეთილდღეობა სხვების პრობლემაა და არა მისი. Homo Liberalismus

შეიძლება იყოს გულუხვიცა და ქველმოქმედიც. მაგრამ ეს კვლავ მისი არჩევანია და არა გარედან თავისმოხვეული კანონი.

მისთვის ინდივიდუალური თავისუფლება უდიდესი სათნოებაა და სოციალისტები და პატერნალისტები თავისუფლებისთვის დიდ საფრთხეს ქმნიან.

Homo Liberalismus - ანგლოსაქსური სამყაროს ტიპური წარმომადგენელია. მისთვის თანასწორობა არის შესაძლებლობების თანასწორობა.

1960 წლიდან რეფორმები ამ ქვეყნებში სწორედ შესაძლებლობების გათანასწოებისკენაა მიმართული. ეს რეფორმები არასდროს არ არის მიმართული იმისკენ, რომ მოხდეს სტატუსის, ძალაუფლების, შემოსავლის გათანაბრება პირდაპირი ჩარევის გზით. რეფორმები გულისხმობს არა სხვადასხვა შემოსავლის ჯგუფებსა ან სტრატებს შორის სოციალური, ფსიქოლოგიური და ეკონომიკური დისტანციის შემცირებას, არამედ ინდივიდისთვის სტრატეგიული იერარქიის ზედა საფეხურებზე ასვლის მექანიზმების გაადვილებას.

სიღარიბესთან ბრძოლის ძირითადი სტრატეგიაა შრომის ბაზარზე ინდივიდის შესვლის გამარტივება.

2. Homo Familius-ს არ „მოსწონს“ ატომიზმი და დეპერსონალიზაცია, მისი ყველაზე დიდი მტერია თ. პობსის სამყარო, რადგან თვითინტერესი „ამორალურია“.

პიროვნება პოულობს თავის ეკვილიბრიუმს, როდესაც ემსახურება კოლექტიურ ინტერესს. თავისუფლება მისთვის ისაა, რომ ის და მისი ნათესავები დაცულნი არიან იმ გამუდმებული საფრთხისგან, რომელსაც გარშემო მყოფი სამყარო შეიცავს. რეალური ღირებულებებია სტაბილურობა და უსაფრთხოება. „სიცოცხლის ბოლომდე გარანტირებული სამუშაო ფოსტაში მისთვის სამოთხეა“. უსაფრთხოება, აგრეთვე, ნიშნავს სამუშაო ადგილს „ფოსტაში მისი შვილებისათვის“.

Homo Familius ძალზე ბედნიერია თუ სახელმწიფო კისრულობს წარუმატებლობის რისკის დაზღვევას. მას უნდა სოციალური დაცვის (welfare) რეჟიმი, რომელიც მოთხოვას თავისუფალ ბაზარს და განავითარებს კორპორაციული სოლიდარობის ინსტიტუტებს.

Homo Familius-ის გამოხატულებაა იაპონურ კორპორაციებში „ნათლიამობის“ ინსტიტუტი და ოჯახური სტრუქტურების

ანალოგიური ურთიერთობები; იაპონიისა და ევროპის ბევრი ქვეყნის „ძლიერი სახელმწიფო“; სახელმწიფოს მიერ წარმოებული „ინდუსტრიული პოლიტიკა“ და ა.შ.

3. Homo Socialdemocraticus – გეგმავეს თავის ცხოვრებას ერთი ბაზისური იდეის გარშემო. მისთვის კოლექტიური გადაწყვეტილებები ყველაზე სწორი გადაწყვეტილებებია. ინდივიდი განსაკუთრებით არ უნდა გამოირჩეოდეს საზოგადოების ფონზე, არავის არ უნდა მიეცეს განსაკუთრებული უფლებები, განსაკუთრებული ხელფასი ან განსაკუთრებული აღიარება. Homo Socialdemocraticus-ს სჯერა, რომ რაც უფრო მეტ „ინვესტიციას“ განვახორციელებთ საჯარო, საზოგადოებრივ საქმეში, მით უფრო კარგად იქნება თითოეული ინდივიდი. ეს მიდგომა სრულიად საპირისპიროა ა. სმიტის თეზისისა, რომლის თანახმად, ეგოისტური ინტერესით მართულ ინდივიდს თავისდაუნებურად უდიდესი წვლილი შეაქვს მთელი საზოგადოების კეთილდღეობაში.

Homo Socialdemocraticus-ის იდეალია სახელმწიფო, რომელიც აწარმოებს საზოგადოებრივი სიმდიდრის რედისტრიბუციას პირდაპირი ჩარევის ანუ საგადასახადო პოლიტიკის გზით. ამის შედეგია, საშუალო კლასის ყველაზე დიდი წილი სკანდინავიის ქვეყნებში და ცხოვრების თანაბარი პირობები მოსახლეობის უმრავლესობისთვის.

5. სტრატეგიკაციის თეორიების კრიტიკა ფენომენოლოგიის პოზიციებიდან

ჯ. მეიერი თვლის, რომ სტრატეგიკაციის თეორეტიკოსები „ინგორირებას უკეთებენ“ კულტურალურ ფაქტორებს. მაგ., შესაძლებელია, რომ სტრატეგიკაციული თეორიები თავისი წამყვანი ცვლადებით (განათლება, პროფესია და ა.შ.) მოქმედებს, როგორც ინდუსტრიული საზოგადოების კულტურული იდეოლოგიები. შესაძლებელია, რომ თანამედროვე საზოგადოებას აქვს გარკვეული კოლექტიური თვითცნობიერება, გარკვეული სოციალიზებული გემოვნება და სტრატეგიკაციული თეორიები ამ გემოვნებისა და საჯარო დისკურსის ნაწილია. ე.წ. „სოციოლოგიური რეალიზმი“ თანამედროვე კულტურების რაცი-

თხალიზმსა და ფეხქციოთხალიზმს იღებს როგორც რეალურს და არა, როგორც კულტურით კონსტრუირებულს. სოციალურ-სტრატეგიკაციული თეორიები თავისთავადაა თანამედროვე საზოგადოების კულტურალური წარმონაქმნები.

თუ სტრატეგიკაცია არის კულტურალური თეორია, მაშინ თეორეტიკოსები სწავლობენ თავის თავს. როგორც ფენომენოლოგიური სკოლის წარმომადგენლები მიუთითებენ, „სოციალური სამყაროს პირველად „კონსტრუირებას“ აწარმოებს საზოგადოება იმპლიციტურად, თავისთავად ნაგულისხმევი წესების მიხედვით. სოციოლოგია (ამ შემთხვევაში სტრატეგიკაციის თეორიები) არის სოციალური სამყაროს „მეორადი კონსტრუქტი“, რომელიც თვითონ იქმნება „პირველადი კონსტრუქციებისა“ და სოციალური სამყაროს „რეალობის“ რწმენის საფუძველზე.

პირველი კულტურალური პრინციპია უთანასწორობის გამართლება იმ წვლილის საფუძველზე, რომელიც ინდივიდს შეაქვს კოლექტიურ პროგრესში. ჯ. მიეური თვლის, რომ ფუნქციონალურობისა და კოლექტიური პროგრესის იდეებიც თანამედროვე ინდუსტრიული საზოგადოებების კულტურალური ელემენტებია. ეს ელემენტები იმპლიციტურადაა „შეპარული“ სტრატეგიკაციის თეორიებში (ეს განსაკუთრებით ეხება სტრუქტურულ-ფუნქციონალიზმს).

„მოპოვებული“ და „ასკრიპტული“ სოციალური სტატუსის დაპირისპირება იმ დრამის ნაწილია, რომელიც შეიცავს სოციალური ეფექტურობისა და სოციალური სამართლიანობის დილემას.

სტრატეგიკაციის თეორიების მეორე ბაზისური მეთოდოლოგიური პრინციპი, ინდივიდუალიზმიც კულტურალურად ტენდენციურია. არის საზოგადოებები, სადაც კორპორატიული ჯგუფები (კლანები ან დასახლებები და ა.შ.) უფრო რეალური ერთეულებია სტრატეგიკაციის სისტემებისთვის, ვიდრე ინდივიდები. ეს ფაქტორი შესაძლებელია თანამედროვე დასავლურ საზოგადოებებშიც მუშაობდეს, თუმცა მას თითქმის არ ექცევა ყურადღება.

ის ფაქტი, რომ თანამედროვე ინდუსტრიულ საზოგადოებებში სოციალური მობილობის რეჟიმი და პროფესიული რეიტინგები შედარებით პომოგენურია, ჯ. მაიერის აზრით გამოწვეულია სწორედ იმით, რომ მოდერნიზმის კულტურ-

რალური (ფუნქციონალური) თეორიები იმდენად ფართოდაა გაერცვლებული (ეს გულისხმობს არა მარტო სოციოლოგიურ, არამედ საჯარო დისკურსს), რომ ისინი იწვევენ სტრატეგიკაციულ იზომორფიზმს.

რაციონალობისა და პროგრესის იდეების ინსტიტუციონალიზაციით იხსნება განათლების ფაქტორის გადამწყვეტი როლი თანამედროვე სტრატეგიკაციულ სისტემებში: განათლება გახდა კონკურენციის ძირითადი არენა, რადგან რაციონალური პროგრესის მითმა გადააქცია განათლების ინსტიტუტი კულტურის ცენტრალურ ინსტიტუტად.

6. პოსტკომუნისტურ ქვეყნებში ელიტების ცირკულაციის თეორიები

პოსტკომუნისტურ ქვეყნებში სოციალური სტრუქტურის ცვლილებასთან დაკავშირებული პრობლემების კვლევა, უფრო მეტად, ფოკუსირებულია ელიტების ცირკულაციის პრობლემებზე.

პოსტკომუნისტური განსაკუთრებული მახასიათებელი ისაა, რომ კაპიტალიზმის განვითარება იყო პოლიტიკური გადაწყვეტილების შედეგი, რასაც ხშირად პოლიტიკურ კაპიტალიზმს უწოდებენ, ანუ სოციალიზმის ნანგრევებიდან კაპიტალიზმის აშენება დაიწყო დიდი საკუთრების მფლობელთა კლასის ე.წ. „დიდი ბურჟუაზიის“ გარეშე.

საბაზრო ეკონომიკის მექანიზმები ე.წ. საბაზრო რეფორმების შედეგად ცენტრალური ევროპის ქვეყნებში უფრო სწრაფად განვითარდა, ვიდრე მესაკუთრეთა კლასი.

კაპიტალიზმის კლასიკური თეორიები (ა. სმიტი, კ. მარქსი) გულისხმობდა, რომ კაპიტალისტები არსებობდნენ კაპიტალიზმამდე, თუნდაც საკუთრების ფლობა ყოფილიყო ჩანასახოვან ფორმაში. ამიტომ ამ თეორიებში დიდი ყურადღება ეთმობოდა პირველადი ანუ „პრიმიტიული“ კაპიტალის აკუმულირების პროცესს.

კაპიტალიზმის განვითარების თანამედროვე ტენდენციების (განსაკუთრებით, 1930 წლის შემდეგ) ანალიზი უჩვენებს, რომ ინდივიდუალური კაპიტალისა და ინდივიდუალური „კაპიტა-

ლისტის“ მნიშვნელობა მცირდება კორპორაციული ორგანიზაციების, ფინანსური ინსტიტუტებისა და ცოდნის/ტექნოლოგიების ზრდასთან ერთად. ამ ტენდენციის აღსანიშნავად ხშირად იყენებენ ტერმინს: „კაპიტალიზმი კაპიტალისტების შემდეგ“:

პოსტკომუნისტური ე.წ. გარდამავალი ეპოქის ოპტიმისტი თეორეტიკოსები თვლიან, რომ ცენტრალური ვეროპის ქვეყნებში მიმდინარე პროცესები შეიძლება დახასიათდეს, როგორც „კაპიტალიზმი კაპიტალისტების გარეშე“.

პოსტკომუნისტური ელიტების მკვლევარები შეიძლება ორ ჯგუფად დაეყოთ იმის მიხედვით, თუ როგორ უპასუხებენ ისინი კითხვებს: ვისი პროექტი იყო პოსტკომუნისმი? ვინ არის რეალური მმართველი ელიტა პოსტკომუნისტურ ქვეყნებში? რომელი ჯგუფები აღმოჩნდა საუკეთესო პოზიციებზე საბაზრო რეფორმების შემდეგ?

პირველ ჯგუფს შეიძლება ვუწოდოთ ე.წ. პოლიტიკური კაპიტალიზმის თეორიის მიმდევრები. 1988 წელს ი. სტანსზკისმა და ე. ჰანკინსმა წამოაყენეს პიპოთეზა, რომლის თანახმად ყოფილმა კომუნისტურმა ნომენკლატურამ 80-იანი წლებისთვის უკვე „იცოდა“, რომ ძველი კომუნისტური წესრიგის დესტრუქცია გარდუვალი იყო. მათ შეიმუშავეს პოლიტიკური ძალაუფლების ეკონომიკურ სიმდიდრედ კონვერტაციის სქემა და განიცადეს ტრანსფორმაცია ახალ გრანდბურჟუაზიად. როგორც ჯ. ტარკოსკი მიუთითებს, ყოფილი „აპარატიკები“ გახდნენ „ენტერპრენერჩიკები“ (from aparatchiks into enterpreneurchiks). დე ფაქტო, მათ მოიპარეს სახელმწიფოს საკუთრება და გახდნენ „კლეპტოკრატია“.

მეორე თეორიის (ე. სლაზაი) თანახმად, რომელსაც უწოდებენ „ტექნოკრატიული რევოლუციის“ თეორიას, გვიანი სოციალიზმის ნომენკლატურა ძალზე ფრაგმენტირებული იყო და სოციალური ცვლილებების დინამიკა შეიძლება გავიგოთ ბიუროკრატიულ და ტექნოკრატიულ ფრთას შორის ინტენსიური ბრძოლის ტერმინებით. ამ თვალსაზრისის თანახმად, 1989 წელს ტექნოკრატებმა გაიმარჯვეს ბიუროკრატებზე და ტექნოკრატულ-მენეჯერულმა ელიტამ დაიმკვიდრა თავი, როგორც ახალმა მესაკუთრეთა კლასმა.

მესამე მიდგომის წარმომადგენლები (ი. სხელენი, ე. ტოუნსლი) მიიჩნევენ, რომ კულტურული კაპიტალი გახდა

კაპიტალის დომინანტური ფორმა პოსტკომუნისტურ სამყაროში. კოალიცია, რომელიც მართავს პოსტკომუნისტურ საზოგადოებებს შედგება ტექნოკრატების, მენეჯერებისა და ყოფილი დისიდენტი ინტელექტუალებისაგან, რომლებმაც გარკვეული წვლილი შეიტანეს კომუნისტური რეჟიმების დამხობაში. სწორედ ამ მიდგომის მომხრეები მიიჩნევენ, რომ ცენტრალურ ევროპაში შენდება კაპიტალიზმი კაპიტალისტების გარეშე. ტექნოკრატიულ-ინტელექტუალურმა ელიტამ შექმნა კაპიტალიზმზე გადასვლის ახალი სტრატეგია და შემოიღო საბაზრო მექანიზმები. კერძო საკუთრების გაჩენამდე. ამ მიდგომას შეორენაირად პოსტკომუნისტურ მენეჯერიალიზმსაც უწოდებენ.

პოსტკომუნისტური მენეჯერიალიზმის თეორიის წარმომადგენლებმა 1998 წელს განახორციელეს ემპირიული კვლევები აღმოსავლეთ და ცენტრალური ევროპის ექვს ქვეყანაში (რუსეთი, პოლონეთი, ჩეხეთი, სლოვაკია, უნგრეთი, ბულგარეთი) პოლიტიკური კაპიტალიზმისა და ტექნოკრატიული რევიოლუციის თეორიის პიპოტეზების შემოწმების მიზნით.

თითოეულ ქვეყანაში გამოიკითხა 1000 რესპონდენტი, რომლებიც 1988 წელს ნომენკლატურის მნიშვნელოვან პოსტებს წარმოადგენდნენ და 1000 რესპონდენტი, რომლებიც ახალ პოლიტიკურ, ეკონომიკურ და კულტურულ ელიტას მიეკუთვნებოდნენ. გარდა ამისა, შესწავლილ იქნა შემთხვევითი წესით შერჩეული 5000 რესპონდენტის „ცხოვრების ისტორია“ თითოეულ ქვეყანაში.

გამოკვლევას უნდა ეპასუხა შემდეგ კითხვებზე:

რა მოუვიდა ძველ ნომენკლატურას? საიდან მოდის ახალი ელიტა? არის თუ არა საზოგადოებაში საკუთრების მფლობელი ბურჟუაზია? როგორია მესაკუთრეთა ახალი კლასის კომპოზიცია? რას ფლობენ ისინი?

კვლევამ ეჭვქვეშ დააყენა პოლიტიკური კაპიტალიზმის თეორიის თეზისი, რომ ძველი კომუნისტური ელიტა გადაიქცა დიდი საკუთრების მფლობელ ბურჟუაზიად.

კვლევის შედეგად დადგინდა ნომენკლატურის ქვემოთ მიმართული სოციალური მობილობის ტენდენცია პოსტკომუნისმის პირველი ხუთი წლის განმავლობაში.

ყოფილი ნომენკლატურის დაახლოებით ნახევარმა შეინარჩუნა ისეთი პოსტები, რომლებიც დაქვემდებარებულთა ყოლას ითვალისწინებს და ეს რიცხვი შეიცავს დაბალი რანგის მენეჯერებს.

**ქვემოთ მოყვანილი ცხრილი ასახავს
ყოფილი ნომენკლატურის პოზიციებს 1993 წლისთვის**

სამუშაო ადგილი 1993 წ.	ჩვეთი (%)	უჩრეთი (%)	პულონეთი (%)
1. იმ პოსტების სერვისი წილა რომლებიც ეწეოდნენ ვარჯველ ხალაუფლებას დეტექტირებულ ყოფის	51.7	43.1	51.2
2. მდელი პრესტიჟული თანამდებობა	3.0	6.4	9.0
3. მდელი რანგის მწვედური - სახელმწიფო სეფტორი	16.2	11.2	13.4
4. მდელი რანგის მწვედური - კერძო სეფტორი	12.8	13.0	8.6
5. მდელი თანამდებობა კულტურის სეფტორი	1.1	4.4	7.1
6. მდელი რანგის მწვედური	12.6	13.0	8.6
7. მწვედურები	6.0	5.7	4.0
8. პროფესიონალები	12.2	19.9	13.9
9. მუშები	12.6	5.5	9.5
10. პენსიაზე ადრე გასულები	15.4	19.1	17.2
11. პენსიაზე გასულები და უმუშევრები	8.1	12.6	8.2

კვლევის შემდგომ ეტაპზე განხორციელდა ნომენკლატურის შემდგომი დისაგრეგაცია ტექნოკრატული ნომენკლატურის გამოყოფისა და ტექნოკრატული რეეოლუციის თეორიის დებულებების ემპირიული შემოწმების მიზნით.

ქვემოთ მოცემული ცხრილი გვიჩვენებს სამ ჯგუფად გაყოფილი ნომენკლატურის მობილობის მაჩვენებლებს.

კვლევის მონაცემები გვიჩვენებს, რომ ნომენკლატურის პოლიტიკური ფრთა ყველაზე ნაკლებად წარმატებული აღმოჩნდა საბაზრო ეკონომიკასთან ადაპტაციის პროცესში. ამდენად, პოლიტიკური კაპიტალიზმის თეზისს, პოლიტიკური კაპიტალის ეკონომიკურ კაპიტალად კონცენტრაციის შესახებ, ი. სხელენი და ე. ტოუნსლი ეჭვქვეშ აყენებენ.

კვლევის მონაცემების ინტერპრეტაცია ტექნოკრატული რეეოლუციის თეორიის ტერმინებითაც შეიძლება, თუმცა ი. სხელენი და ე. ტოუნსლი მიიჩნევენ, რომ ეკონომიკური ელიტის

იმ ადამიანების დასაქმება 1993 წლისთვის, რომლებიც იყვნენ ეკონომიკურ, პოლიტიკურ და ნომენკლატურულ პოზიციებზე 1988 წელს

საქმის ადგილი 1988 წელს	კონსერვი კლბ	პოლიტიკური კლბ 1988 წ.	კულტურული კლბ 1988 წ.
იმ პოსტების საერთო წილი რომლებიც კულსსობის გარეგნულ ძალეულებს დაქვემდებარებული ყოფილა	21.7	31.3	44.2
1. მაღალი პოლიტიკური თანამდებობა	1.5	11.8	1.3
2. მაღალი რანგის მწიფეური - სახელმწიფო სექტორი	33.4	5.9	7.8
3. მაღალი რანგის მწიფეური - კერძო სექტორი	19.2	4.0	1.4
4. მაღალი თანამდებობა კულტურის სფეროში	0.4	1.8	19.3
5. დაბალი რანგის მწიფეური	11.8	11.0	11.8
6. მწიფეური	5.4	5.8	2.5
7. პროფსინალები	4.7	16.9	27.4
8. ბუშები	2.2	13.4	3.3
9. პენსიაზე აღზე გასულები	14.7	21.9	11.1
10. პენსიაზე გასულები და უმუშევრები	7.6	9.4	14.1

წარმომადგენლები გახდნენ გარდამავალ ეპოქაში ყველაზე მოგებულნი ფენა, სწორედ კულტურული კაპიტალის (მენეჯერული ექსპერტიზა) ფლობის გამო. იმათგან, ვინც სოციალიზმის პერიოდში იყო სოციალური იერარქიის სათავეში, პოზიციის შენარჩუნება შეძლო მხოლოდ იმ კატეგორიამ, რომელიც ფლობდა კულტურულ კაპიტალს (ძირითადად, ექსპერტიზა). ის, ვინც ეყრდნობოდა გაუფასურებულ პოლიტიკურ კაპიტალს, აღმოჩნდა სოციალური იერარქიის დაბალ საფეხურებზე.

აქ დგება მართვისა და რეალური საკუთრების ფლობის ურთიერთმიმართების საკითხი. გახდა თუ არა ყოფილი ეკონომიკური ელიტა დიდი საკუთრების მფლობელი გრანდბურჟუაზია? ცენტრალური ევროპის ქვეყნებში დიდ საწარმოებში საკუთრების ფლობის შესახებ არსებული მონაცემები გვიჩვენებს, რომ საკუთრების მფლობელთა ჯგუფი მეტად არაერთგვაროვანია. დ. სტარკისა და ლ. კინგის კვლევებმა გამოავლინა, რომ საკუთრება ცენტრალური ევროპის დიდ ფირმებში

„რეკომბინირებულია“, სადაც პრივატიზების განსხვავებულმა სტრატეგიებმა განაპირობა ის ფაქტი, რომ საკუთრების დიდ ნაწილს იდენტიფიცირებადი ინდივიდები არ ფლობენ. საკუთრების პირდაპირი და არაპირდაპირი სახელმწიფო მფლობელობა, ინსტიტუციონალური „კროსმფლობელობა“, მფლობელობა სახელმწიფო და უცხოელი პარტნიორების, ფინანსური ინსტიტუტების, საპრივატიზაციო სააგენტოების მიერ ძალზე გავრცელებული ფორმებია. ამდენად, დიდი საკუთრების მფლობელთა ფენა ჯერ კიდევ არ არის მკვეთრად გამოკვეთილი.

პოსტკომუნისტური მენეჯერიალიზმის აზრით, ის ფაქტი, რომ საკუთრების უფლებები მეტად დიფუზიურია, ქმნის მატერიალურ ბაზისს საკუთრების არამფლობელი ტექნოკრატებისა და მენეჯერების არსებითი აგრონომიისა და ძალაუფლებისთვის.

ძალაუფლების განმტკიცებისთვის ყოფილი კომუნისტური ტექნოკრატიული ელიტა ქმნის ბლოკებს ახალ პოლიტოკრატიასთან და საზოგადოებრივი აზრის შემქნელ ინტელექტუალურ ელიტასთან. იყო ძველი ტექნოკრატიული ელიტის ასპარეზიდან გაძევების მცდელობა, თუმცა მეორე პოსტკომუნისტური არჩევნების შემდეგ დისიდენტური ელიტის ბევრი ძველი წარმომადგენელი ჩამოშორდა პოლიტოკრატიას და ძალაუფლებაზე მნიშვნელოვანი გავლენა მოიპოვა გვიანი სოციალიზმის პრაგმატულმა ტექნოკრატებმა.

ამ თეორიის თანახმად, პოსტკომუნისმი არის ინტელიგენციის „პროექტი“. დიდი საკუთრების მფლობელთა ჯერ კიდევ სუსტი პოზიციები საშუალებას აძლევს ინტელექტუალური ელიტების რამდენიმე ფრაქციის ბლოკებს შეინარჩუნოს პეგემონია. აქ ისმის კითხვა: რამდენად გარდამავალი ფენომენია პოსტკომუნისტური მენეჯერიალიზმი? შესძლებს თუ არა პოსტკომუნისტური ელიტა გაუძლოს უცხოური კაპიტალის შემოსვლის შემდეგ ზეწოლასა და საშუალო კლასის მიერ დროის განმავლობაში აკუმულირებული კაპიტალის შემოტევას ეკონომიკაში საკომანდო პოსტების დასაკავებლად? თუ ინტელიგენცია ვერ გახდება მომავალში დომინანტური კლასი, ის ალბათ შექმნის „პროექტს“ მომავალი ძალაუფლებისთვის.

ამდენად, პოსტკომუნისტური მენეჯერიალიზმის წარმომადგენლები მიიჩნევენ, რომ პოსტკომუნისმი არის სტრატეგიკაციის უნიკალური სისტემა, რომელშიც კულტურული კაპიტალი დომინანტურ პოზიციებშია. ისინი განსაზღვრავენ კაპი-

ტალიზმს როგორც სისტემას, რომელშიც კლასობრივი სტრატეგიკაციული სისტემის საფუძველი ეკონომიკური კაპიტალია, ხოლო სოციალიზმის სტრატეგიკაციულ სისტემას, როგორც პოლიტიკური კაპიტალის დომინირების სისტემას. სოციალიზმი შეიძლება მოვიანროთ ვებურის სტატუსურ-რანგული წესრიგის ტერმინებში, როგორც პატრონ-კლიენტური ურთიერთობების თავისებური ფორმა.

პოსტკომუნიზმი არის გარდამავალი ეპოქა სტატუსურ-რანგული წესრიგიდან კაპიტალისტურ კლასობრივ-სტრატეგიკაციულ წესრიგზე. პოსტკომუნიზმში პოლიტიკური კაპიტალის როლი ძალზე მცირეა, ეკონომიკური კაპიტალი კი საკმარისია სოციალური იერარქიის მხოლოდ შუა საფეხურებზე მოსახვედრად.

ი. სზელენი და ე. ტოუნსლი პოსტკომუნისტური მენეჯერიალიზმის ძირითად თეზისებს შემდეგნაირად აყალიბებენ:

- პოსტკომუნისტური ეკონომიკები ხასიათდება საკუთრების დიფუზური უფლებებით. ძნელია იმ ინდივიდების ან ჯგუფების იდენტიფიკაცია, რომლებიც ფლობენ საკმარის საკუთრებას გადაწყვეტილებათა მიღების პროცესებზე ხეწოლისთვის;

- პოსტკომუნისტურ მენეჯერებს არ ჰყავთ ძლიერი მოწინააღმდეგე მესაკუთრეთა კლასის ფორმით. ამდენად, მენეჯერული ძალაუფლება მნიშვნელოვანი ფაქტორია პრესტიჟისა და ახალი ძალაუფლების სტრუქტურაში;

- საკუთრების „გაფანტულობის“ ფენომენის გამო ცენტრალურ ევროპაში ყველაზე მეტი ძალაუფლება აქვთ არა ინდუსტრიული ფირმების მენეჯერებს, არამედ ფინანსების მართვასთან დაკავშირებულ პირებს: საფინანსო ინსტიტუტების, საინვესტიციო ფონდების მენეჯერებს, ფინანსთა სამინისტროების ექსპერტებს, საერთაშორისო სავალუტო ფონდის, მსოფლიო ბანკისა და საერთაშორისო ფინანსური სააგენტოების ექსპერტებს. ეს ძალაუფლება გამომდინარეობს არა აქციების რაოდენობის მფლობელობისაგან, არამედ ესაა „კულტურული კაპიტალის“ ფლობის ფორმა. კერძოდ, მსოფლიო კაპიტალისტური სისტემის ფუნქციონირების მექანიზმების „საკრალური“ ცოდნა;

- მიუხედავად იმისა, რომ ცენტრალურ ევროპაში მენეჯერის ძალაუფლებას ჯერ არ ზღუდავს დიდი საკუთრების მფლობელთა კლასი, მენეჯერული ელიტა ვაკუუმში არ მოღვაწეობს, მას უხდება ბრძოლა პრივატიზაციის პროცესთან

დაკავშირებული ახალი კლასის აქტორების ჩამოყალიბების სოციალურ კონტექსტში;

• მენეჯერული სტრატეგიები უნდა ითვალისწინებდეს მომავალი პოლიტიკური და ეკონომიკური გაურკვევლობის სიტუაციაში „ნავიგაციისა“ და თვითგადარჩენის წესებს. ცენტრალურ ევროპაში დიდი ფირმების აქციების საკონტროლო პაკეტის ფლობა მენეჯერის მიერ უფრო მეტად გამოაკლისია, ვიდრე წესი. დიდი საწარმოების მენეჯერები, ძირითადად, ქმნიან მცირე სუბკონტრაქტორ ფირმებს და ძირითადად, შერწყმულია ახალ პოლიტოკრატიასთან, რადგან ისინი უფრო მეტად არიან დამოკიდებული პოლიტოკრატიაზე, ვიდრე მათი დასავლელი კოლეგები. პოლიტოკრატიას ძალაუფლება აქვს წარმოების საშუალებების პირდაპირი ან არაპირდაპირი სახელმწიფო მფლობელობის სახით.

პოსტკომუნისტური მენეჯერიალიზმის თეორიის, როგორც ზოგადად, პოსტკომუნისტური სტრუქტურისა და ელიტების ცირკულაციის მოდელის შესაძლებლობები შეზღუდულია. პოსტკომუნისტი გეოგრაფიულად და კულტურალურად იმდენად განფენილი ფენომენია, რომ ცენტრალური ევროპის რეალობისთვის მეტნაკლებად ადეკვატური მოდელი არ მუშაობს ყოფილი საბჭოთა კავშირის ტერიტორიაზე მიმდინარე პროცესების ინტერპრეტაციის დროს. პოსტსაბჭოური სივრცისთვის, შესაძლებელია, პოლიტიკური კაპიტალიზმისა ან ტექნოკრატიული რევოლუციის მოდელები უფრო ადეკვატური აღმოჩნდეს. ყოფილი საბჭოთა კავშირის ქვეყნებში ელიტების ცირკულაციის პროცესზე კულტურული კაპიტალის გავლენა, ალბათ, უფრო ნაკლებია. ამ ქვეყნებში საკუთრების განაწილების პროცესიც ცენტრალური ევროპის ქვეყნებისაგან განსხვავებულად წარმართა. ამ პროცესში უფრო დიდი როლი ითამაშა ქრონიზმისა და ნეპოტიზმის ფაქტორებმა, რამაც დააჩქარა საკუთრების კონცენტრაციის პროცესი. საკუთრების განაწილების პროცესები ჯერ არ დასრულებულა და არც მნიშვნელოვანი ემპირიული კვლევებია ჩატარებული ამ პროცესის შედეგების შესასწავლად. ამდენად, ერთმნიშვნელოვნად არ შეიძლება იმის თქმა, ჩამოყალიბდა თუ არა პოსტსაბჭოურ სივრცეში „გრანდბურჟუაზია“. რომელსაც აქვს საერთო ინტერესი და მზად არის ერთიანი ქმედებისთვის.

ძირითადი კატეგორიები: სტრატეფიკაციის ფორმები და წყაროები, ვერტიკალური მობილობა, „კლასობრივი ცნობიერება“, სტრატეფიკაციის სისტემის რიგიდულობა, სტატუსის კრისტალიზაცია, სტრატეფიკაციულ-ატრიბუტული მდგრადობა

სადისკუსიო თემები:

1 რა არის კლასი პოსტინდუსტრიულ საზოგადოებაში – ნომინალური ერთობა (სტატისტიკური, მწკრივი) თუ იმ ადამიანთა ერთობა, რომელთაც აქვთ კლასთან იდენტურობის განცდა?

2 ხდება თუ არა ამა თუ იმ ქვეყნისთვის დამახასიათებელი სტრატეფიკაციული სისტემების კონვერგენცია ერთიან სტრატეფიკაციულ რეჟიმში?

ძირითადი ლიტერატურა

1. Weber M., Economy and Society, University of California Press, 1979.
2. Blau P., Duncan O., Measuring the Status of Occupations, in: Social Stratification, Class, Race and Gender in Sociological Perspective, Edited by Grusky D., Westview Press, 2000.
3. Blau P., Duncan, D., The process of Stratification, in: Social Stratification, Class, Race and Gender in Sociological Perspective, Edited by Grusky D., Westview Press, 2000.
4. Davis K., Moore W., Some Principles of Stratification, in: Social Stratification, Class, Race and Gender in Sociological Perspective, Edited by Grusky D., Westview Press, 2000.
5. Dahrendorf Ralf., Class and Class Conflict in Industrial Society, in: Social Stratification, Class, Race and Gender in Sociological Perspective, Edited by Grusky D., Westview Press, 2000.
6. Sorokin P., Social and Cultural Mobility, in: Social Stratification, Class, Race and Gender in Sociological Perspective, Edited by Grusky D., Westview Press, 2000.

დამატებითი ლიტერატურა

7. Giddens A., The class Structure of the Advanced Societies, in: Social Stratification, Class, Race and Gender in Sociological Perspective, Edited by Grusky D., Westview Press, 2000.

8. Grusky D., The Past, Present and Future of Social Inequality, in: Social Stratification, Class, Race and Gender in Sociological Perspective, Edited by Grusky D., Westview Press, 2000.
9. Esping-Andersen F., Social Foundation of Postindustrial Economies, in: Social Stratification, Class, Race and Gender in Sociological Perspective, Edited by Grusky D., Westview Press, 2000.
10. Eyal G., Szeleney I., Townsley E., Making Capitalism without Capitalists, in: Social Stratification, Class, Race and Gender in Sociological Perspective, Edited by Grusky D., Westview Press, 2000.
11. Hall S., The Meaning of New Times, in: Social Stratification, Class, Race and Gender in Sociological Perspective, Edited by Grusky D., Westview Press, 2000.
12. Lipset S., Bendix R., Social Mobility in Industrial Society, in: Social Stratification, Class, Race and Gender in Sociological Perspective, Edited by Grusky D., Westview Press, 2000.
13. Meyer J., The Evolution of Modern Stratification Systems, in: Social Stratification, Class, Race and Gender in Sociological Perspective, Edited by Grusky D., Westview Press, 2000.
14. Morris M., Western, B., Inequality in Earning: Trends and Implications, in: Social Stratification, Class, Race and Gender in Sociological Perspective, Edited by Grusky D., Westview Press, 2000.
15. Pakulski J., Waters M., The death of Class, in: Social Stratification, Class, Race and Gender in Sociological Perspective, Edited by Grusky D., Westview Press, 2000.
16. Sorensen A., The Basic Concept of Stratification Research, Class, Status and Power, in: Social Stratification, Class, Race and Gender in Sociological Perspective, Edited by Grusky D., Westview Press, 2000.
17. Szelenyi I., Townsley E., Postcommunist Managerialism, in: Social Stratification, Class, Race and Gender in Sociological Perspective, Edited by Grusky D., Westview Press, 2000.
18. Tumin M., Some Principles of Stratification: A Critical Analysis, in: Social Stratification, Class, Race and Gender in Sociological Perspective, Edited by Grusky D., Westview Press, 2000.
19. Wallerstein I., Class Conflict in the Capitalist World Economy, in: Social Stratification, Class, Race and Gender in Sociological Perspective, Edited by Grusky D., Westview Press, 2000.
20. Wright E., A General Framework for the Analysis of Class Structure, in: Social Stratification, Class, Race and Gender in Sociological Perspective, Edited by Grusky D., Westview Press, 2000.

თემა VII. ეკონომიკური ჭეშვავა

ჟ. კატონას „მომხმარებელთა დარწმუნებულობის (confidence) „ინდექსს“, დ. მაკლელანდის კონცეფციას „მიღწევის მოთხოვნილებების“ (need for achievement) შესახებ, პროტესტანტული ეთიკის ოპერაციონალიზაციის მცდელობებს მიიწინევენ ეკონომიკური სამყაროს სოციალურ-კონსტრუირებასთან დაკავშირებული ემპირიული სოციალურ-ფსიქოლოგიური და სოციოლოგიური კვლევების დიდი ნაკადის დასაწყისად.

ხშირად ამ მიდგომას უწოდებენ ქცევით ეკონომიკას (Behavioral Economics). ა. ფერნჰემი უფრო მეტად ავიწროვებს მიდგომის საზღვრებს და მას ეკონომიკურ ფსიქოლოგიას უწოდებს.

1. კოგნიტური სტრუქტურები და ეკონომიკური ჭეშვავა

პარადიგმები, რომელსაც ქცევითი ეკონომიკა ეყრდნობა ეკონომიკური სამყაროს მიმართ ადამიანების დამოკიდებულების კვლევისას, არის კოგნიტური დისონანსის (ფესტინგერი, 1957) და ატრიბუციის (ჰაიდერი, კელი, 1969) თეორიები. კოგნიტური დისონანსის თეორია აკეთებს ორ ბაზისურ დაშვებას ადამიანის ბუნების შესახებ. ესენია: ეკვილიბრიუმისა და კოგნიტური დისონანსის რედუქციის მოთხოვნილება.

ადამიანს აქვს მოთხოვნილება, რომ მისი კოგნიტური სტრუქტურები (რწმენები, ღირებულებები, დამოკიდებულებები და ა.შ.) იმყოფებოდეს გარკვეულ თანმიმდევრულ, მოწესრიგებულ, კოჰერენტულ კავშირში. როგორც კი ირღვევა კოგნიტური სტრუქტურების წესრიგი (წესრიგი შეიძლება იყოს ლოგიკური, კულტურალური და ა.შ.) ჩნდება ამ წესრიგის, ეკვილიბრიუმის აღდგენის მოტივაცია. თანმიმდევრულობა,

კომპერენტულობა, რა თქმა უნდა, რელატიური ცნებებია და კულტურალური კონტექსტის გაელენას ექვემდებარება. თუმცა, მკვლევრები თვლიან, რომ დასაჯლეთის კაპიტალისტურ ქვეყნებში კოგნიტური სტრუქტურების მოწესრიგებულობის პატერნები, ძირითადად, ერთნაირია.

ატრიბუციის თეორია დაინტერესებულია იმ კოგნიტური პატერნებით, რომლითაც ადამიანები აწარმოებენ სამყაროს მოვლენების და მათი მიზეზების ინტერპრეტაციას. ადამიანი არის „გულუბრყვილო სოციოლოგი“, „გულუბრყვილო ფსიქოლოგი“ და, საერთოდ, „გულუბრყვილო მეცნიერი“, რომელსაც მოთხოვნილება აქვს გახადოს სამყარო „გახაგები“, შეიტანოს მასში აზრი. ადამიანებს აქვთ ბაზისური მოთხოვნილება — ახსნან სამყარო ამ ახსნის, „ხალხური კაუზალობის“ კვლევა არის სოციალური მეცნიერების ძირითადი ამოცანა (რა თქმა უნდა, ეს არ გულისხმობს პატერნის ჭეშმარიტების ან მცდარობის დადგენას. აქ უფრო მნიშვნელოვანი საკითხია ის, თუ როგორ მოქმედებს კულტურასთან, იდეოლოგიასთან დაკავშირებული ცვლადები ატრიბუციის კონსტრუქტებზე).

სოციოლოგიაში ამ ნაკადს წარმოადგენს ფენომენოლოგიური სოციოლოგია (ა.შ.იუცი) და ეთნომეთოდოლოგია (პ. გარფინკელი).

ფენომენოლოგებიცა და ეთნომეთოდოლოგებიც სწავლობენ იმ იმპლიციტურ პრინციპებს, რომლებიც საფუძვლად უდევს სოციალური სამყაროს კონსტიტუირებას სოციალური აქტორების „მნიშვნელობათა სამყაროს მიერ“.

ზემთო აღნიშნული პარადიგმების ფარგლებში წარმოებული კვლევები, ეკონომიკური სამყაროს სოციალური კონსტრუირების შესახებ, გულისხმობს იმის დადგენას, თუ როგორია დამოკიდებულება ეკონომიკურ რწმენებს შორის მოცემულ სოციალურ ჯგუფში; როგორაა დაკავშირებული ეს რწმენები უფრო კომპერენტულ, შედარებით სტაბილურ კონსტრუქტში, რომელსაც ეკონომიკური იდეოლოგია შეიძლება ვუწოდოთ.

„იდეოლოგია“ განისაზღვრება, როგორც ფუნდამენტური რწმენების სისტემა, რომელსაც სოციალური ჯგუფები იყენებენ სოციალური სამყაროს ინტერპრეტაციის პროცესში.

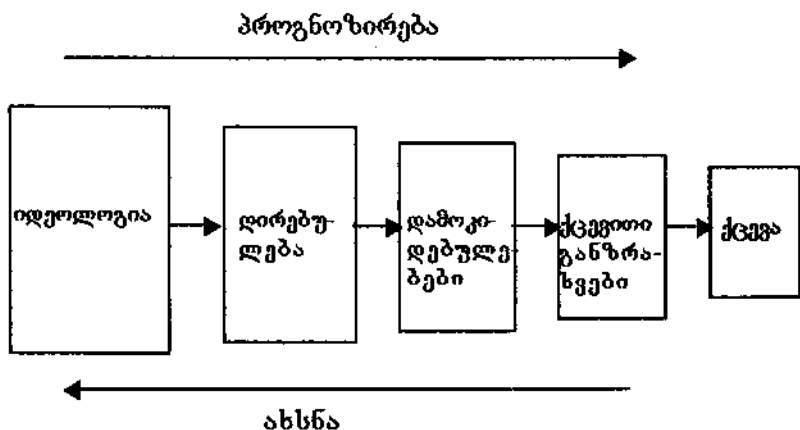
როგორი დამოკიდებულებაა ეკონომიკურ რწმენებსა და სხვა სოციალურ და პოლიტიკურ რწმენებს შორის? ეს ასპექტი დაკავშირებულია ეკონომიკური რწმენების ამომრჩეველთა ქცევაში მონაწილეობასთან.

ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი კითხვაა: როგორი დამოკიდებულებაა ეკონომიკურ რწმენებს, დამოკიდებულებებსა (attitude) და ეკონომიკურ ქცევას შორის? არსებობს უამრავი (სოციალურ სამყაროში ერთმნიშვნელოვანი კაუზალური კავშირების მოყვარული მადიებლებისთვის ძალზე „დეპრესიული“) ლიტერატურა იმის შესახებ, თუ როგორ არ შეიძლება მხოლოდ დამოკიდებულება (attitude) იყოს ქცევის მაპროგნოზირებადი ფაქტორი. კერძოდ, შეიძლება არსებობდეს ქცევის შემზღვევლი სიტუაციური ფაქტორები; არსებობს ქცევის დეტერმინატორი მრავალი დამოკიდებულება და ქცევა განპირობებულია მათი კონტექსტუალური კომბინაციით; არსებობს დამოკიდებულებების შემფასებელი მეთოდების არასრულყოფილების ფაქტორი, რის გამოც ვერ ხდება „რეალური ატიტუდის“ გამოვლენა; დამოკიდებულებები იცვლება დროში და ა.შ.

ეკონომიკური ქცევაზე ყველა სოციალური ქცევის მსგავსად, კომპლექსური და მრავალგანზომილებიანია, და ამიტომ სოციალური ეკონომიკური რწმენა და დამოკიდებულება შეიძლება არ იყოს კონკრეტული ეკონომიკური ქცევის ერთმნიშვნელოვანი პრედიქტორი (predictor). როგორც ქცევითი ეკონომიკის წარმომადგენლები თვლიან (ა.ფერნანდესი), დამოკიდებულებების ლონგიტუალური კვლევის შედეგები ეკონომიკური ქცევის საკმაოდ კარგი პროგნოზირების შესაძლებლობას იძლევა, თუმცა ერთ-მომართულებიანი კაუზალობა ემპირიულმა კვლევებმა ვერ გამოაეწინა. ამიტომ, ეკონომიკურ ქცევას, ეკონომიკური სისტემის მდგომარეობასა და ეკონომიკურ რწმენებს შორის დამოკიდებულებას განიხილავენ (ა. ფერნანდესი), ე.წ. ბიკაუზალური, ორმხრივი ურთიერთდამოკიდებულების ტერმინებში.

ქცევითი ეკონომიკის ყურადღების ცენტრშია აგრეთვე ეკონომიკური რწმენების შეცვლის პროცესები და ის კითხვა, იწვევს თუ არა კოჰერენტულ კოგნიტულ სისტემაში ერთი ეკონომიკური რწმენის შეცვლა ყველა დანარჩენი რწმენის ცვლილებას.

ატიტუდებისა და სხვა კონცეპტებს შორის კავშირს და მათ როლს ახსნისა და პროგნოზირების პროცესში ა.ფერნანდესი შემდეგნაირად წარმოადგენს:



ეკონომიკური რწმენების და ეკონომიკური ქცევის ანალიზი ემყარება უფრო ბაზისური, პიროვნული და სოციალდემოგრაფიული ცვლადების ერთობლიობას. ეს ცვლადებია:

1. დროის პერსპექტივა და დაკმაყოფილების გადადების უნარი

დროის პერსპექტივა და დაკმაყოფილების გადადება დაკავშირებულია ისეთ კატეგორიებთან, როგორიცაა იმპულსის კონტროლი და ეგოს სიძლიერე. პიროვნების უნარი გადადოს დაკმაყოფილების სურვილი (ნაკლებად ღირებული მიზნების გადადება უფრო შორეული დროისთვის, უფრო მეტად ღირებული მიზნების გამო) დაკავშირებულია დროის ხანგრძლივ პერსპექტივასთან და ძლიერ ეგოსთან. ასეთი პიროვნება ორიენტირებულია მომავალზე და აწარმოებს ცხოვრების გრძელვადიან დაგეგმვას და უჩვენებს არაკონტროლირებადი იმპულსურობის დაბალ ხარისხს.

2. მიღწევის მოთხოვნილება (need for achievement – n Ach)

მიღწევის მოთხოვნილება (დ. მაკლელანდი, 1961) გულისხმობს ინდივიდის მოტივაციას მიაღწიოს სოციალური სტანდარტების (მუშაობის, ცხოვრების და ა.შ.) მაღალ დონეს. მაკლელანდი ამას უწოდებს „Motive“-ს და თვლის, რომ მხოლოდ უმცირესობას აქვს ამ მოტივის მაღალი მაჩვენებელი, რის გამოც მათ შეუძლიათ ინიციატივისა და მეწარმეობის უნარის გამოჩენა იმის მისაღწევად, რაც მათ უნდათ. დ. მაკლელანდი ამ ფსიქოლოგიურ ტიპს ასხვავებს „მოთამაშისგან“, რადგან

იგი მიზნად ისახავს საკუთარი ძალისხმევითა და შრომით გადაამწვევტიადი პრობლემების გადაწყვეტას. ამ ადამიანმა ყოველთვის იცის თავისი „ანგარიში“ მოქმედების პროცესში, რაც აძლევს საშუალებას შეადაროს თავისი დღევანდელი მიღწევა გუშინდელს. გუშინწინდელს და ა.შ.

3. კონტროლის ღოკუსი, სამართლიანი სამყარო და მასთან დაკავშირებული რწმენები

კონტროლის ღოკუსი განისაზღვრება როგორც პიროვნების ზოგადი მოლოდინები იმის შესახებ, შეუძლია თუ არა მას საკუთარი ძალისხმევით აკონტროლოს საკუთარი ცხოვრების შედეგები. ადამიანებს, რომლებიც თვლიან, რომ მათი ცხოვრების მოვლენები მათივე პიროვნების, ქცევის შედეგია, აქვთ ე.წ. ინტერნალური კონტროლის ღოკუსი. ადამიანებს, რომლებიც თვლიან, რომ მათ ცხოვრებას, ძირითადად, ისეთი ფაქტორები განსაზღვრავს, რომლებიც მათ კონტროლს არ ექვემდებარება (ბედი, შანსი, სოციალური ვითარება და ა.შ.) აქვთ ე.წ. ექსტერნალური კონტროლის ღოკუსი.

კონტროლის ღოკუსთან დაკავშირებულია სამართლიანი სამყაროს შესახებ რწმენები: „ინტერნალები“ თვლიან, რომ სამყარო პროგნოზირებადი და სამართლიანი ადგილია, სადაც ადამიანები იმას იღებენ, რასაც იმსახურებენ; „ექსტერნალები“ თვლიან, რომ სოციალური სამყარო უსამართლოა და „დამნაშავეა“ ადამიანების წარუმატებლობაში, სიღარიბეში და ა.შ.

ზოგადად, „ინტერნალი“ მიმართულია საკუთარი თავის შეცვლისკენ, გაუმჯობესებისკენ, „ექსტერნალი“ მიმართულია სოციალური სამყაროს შეცვლისკენ და რევოლუციებისკენ, რათა შექმნას უფრო სამართლიანი სამყარო.

ზემოთ აღნიშნული კატეგორიები ერთმანეთს უკავშირდება გარკვეული კომპლექსული წესით. გარდა ამისა, გამოვლენილია კავშირი ამ კატეგორიებსა და საზოგადოების სტრუქტურულ სისტემის კატეგორიებს შორის:

1. ერთმანეთთან კორელაციურადაა დაკავშირებული დროის გრძელვადიანი პერსპექტივა, ძლიერი ეგო, მაღალი n Ac მაჩვენებელი, ინტერნალური კონტროლის ღოკუსი და სამართლიანი სამყაროს რწმენა.

2. შესაბამისად მაღალი კორელაციაა დროის მოკლევადიან პერსპექტივას, ხუსტ ეგოსა და დაბალ n Ac მაჩვენებელს, ექსტერნალურ კონტროლის ღოკუსსა და უსამართლო სამყაროს რწმენას შორის.

ზემოთ აღნიშნული პირველი პატერნი არის მ. ვებერის მიერ აღწერილი პროტესტანტული ხასიათის სტრუქტურა. ასეთი რესპონდენტები PWE (Protestant Work Ethic) სკალაზეც მაღალ მაჩვენებლებს უჩვენებენ. სტარტიფიკაციულ სისტემაში ასეთი პატერნი გამოვლენილია საშუალო და ზედა კლასებში. უმცირესობები და დაბალი შემოსავლის ფენების რესპონდენტთა უფრო დიდი ნაწილი აელენს ჩვენ მიერ აღწერილი ხასიათის სტრუქტურის მეორე პატერნს.

სოციოკულტურულად, როგორც მოსალოდნელი იყო, პირველი პატერნი უფრო მეტად არის გავრცელებული პროტესტანტული ეთიკის კულტურებში.

პიროვნულ და სოციალურ სტრუქტურებს შორის აღწერილი კავშირების გამო ამ ორ პატერნს შეიძლება ეუწოდოთ სოციალური ხასიათი.

ამ საკითხთან მიმართებაში უმნიშვნელოვანესია შემდეგი კითხვა: არის ხასიათის ეს პატერნები პიროვნების სოციალ-ეკონომიკური მდგომარეობის შედეგი თუ პიროვნების სოციალ-ეკონომიკური მდგომარეობა არის მისი ხასიათის პატერნის შედეგი?

ემპირიული კვლევების შედეგები ამ თვალსაზრისით აელენს მხოლოდ კორელაციას და არა ერთმნიშვნელოვან კაუზალურ კავშირებს. ამის გამო, ა. ფერნემს ისევ შემოაქვს ე.წ. ბიკაუზალობის, ორმხრივი კაუზალობის კატეგორია. დაბალი სოციალ-ეკონომიკური ფენები ექსტერნალური კონტროლის ღოკუსთან დაკავშირებული ხასიათის სტრუქტურის რეპროდუქციას აწარმოებს, თავის მხრივ, ხასიათის ეს პატერნი სიღარიბისა და დაბალი სოციალ-ეკონომიკური მდგომარეობის რეპროდუქციასა და განმტკიცებას (reinforcement) ახდენს, რადგან ვერტიკალური სოციალური მობილობა (იმ ქვეყნებში, სადაც ვერტიკალური მობილობის მექანიზმები ექსპლიციტურია და გულისხმობს შანსების თანასწორობას) აუცილებლად გულისხმობს მაღალ n Ac-ს. მაღალ მაჩვენებლებს PWE-ს სკალაზე, კონტროლის ინტერნალურ ღოკუსს, დროის გრძელვადიან პერსპექტივას, შესაბამისად დაკმაყოფილების გადადების უნარს და ძლიერ ეგოს.

ამ თვალსაზრისით, საინტერესოა სოციალიზაციის ის პრაქტიკები, რომლებსაც განსხვავებული სოციალ-ეკონომიკური ფენების წარმომადგენლები მიმართავენ და რომლებიც თავის მხრივ, ხელს უწყობს ამა თუ იმ ფენის „სოციალური ხასიათის“ რეპროდუქციას.

ა. ფერნანდესის თვალსაზრისით, ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი მეთოდი, რომლითაც მშობლები ახდენენ შეიღების სოციალიზაციას მონეტარულ და ეკონომიკურ საკითხებში, ესაა ჯიბის ფულის მიცემის პრაქტიკა. დიდ ბრიტანეთში რვა წლის მანძილზე წარმოებულმა ემპირიულმა კვლევამ დაადგინა ბავშვებისთვის ჯიბის ფულის მიცემის პრაქტიკები განსხვავებულ სოციალურ-ეკონომიკურ სტრატეგიაში.

საშუალო კლასის წარმომადგენელთა სტატიების, გამოცდილების აღწერის, წიგნების კონტენტ-ანალიზმა გამოავლინა, რომ მშობლებისთვის ამ საკითხზე მიცემული რჩევების ლეიტმოტივია ე.წ. „ბიუჯეტინგის“ კულტურაზე ორიენტირებული ჯიბის ფულის მიცემის პრაქტიკების დანერგვა. კერძოდ, მოზარდებს ფული უნდა მიეცეთ კვირაში ერთხელ, ერთხელ დანიშნულ დღეს. თინეიჯერების მიმართ გადასვლა თვიურ რეჟიმზე მიზნად უნდა ისახავდეს ბიუჯეტინგის და უფრო გრძელვადიანი დაგეგმვის კულტურის გამოქვეყნებას. მოზარდებმაც და თინეიჯერებმაც უნდა იცოდნენ, რომ მათ მოუწევთ შემდეგ „შემწეობამდე“ ფულის სწორი განაწილება. ასეთი მიდგომა ავითარებს დროის გრძელვადიან პერსპექტივას, დაკმაყოფილების გადადების უნარს და ძლიერ ეგოს. კვლევის შედეგად დადგინდა ჯიბის ფულის მიცემისა და ბავშვების მიერ მათი მოხმარების განსხვავებული პატერნები სოციალ-ეკონომიკური ფენების მიხედვით.

აღმოჩნდა, რომ საშუალო კლასის ბავშვები იღებენ საჩუქრად უფრო ნაკლებ ფულს, ვიდრე მუშათა კლასის ბავშვები. საშუალო კლასის ბავშვები ფულს იღებენ შედარებით რეგულარულად, მუშათა კლასის ბავშვები კი შემთხვევებთან დაკავშირებით. საშუალო კლასის ბავშვები უფრო ხშირად მიუთითებენ, რომ ფულს იღებენ სახლში შესრულებული სამუშაოს გამო, ვიდრე მუშათა კლასის ბავშვები. ფულის დაგროვების წახალისება უფრო მეტად ხდება საშუალო კლასის მშობლების მიერ. მუშათა კლასის ბავშვებისთვის ფულსა და სიამოვნებას შორის კავშირი უფრო სპეციფიკური და პირდაპირია.

ამდენად, ჯიბის ფულის მიცემის პრაქტიკაც კი ავლენს სოციალიზაციის პრაქტიკების ზეგავლენას ხასიათის სტრუქტურაციის პროცესზე სოციალ-ეკონომიკური ფენების მიხედვით.

ზემოთ აღწერილი ხასიათის და კოგნიტური სტრუქტურების პატერნები ზეგავლენას ახდენს ეკონომიკური სამყარო-

როს ძირითადი მოვლენების (სიღარიბე, სიმდიდრე, საგადასახადო სისტემა, უმუშევრობა, სოციალური დაცვის სისტემა და ა.შ.) ატრიბუციასზე, მათ მიმართ ატირულებზე და შესაბამისად, ეკონომიკურ ქცევაზე.

სიღარიბე / სიმდიდრე: ქცევითი ეკონომიკის მიდგომა სიღარიბის პრობლემის მიმართ არ გულისხმობს ისეთი საკითხების სრულ ანალიზს, როგორცაა: სიღარიბის განსაზღვრება, გაზომვა, მიზეზები, ანუ ყველა ის საკითხი, რომელიც წმინდად ეკონომიკურ ანალიზს ექვემდებარება.

ამ მიდგომის სფერო არის არა სიღარიბის ობიექტური, აბსოლუტური განზომილება, არამედ რელატიური, რომელიც ამა თუ იმ ჯგუფის, კულტურის პერცეპტული სქემების მონაწილეობას გულისხმობს.

გამოყოფენ სიღარიბის, როგორც სოციალური პრობლე-მისადმი სამ ძირითად მიდგომას: (1) ფუნქციონალისტებისთვის სიღარიბე პრობლემა ხდება, როდესაც კარგავს თავის მოტივაციურ ფუნქციას ეფექტური საქმიანობის მიმართ. ეს შეიძლება მოხდეს მაშინ, როდესაც სისტემა ვერ აწარმოებს ყველა იმ ინდივიდისთვის წახალისების ადეკვატური სისტემის შექმნას, რომლებიც საზოგადოებისთვის მნიშვნელოვან სამუშაოს ასრულებს. (2) კონფლიქტის თეორიის მიხედვით, სიღარიბის კულტურაა სოციალური პრობლემა, რადგან ის ხელს უშლის ინდივიდის იმ უნარის გამოიმუშავებას, რომელიც ხელს შეუწყობდა მას მწირი რესურსებისთვის სხვა ჯგუფებთან კონკურენციაში. კონფლიქტის თეორიის მიხედვით, სიღარიბე სოციალური პრობლემა მაშინ ხდება, როდესაც ერთი სოციალური ჯგუფი თვლის, რომ საზოგადოებრივი დოვლათის დისტრიბუციის არსებული სისტემა უსამართლოა და ამის გამო საზოგადოებაში რაღაც უნდა შეიცვალოს. (3) სიმბოლური ინტერაქციონიზმისთვის სიღარიბე ურთიერთგაზიარებული მოლოდინებისა და სოციალური სტიგმის პრობლემაა. ასეთი სტიგმატიზაციის ობიექტები იწყებენ ქცევას მათ მიმართ არსებული მოლოდინების საფუძველზე. სიღარიბე არ არის მხოლოდ ეკონომიკური დეპრივაციის ფუნქცია.

1965 წელს ანთროპოლოგმა ა. ლევისმა შეიმუშავა განსხვავებული მიდგომა სიღარიბის პრობლემისადმი. ა. ლევისი სიღარიბეს განსაკუთრებულ კულტურად განიხილავს. იგი თვლის, რომ სხვადასხვა საზოგადოების (დიდი ბრიტანეთი, აშშ, მექსიკა, საფრანგეთი) უღარიბეს ფენებს აქვთ ღირებუ-

ლებების, ინტერპერსონალური ურთიერთობების, ოჯახისა და ჯგუფების სტრუქტურების, მოხმარების, ფულის ხარჯვის ერთნაირი პატერნები და დროის ფენომენის ერთნაირი აღქმა. ეს გარკვეული აზრით, პანკულტურალური მოვლენაა, რომელიც ეწვევა თავისი თავის მუდმივ რეპროდუქციას კულტურის თაობათა შორის ტრანსმისიის გზით.

ღარიბები სხვა ფენებისგან განსხვავდებიან არა მხოლოდ ეკონომიკურად, არამედ ინტელექტუალურად და ემოციურად. მათთვის დამახასიათებელია გარკვეული ნიშან-თვისებები, კერძოდ:

- საზოგადოების ძირითად სოციალურ ინსტიტუტებში მონაწილეობის უუნარობა. ისინი, თითქმის, არ მონაწილეობენ პროფკავშირების საქმიანობაში, არ არიან პოლიტიკური პარტიების წევრები. თითქმის არ სარგებლობენ ბანკების, პოსპიტლების, მუზეუმების, სამხატვრო გალერეების მომსახურებით.

მათ აქვთ საზოგადოების ძირითადი ინსტიტუტების მიმართ უნდობლობა და ცინიკური დამოკიდებულება, რაც ზოგჯერ ეკლესიაზეც ვრცელდება.

- ამ კულტურის წარმომადგენლები აელენენ ეფექტური სოციალური სტრუქტურების ჩამოყალიბებისა და ორგანიზაციის ფორმირების უუნარობას, თუმცა, მათთვის დამახასიათებელია შეკრებისკენ, თავყრილობებისკენ სწრაფვა.

- მათი სიერცისა და დროის პერსპექტივა ძალიან ვიწროა. მათ ძალიან ცოტა რამ იციან ისტორიის შესახებ და იმ სამყაროს შესახებ, რომელიც მათი ერთობისა და სამეზობლოს მიღმაა.

ღარიბს აქვს ფატალისტური აზროვნების ტენდენცია და აწმყოზე ორიენტირებულობა. მათთვის დამახასიათებელია დაკმაყოფილების გადადების უუნარობა და ცხოვრების გრძელვადიანი დაგეგმვის უარყოფა.

- ა. ლევისის თეორია სიღარიბის, როგორც კულტურის შესახებ რამდენიმე მოსაზრების გამო გააკრიტიკეს:

- სიღარიბის მახასიათებლები, რომლებიც გამოიყენა ლევისმა (აპათია, ფატალიზმი, სასოწარკვეთილების განცდა, არასრულფასოვნების განცდა) ფორმულირებულია საშუალო კლასის ღირებულებათა ტერმინებით, რაც შეიძლება სრულიად ირელევანტური იყოს ღარიბების მსოფლმხედველობისთვის (თუ ასეთი მართლა არსებობს).

• ა. ლევისმა გამოყო ღარიბთა სუბკულტურა და განასხვაა იგი იმ კლასისგან, რომელიც ცხოვრობს სიღარიბეში. ასეთი განსხვავების კრიტერიუმები მასთან ორაზროვანია და არაექსპლიციტური.

• ა. ლევისის მიერ წარმოდგენილი ემპირიული მასალა არასაკმარისია და ურთიერთგამომრიცხავი, რაც ერთმნიშვნელოვანი დასკვნების გაკეთების საშუალებას არ იძლევა.

არსებობს სიღარიბის შესახებ უამრავი ლიტერატურა, რომელიც აღწერს დეპრივაციას საცხოვრებელი პირობების, ჯანდაცვის, განათლების, საშუაოსა და ზოგადად, ცხოვრების სტანდარტის, ოჯახური სტრუქტურის ტერმინებით.

სოციოლოგიურ ლიტერატურაში აღწერილია, აგრეთვე, სიღარიბის რამდენიმე ტიპი: სოციალურ დაცვაზე დამოკიდებული ღარიბი, მარგინალური ღარიბი, დასაქმებული ღარიბი, ზოგიერთი მიდგომა აქცენტს აკეთებს გეოგრაფიულ დეპრივაციაზე (სოფლის მაცხოვრებლები), ეთნიკური უმცირესობების ფაქტორზე.

სიღარიბე ყოველთვის დაკავშირებულია სტრუქტურულ და მაკროეკონომიკურ ცვლადებთან. მაგ., სოციალურ-ეკონომიკურ კლასთან, განათლებასთან.

ქცევითი ეკონომიკის წარმომადგენლები (ძირითადად სოციალური ფსიქოლოგები) ნაკლებად აწარმოებენ ამ ფენომენის ანალიზს მაკროეკონომიკური ცვლადების სისტემაში და ყურადღებას ამახვილებენ რწმენების, ექსპექტაციების, ღირებულებებისა და მოტივების ფაქტორებზე, თუმცა, როგორც ა. ფერნჰეიმი მიუთითებს, ეს სულაც არ ნიშნავს, რომ ქცევითი ფაქტორები უფრო მნიშვნელოვნად მიიჩნევა ეკონომიკურ, პოლიტიკურ და მაკროსტრუქტურულ ფაქტორებთან შედარებით.

სხვადასხვა მიდგომის ფარგლებში სიღარიბე ითვლება ან დამოუკიდებელ, ან დამოკიდებულ ცვლადად. როდესაც სიღარიბე აღებულია როგორც დამოკიდებული ცვლადი, ცდილობენ დაადგინონ, რომ ღარიბი, როგორც ფსიქოლოგიური და მსოფლმხედველობრივი ფენომენი არის მისი სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობისა და ცხოვრების პირობების შედეგი.

როდესაც სიღარიბე ითვლება დამოუკიდებელ ცვლადად, მაშინ იკვლევენ, რომელ კოგნიტურ და ქცევით ცვლადებს „შეაქვთ წვლილი“ ინდივიდის ღარიბად არსებობაში. თუმცა, ემპირიული კვლევების შედეგებმა ვერც ერთ შემთხვევაში

ვერ უჩვენა ერთმნიშვნელოვანი კაუზალობა და ა. ფერნანდესი ისევ ბიკაუზალური, ორმხრივ ეფექტზე მიუთითებს.

სიღარიბესთან კორელაციურ კავშირშია ჩვენ მიერ ზემოთ აღწერილი ხასიათის სტრუქტურა: დროის ხანმოკლე პერსპექტივა, დაკმაყოფილების გადადების უუნარობა, სუსტი ეგო, შედარებით დაბალი n Ac, შედარებით დაბალი PWE მანვენებელი, ექსტრინალური კონტროლის ლოკუსი, უსამართლო სამყაროს რწმენა. თუმცა, როგორც აღვნიშნეთ, ერთმიმართულებიანი კაუზალობა არც ერთ შემთხვევაში არ დგინდება.

ხასიათის სტრუქტურასთან დაკავშირებული ცვლადები გარკვეულ კავშირშია, აგრეთვე, სიღარიბის ატრიბუციასთან ინდივიდებისა და სოციალური ჯგუფების მიერ.

ფიგინის (1975) მიერ აშშ-ში ჩატარებული გამოკითხვა სიღარიბის მიზეზების შესახებ რესპონდენტებს სთავაზობდა სამი ტიპის ახსნას:

1. ინდივიდუალისტურს, რომელიც გულისხმობდა ღარიბი ინდივიდუუმის მდგომარეობის მისი ქცევისა და შესაძლებლობების შედეგად მიჩნევას. მაგ., ღარიბები მიმართავენ არასაკმარის ძალისხმევას; ღარიბებს ახასიათებს ფულის ცუდი მენეჯმენტი და ა.შ.

2. სტრუქტურალურს: პასუხისმგებლობის გადატანა სოციალურ და ფართო ეკონომიკურ ფაქტორებზე. მაგ., სამუშაო ადგილების არასაკმარისი რაოდენობა; დაბალი ხელფასები და ა.შ.

3. ფატალისტურს: მთავარ მიზეზებად ბედის, გამართლების ფაქტორების გამოცხადება.

კვლევის რეზულტატებმა უჩვენა ატრიბუციის ტიპის კავშირი სოციალურ, რელიგიურ, რასობრივ, რეგიონალურ, ასაკობრივ, შემოსავლისა და განათლების ცვლადებთან. კერძოდ, იმ ჯგუფის შემადგენლობა, რომელმაც მიანიჭა პრიორიტეტი ინდივიდუალისტურ ახსნას, უფრო მეტად ასეთი იყო:

- თეთრკანიანი პროტესტანტები და კათოლიკები;
- ჩრდილოეთი და ცენტრალური რეგიონების მაცხოვრებლები.
- 50 წელზე უფროსი ასაკის რესპონდენტები;
- საშუალო შემოსავლის მქონე რესპონდენტები;
- განათლების საშუალო ცენზის მქონე რესპონდენტები.

ჯგუფი, რომელმაც უპირატესობა სტრუქტურალურ ახსნას მიანიჭა, შემდეგნაირად გამოიყურებოდა.

- შავკანიანი პროტესტანტები და ებრაელები;

- 30 წლამდე ასაკის რესპონდენტები;
- დაბალი შემოსავლის რესპონდენტები;
- განათლების დაბალი ცენზის მქონე რესპონდენტები.

მთელი შერჩევის შედეგების მიხედვით, ამერიკელები სიღარიბეს უფრო ინდივიდუალისტურ ახსნას აძლევენ, ვიდრე სტრუქტურალურს.

შეზღვევა	ინდივიდუალისტური (%)	სტრუქტურალისტური (%)	ვგადასტურებ (%)
დაბალი	7	18	11
საშუალო	40	60	71
მაღალი	53	22	18

ეკონომიკური მოვლენების საზოგადოებრივი ატრიბუცია მთელი საზოგადოების ძალზე კარგი მახასიათებელია, კერძოდ, აშშ-ს შემთხვევაში ინდივიდუალისტური ახსნის პრევალირება გულისხმობს იმას, რომ რედისტრიბუციაზე მიმართული ეკონომიკური რეფორმები წარუმატებლობისთვისაა განწირული. საზოგადოება დაინტერესებულია სტატუს კვოს შენარჩუნებით და კონტრიდეოლოგიები და სტრუქტურალური რეფორმები პოპულარობას ვერ მოიპოვებს.

დამოკიდებულებები სიმდიდრის, მდიდრების მიმართ, აგრეთვე, განსხვავდება სხვადასხვა ქვეყანაში. მაგ., დიდ ბრიტანეთსა და აშშ-ში დომინირებს პოზიცია, რომ ადამიანს ცხოვრების ის სტანდარტი აქვს, რომელიც მან დაიმსახურა. ასეთი პოზიცია ამცირებს ეგალიტარიანულ რწმენებს. დ. მაკდონალდის (1971) მიერ განხორციელებულმა კვლევამ გამოავლინა, რომ სიღარიბის ატრიბუცია დაკავშირებულია PWE-სთან; პოლიტიკურ აფილაციასა და სამართლიანი სამყაროს რწმენასთან.

განხორციელდა ეკონომიკური რწმენების კვლევაში პიროვნული ცვლადების ინკორპორაციის რამდენიმე მცდელობა. სოციალური გაუცხოების დონესთან და ავტორიტარიზმის ხარისხთან დაკავშირებულმა ცვლადებმა შედარებით მაღალი დისკრიმინაციული პოტენციალი გამოავლინა.

ბუნებრივია, სიმდიდრისა და სიღარიბის ატრიბუცია კავშირშია რესპონდენტთა დამოკიდებულებასთან სოციალური

ატრიბუციის მომხრეები უფრო მეტად ეწინააღმდეგებიან სოციალური დაცვის პროგრამების ზრდას. ისინი თვლიან, რომ სოციალური დაცვის პროგრამების შემწეობები ძალიან მაღალია, მათი მიღება ძალიან ადვილია და ძალზე ბევრი ადამიანია დამოკიდებული ამ შემწეობაზე, რაც ხელს უწყობს ადამიანების უმოქმედობისა და სისარმაცის განვითარებას.

საგადასახადო სისტემის მიმართ დამოკიდებულება როგორც წინა თავებში აღვნიშნეთ, საკითხი იმის შესახებ, თუ რა მოცულობის უნდა იყოს ე.წ. საზოგადოებრივი სექტორი (მომსახურება და დანახარჯები, რომელსაც მთავრობა გასწევს) დაკავშირებულია ფისკალურ პოლიტიკასთან.

დემოკრატიულ ქვეყნებში მთავრობის ფისკალურ პოლიტიკაზე გავლენას ახდენს გადასახადის გადამხდელების, მოქალაქეებისა და ამომრჩევლების დამოკიდებულებები და ბაზისური ეკონომიკური რწმენები.

ქცევითი ეკონომიკის წარმომადგენლები თვლიან, რომ კავშირი ამ სფეროში რწმენებსა და ქცევას შორის ვლინდება გადასახადებისაგან თავის არიდებაში. გადასახადებისაგან თავის არიდების საკითხისადმი ეკონომიკური მიდგომა გულისხმობს, რომ ადამიანები მიიხწრაფიან საგადასახადო განაკვეთების მინიმუმამდე შემცირებისკენ და მათ გადახდასაც თავს აარიდებენ, ხელისუფლების სანქციების შიში რომ არ ჰქონდეთ. ანუ გადასახადებისაგან თავის არიდება არის ასეთი შესაძლებლობის არსებობის ფუნქცია.

ამ საკითხის მიმართ ფსიქოლოგიური და სოციოლოგიური მიდგომა არ იზიარებს ამ დაშვებებს და აქცენტს სვამს დამოკიდებულებაზე საგადასახადო განაკვეთების მიმართ. თუმცა, დამოკიდებულებები განიხილება არა როგორც დამოუკიდებელი, არამედ როგორც მოდერატორი (moderating) ცვლადები. ამ შემთხვევაში მოდერატორული მნიშვნელობა შეიძლება ჰქონდეს, აგრეთვე, სოციალური ჯგუფების, კულტურის, რელიგიის დამოკიდებულებას გადასახადებისგან თავის არიდების საკითხებისადმი და პიროვნულ კონსტრუქტებთან დაკავშირებულ ცვლადებს. ანუ ნორმატიულ, მნიშვნელობის მინიჭების (signification) პროცესთან დაკავშირებული გავლენა განიხილება, როგორც შედეგების მქონე. ამ თვალსაზრისით, საინტერესოა ვოგელის (1974) მიერ შევცის გადასახადების გადამხდელთა შორის ჩატარებულ კვლევა, რომელიც გულისხმობდა ადამიანების პიპოთეზების კვლევას იმის შესახებ,

თუ რატომ არიდებენ „სხვები“ თავს გადასახადების გადახდას. რესპონდენტთა 30% გადასახადებისაგან თავის არიდების მიტივად მიიჩნევს საგადასახადო სისტემის უსამართლობის შესახებ წარმოდგენებს. 42% თვლის, რომ გადასახადებისაგან თავის ამრიდებლების უმრავლესობა ღარიბი ადამიანებია და ამ შემთხვევაში სიღარიბე ასეთი ქცევის საკმარისი გამართლებაა.

გარდა ამისა, დადგენილია უარყოფითი კორელაცია გადასახადებისგან თავის არიდების გამართლებასა და რესპონდენტების რელიგიურობას შორის.

როგორია დამოკიდებულებები საგადასახადო სისტემის მიმართ და როგორ იცვლება იგი დროის განმავლობაში?

ამ საკითხზე ჩატარებულმა ემპირიულმა კვლევებმა დიდ ბრიტანეთში (ლევისი, ჯექსონი, 1989) გამოაქვინა, რომ საკითხთან მიმართებაში ყველაზე კარგი დისკრიმინატორია ამა თუ იმ პარტიის ამომრჩევლობასთან დაკავშირებული ცვლადები. ლეიბორისტული პარტიის მხარდაჭერები მხარს უჭერდნენ საჯარო სექტორზე დანახარჯების გაზრდას შეთავაზებული 14 პუნქტიდან 6 პუნქტში. კონსერვატორთა ამომრჩევლები მხარს უჭერენ საჯარო სექტორის დანახარჯების გაზრდას მხოლოდ სამ სფეროზე (ჯანდაცვა, მოხუცებულთა დახმარება, სამართლებრივი სისტემის განმტკიცება). ამავე დროს, კონსერვატორთა ამომრჩევლები მხარს უჭერენ უმუშევართა დაცვასა და ნაციონალიზებული მრეწველობის დარგების მხარდაჭერაზე დანახარჯების შემცირებას. რაც შეეხება პარტიების ე.წ. „მოხეტიალე ამომრჩევლებს“, ბრისტოკის (1982) მიერ ჩატარებულმა კვლევამ გამოაქვინა, რომ ამ კატეგორიის ხუთიდან ოთხმა ამომრჩეველმა პოზიცია შეიცვალა საგადასახადო განაკვეთების საკითხის გამო.

მკვლევარები მიუთითებენ საზოგადოებრივი სექტორის მიმართ დამოკიდებულებასა და მემარცხენეობა/მემარჯვენეობის სკალის მაჩვენებლებს შორის მაღალ კორელაციაზე დიდ ბრიტანეთსა და ამერიკის შეერთებულ შტატებში ჩატარებული კვლევების შედეგების მიხედვით. დამოკიდებულებების ასეთი კომპერენტულობა შეიძლება აიხსნას იმ რეზონანსით, რომელიც ინდუსტრიული ქვეყნების საჯარო დისკურსში აქვს ფისკალურ საკითხებს (მაგ., 1978 წელს კალიფორნიაში ჩატარებული ფისკალური რეფერენდუმი), თუმცა, ბაზისური ეკონომიკურ რწმენებისა და დამოკიდებულებების კომპერენტულობა ადას-

ტურებს კოგნიტივიზმის პარადიგმიდან წარმოებულ ჰიპოთეზებსაც. კერძოდ, დამოკიდებულება ფისკალური პოლიტიკის მიმართ წარმოქმნილია ეკონომიკური რწმენების უფრო ფართო კონსტრუქციებიდან.

ამ მოსახზრებას აძლიერებს ის ფაქტიც, რომ დიდ ბრიტანეთში, ამერიკის შეერთებულ შტატებში, საფრანგეთში, გერმანიასა და დანიაში თხუთმეტი წლის მანძილზე წარმოებული კვლევები ადასტურებს, რომ მოსახლეობა ნაკლებად ერკვევა საგადასახადო პოლიტიკასთან დაკავშირებულ დეტალებში.

ფისკალური პოლიტიკის, საგადასახადო განაკვეთებისა და პოლიტიკის სამართლიანობის შესახებ წარმოდგენები განსხვავდება სხვადასხვა ქვეყნის მოსახლეობაში.

შმოლიდერმა (1970) შემოიღო „საგადასახადო მენტალიტეტის“ კონცეფცია (ინდივიდების მიერ საგადასახადო სისტემის სამართლიანობის, მისი მიზნებისა და მორალის შესახებ წარმოდგენები). როგორც მოსალოდნელი იყო, პროტესტანტული ტრადიციის ქვეყნებში (აშშ, დიდი ბრიტანეთი), სადაც სიღარიბის ინდივიდუალისტური ატრიბუცია სჭარბობს, საზოგადოებრივი აზრი მაღალი, პროგრესული გადასახადების გზით სიმდიდრის რედისტრიბუციის წინააღმდეგაა.

საგადასახადო პოლიტიკის მიმართ დამოკიდებულებებში ზოგადი ტენდენციაა ამ სფეროში არსებული სტატუს კვოს მხარდაჭერა მოსახლეობის მიერ.

რას სთავაზობენ სოციალურ მეცნიერებათა წარმომადგენლები პოლიტიკოსებს „საგადასახადო სიმულაცია“ დონის შესამცირებლად?

სოციოლოგიური და ფსიქოლოგიური ლიტერატურა „კანონმორჩილობის“ შესახებ განასხვავებს სანქციების სამ ჯგუფს: ლეგალური სანქციები (სახელმწიფოსგან თავსმოხვეული სასჯელი), სოციალური სტიგმა (ნორმატიული ეფექტები) და დანაშაულის გრძნობა (პიროვნული ცვლადები).

1967 წელს შვარცმა და ოსლენსმა ჩაატარეს ექსპერიმენტული კვლევა: გადასახადის გადამხდელებთან დამყარდა კონტაქტი გადასახადების გადახდის თარიღიდან ერთი თვით ადრე; ერთ ჯგუფს ეწვია საგადასახადო აგენტი, რომელმაც შეახსენა ჯგუფის წევრებს ლეგალური სანქციების შესახებ გადასახადებისგან თავის არიდების შემთხვევაში.

მეორე ჯგუფის წევრებთან ჩატარდა „მუშაობა“, რომელიც

სოციალური სტიგმაზე, სინდისსა და სხვა ამგვარ ფაქტორებზე აპელირებდა. ექსპერიმენტული ჯგუფების კომპოზიციისას მაქსიმალურად იყო გათვალისწინებული „სუფთა ექსპერიმენტის“ მოთხოვნები.

ამ მოთხოვნების შესაბამისად განხორციელდა, აგრეთვე, მესამე „საკონტროლო ჯგუფის“ წევრების შერჩევა.

როდესაც გადასახადების გადახდის მაჩვენებლები შემოწმდა, დაფიქსირდა გადასახადების გადახდის საშუალო მაჩვენებლის § 181-ით ზრდა „ლექვალური სანქციების“ ჯგუფში, § 804-ით ზრდა „სინდისისა და სოციალური სტიგმის“ ჯგუფში და § 87-ით კლება საკონტროლო ჯგუფში.

გრამსკი და სკოტი მიუთითებენ მთავრობების „სინდისზე და სოციალურ სტიგმაზე“ მიმართული კომუნიკაციური პროგრამების არაპროფესიონალურ დიზაინზე, რაც ხშირად იწვევს გადასახადების გადამხდელთა ცინიზმის ზრდას.

უფრო პოზიტიურად მოქმედებს ფისკალური პოლიტიკის მიზნებისა და ფუნქციების შესახებ საგანმანათლებლო პროგრამები. თუმცა, აქაც გასათვალისწინებელია ისეთი მოდერაციული ცვლადების მოქმედება, როგორცაა მაგ., ნდობა კონკრეტული მთავრობის მიმართ.

მნიშვნელოვანია მიკრო (გადასახადების გადამხდელები) და მაკრო (სახელმწიფო ბიუროკრატია) დონეებს შორის მედიატორი სტრუქტურების (არასამთავრობო ორგანიზაციები, პროფესიონალი ერთობები და ა.შ.) გაძლიერებაც, როგორც კვლევები გვიჩვენებს, გადასახადის გადამხდელები უფრო მეტად ენდობიან და უფრო ხშირად მიმართავენ ინფორმაციისთვის ასეთ სტრუქტურებს და პირველად ჯგუფებს (მეგობრები, მეზობლები, თანამშრომლები და ა.შ.)

აქ დაწვრილებით ვერ შევჩერდებით მაკრო და მიკრო სტრუქტურებს შორის საკომუნიკაციო სრტატეგიების მახასიათებლების (შეტყობინებების, (message) და საპრეზენტაციო მასალების ზომა, დასათაურება, სტილი, სემანტიკა და ა.შ.) საკითხზე. ეს საკითხები დაწვრილებით განხილულია საკომუნიკაციო სტრატეგიებთან დაკავშირებულ თეორიულ ლიტერატურაში.

უმუშევრობა: ჯერ კიდევ 1953 წელს ეიზენბერგმა და ლანარსფელდმა მოიძიეს 100 მეცნიერული შრომა, რომელიც შეეხებოდა უმუშევრობის სხვადასხვა ასპექტს. მეორე მსოფლიო ომამდე უმუშევრობის ფსიქოლოგიური და სოციოლოგიური

ასპექტების კვლევა, ძირითადად, თვისებრივი მეთოდებით მიმდინარეობდა (case-studies).

ა. ფერნანდესი გამოყოფს უმუშევრობის ორ ძირითად ეფექტს, რომლებიც თითქმის ყველა სოციალოგიური და ფსიქოლოგიური კვლევის შედეგად დადასტურდა. ესაა: უმუშევრობასთან დაკავშირებული სოციალური სტიგმის განცდა და ცხოვრების მასტრუქტურირებელი ფაქტორების ეროზია.

იასოდას (1930) ავსტრიის პატარა დასახლებაში, მარიენტალში ჩატარებული კვლევა (case-study), ამ თვალსაზრისით, ერთ-ერთი გამორჩეულია.

კვლევაში მოცემულია უმუშევარი საზოგადოების დეტალური სოციოგრაფია. ამ კვლევის შედეგები იყო მნიშვნელოვანი „ანტიინტუიციური“ მიგნება. კერძოდ, უმუშევრობა იწვევს გაცილებით უფრო დამანგრეველ პიროვნულ აპათიას და დეზინტეგრაციას, ვიდრე პოლიტიკური არეულობა და ორგანიზებული რევოლუცია.

ეს დამანგრეველი ეფექტი გამოვლინდა ცხოვრების მრავალ ასპექტში:

ცხოვრების მატერიალური პირობები და ჯანმრთელობის მდგომარეობა: მიუხედავად იმისა, რომ ამ რაიონში ხელფასები ისედაც ძალზე დაბალი იყო და უმუშევრობის შემწევობები მხოლოდ მცირედით ნაკლები იყო მანამდე არსებულ შემოსავალზე, ოჯახების უმრავლესობის სოციალ-ფსიქოლოგიური მდგომარეობა მნიშვნელოვნად გაუარესდა. უარესდებოდა ბავშვების ჯანმრთელობის მდგომარეობა მიუხედავად იმისა, რომ ცდილობდნენ შეენარჩუნებინათ კვების მანამდე არსებული სტანდარტები.

2. ემოციური მდგომარეობა, სოციალური კავშირები: უმუშევართა ოჯახების მდგომარეობა ყველაზე ხშირად აღიწერებოდა აპათიის, დეპრესიის, სასოწარკვეთილების ტერმინებით. აღწერილი 100 ოჯახიდან მხოლოდ 16 ოჯახში შენარჩუნდა ნორმალური ემოციური მდგომარეობა. ისინი ახერხებდნენ საქმეების მგტნაკლებად ორგანიზებულ წარმოებასა და ინარჩუნებდნენ ოპტიმიზმის გარკვეულ დონეს. უმუშევარი ოჯახის უფროსებში დაფიქსირდა სოციალური და მეგობრული ურთიერთობის შემცირებისა და გაქრობის ტენდენცია. დაქვეითდა ყველა არაფორმალური ურთიერთობის (მაგ., მეგობრებთან სტუმრობა) დონე.

3. სოციალური ინტერესები და აქტიურობა: შემცირდა ყველა სოციალურ ორგანიზაციაში წევრობისა და აქტიური

მონაწილეობის ხარისხი. ეს ტენდენცია არ უმჯობესდებოდა, როდესაც ფინანსურ მდგომარეობასთან დაკავშირებული ფაქტორები სწორდებოდა. უმუშევრობამ, სიღარიბემ დააქვეითა პოლიტიკური აქტიურობის ხარისხი. დასახლების სამი პოლიტიკური ორგანიზაცია, ფაქტობრივად, წევრების გარეშე დარჩა მიუხედავად იმისა, რომ საწევრო გადასახადი ნომინალური იყო. ამ ფაქტთან ფინანსური ფაქტორების ზეგავლენა ნაკლებად სავარაუდო იყო, რადგან ყველაზე იაფფასიანმა, მაგრამ უფრო პოლიტიკურმა გაზეთმა უფრო მეტად დაკარგა მკითხველი, ვიდრე უფრო ძვირმა, გასართობმა გამოცემამ.

როგორც ა. ფერნანდესი მიუთითებს, მიუხედავად იმისა, რომ უმუშევრობის პრობლემებთან დაკავშირებული თანამედროვე კვლევები უფრო რეპრეზენტატიული და მეთოდოლოგიურად დახვეწილია, მათი არსებითი შედეგები გასაოცრად მსგავსია იმისა, რაც მარიენტალში დაფიქსირდა.

რ. მერტონმა (1957) განასხვავა უმუშევრობის გამოვლენილი და ლატენტური შედეგები. გამოვლენილი შედეგები დაკავშირებულია ცხოვრების ფინანსურ სტანდარტთან, ლატენტური შედეგები დაკავშირებულია ბაზისური ფსიქოლოგიური სტრუქტურების რღვევასთან. კერძოდ:

1. დროის სტრუქტურირება: სამუშაო ახდენს დღის, კვირის და უფრო ხანგრძლივი პერიოდის სტრუქტურირებას დროში. უმუშევრობა იწვევს დროის სტრუქტურის დაკარგვას და დეზორიენტაციას დროის აღქმაში.

2. სოციალურად გაზიარებული პრაქტიკები: რეგულარული სამუშაო დაკავშირებულია ოჯახის გარეთ პერმანენტური სოციალური პრაქტიკების გამეორებასთან. უმუშევრობისგან გამომდინარე სოციალური იზოლაცია დაკავშირებულია ჯგუფური ინტეგრაციის ხარისხის დაქვეითებასთან და შესაბამისად, შფოთვის ხარისხის მომატებასთან.

3. შემოქმედებითობის, ესტატობის, მიზნის განცდა: სამუშაოთი კმაყოფილება დაკავშირებულია შემოქმედებითობის მიზნის განცდასთან. შესაბამისად, უმუშევრობა იწვევს საკუთარი უფუნქციობისა და მიზნის დაკარგვის შეგრძნებას.

4. პერსონალური იდენტურობა: პიროვნების სამუშაო არის მისთვის საზოგადოებაში პერსონალური „იდენტიფიკაციის“ მნიშვნელოვანი ინდიკატორი. ამასთან, ხშირად არის დაკავშირებული, ერთი შეხედვით, უაზრო დებატები ამა თუ იმ სამუშაო

პოზიციის დასახელების შესახებ. სამუშაოს დაკარგვა არის პიროვნული იდენტურობის განცდისთვის და საერთოდ, თვით-შეფასების დონისთვის ძალზე დიდი რისკი, რადგან მუშაობის პროცესი დაკავშირებულია სოციალური ჯგუფის მიერ აღიარების, გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში მონაწილეობის და სხვა ფაქტორებთან.

კელვინმა და ჯანეტმა (1985) გამოავლინეს, რომ უმუშევრობასთან ერთად პერსონალური იდენტიფიკაციის დაკარგვის ეფექტი განსაკუთრებით მძიმეა იმ საზოგადოებებში, რომლის სოციალურ-ეკონომიკური სტრუქტურა განისაზღვრება შრომის განაწილების ტერმინებით. ამ შემთხვევაში უმუშევარს აღწერენ ტერმინებით: „ვინ არ არის იგი“ და თითქმის არ რჩება ის მახასიათებლები, რომლითაც აღიწერება „ვინ არის იგი“.

5. აქტიურობის ხარისხი: მუშაობა დაკავშირებულია გარკვეულ ძალისხმევასთან, აქტიურობასთან, ენერჯის ხარჯვასთან. ისევე როგორც ენერჯის გადაჭარბებული ხარჯვა იწვევს დადლილობას და სტრესს, რეალიზაციის შესაძლებლობის უქონლობას ამ მიმართულებით უფრო დამანგრეველი შედეგები აქვს.

უმუშევრობის ლატენტური შედეგების კვლევა მათი მოქმედების ეფექტის შემცირების ახალი პრაქტიკების შემოღების საფუძველი გახდა. მაგ., უმუშევარ ადამიანებს სთავაზობენ სხვადასხვა სოციალურ ინსტიტუტებში, კლუბებში ინტეგრაციას თუნდაც არაანაზღაურებადი სამუშაოს სახით. ეს გარკვეულწილად, ამცირებს სოციალურ იზოლაციასთან დაკავშირებულ ფსიქოლოგიურ ფრუსტრაციას.

ფრიდლანბერგისა და გრენბერგის (1971) მიერ ჩატარებულმა კვლევამ, რომელიც ითვალისწინებდა 478 უმუშევარი ადამიანის ბიოგრაფიული, დემოგრაფიული და ჯგუფურ-ინტეგრალური მახასიათებლების აღწერასა და ანალიზს, გამოავლინა, რომ უმუშევართა ქცევა და მათი ბაზისური ფსიქოლოგიური სტრუქტურების მდგომარეობა დაკავშირებულია იმ ჯგუფურ-ორგანიზაციულ კლიმატთან, რომელშიც ისინი იმყოფებოდნენ.

1980 წელს ბურმა ჩაატარა უმუშევრობასთან დაკავშირებული მენტალური ადაპტაციის პრობლემის ემპირიული კვლევა. მან განაზოცრციელა უმუშევრობის დონესა და თვით-მკვლევლობის დონეს შორის არსებული კავშირის ანალიზი რვა ქვეყანაში 1962–1976 წლების პერიოდში.

თვითმკვლევლობისა და უმუშევრობის წლიური დონეების ვარიაციებს შორის აღმოჩნდა მნიშვნელოვანი დადებითი კორელაცია (0.53-დან 0.79-მდე) ამერიკის შეერთებულ შტატებში, იაპონიასა და საფრანგეთში. არავითარი კავშირი არ დაფიქსირდა გერმანიაში, შვეიციაში და იტალიაში. დიდმა ბრიტანეთმა გვიჩვენა უარყოფითი კორელაცია (- 0.59).

განსხვავებული პატერნები არ დაფიქსირებულა სქესის, ასაკის ჯგუფებთან მიმართებაში, რაც სხვადასხვა ქვეჯგუფზე კულტურალური ფაქტორების უფრო ძლიერ გავლენაზე მიუთითებს. ბურის მიერ აღმოჩენილი ტენდენციები, საბოლოოდ, აუხსნელი დარჩა. მკვლევრებმა ვერ შემოგვთავაზეს იმ ცვლადების კონსტელაცია ან მათი კომბინაციის პატერნები, რომლებიც ახსნიდა ემპირიული კვლევების შედეგებს¹. ერთი რამ ცხადია, მაკროეკონომიკურ ფაქტორებს (უმუშევრობის დონე) და ქცევით აშლილობებს შორის პირდაპირი კაუზალური კავშირები ნაკლებად სავარაუდოა და ეს კავშირები გააშუალებულია უამრავი ცვლადით. სწორედ ამ ცვლადების აქცენტუაცია ხდება უმუშევრობის პერიოდებში და მათ შორის დამოკიდებულება ორმხრივია (bi-directional). მაგ., უფრო მეტადაა მოსალოდნელი, რომ ფსიქოლოგიურად სტაბილურები იშვიათად იშვიათად, ვიდრე არასტაბილურები, თავის მხრივ, უმუშევრობა აძლიერებს არასტაბილურობის პრობლემების აქცენტუაციას.

უმუშევრობის ატრიბუცია: ინდივიდის ქცევა უმუშევრობის შემთხვევაში დაკავშირებულია მის კოგნიტურ სტრუქტურებთან. კერძოდ, უმუშევრობის ატრიბუციასთან (კონტროლის ლოკუსი), პროტესტანტური ეთიკის სკალაზე მაჩვენებლებთან, და ა.შ. (რა თქმა უნდა, ყველა ეს სტრუქტურა ერთმანეთთანაა დაკავშირებული).

1981 წელს (ავსტრალია) გარნიმ ჩაატარა ამ ფაქტორებთან დაკავშირებული კვლევა, რომელიც მიზნად ისახავდა იმის გარკვევას, თუ (1) რა განსხვავებაა დასაქმებულთა და უმუშევართა ჯგუფების მიერ უმუშევრობის ატრიბუციას შორის, (2) არის ატრიბუციის ესა თუ ის სახე უმუშევრობის მიზეზი

¹ თვით ბურს ჰქონდა მოულოდნელი ბრიტანული რეზულტატის საკმაოდ „არასერიოზული“ ინტერპრეტაცია: სავარაუდოა უმედო თვითმკვლევლობების რიცხვი ბრიტანეთში გაიზარდა კარბონატის მონოქსიდის შემცირებით იმ გაზში, რომელიც მიწოდებოდა მოსახლეობას.

თუ უმუშევრობის შედეგი. აღმოჩნდა, რომ უმუშევარი რესპონდენტების მიერ უმუშევრობის ატრიბუცია უფრო მეტად ექსტერნალურ ფაქტორებთან იყო დაკავშირებული, ვიდრე დასაქმებულთა ატრიბუცია. ამ შემთხვევაში, ამ კაუზალურ კავშირზე შეიძლება მოდერაციული ეფექტი ჰქონდეს ატრიბუციის თეორიის ფარგლებში დადგენილ უფრო ზოგად კანონზომიერებებს. კერძოდ, პიროვნების წარმატების ატრიბუცია მის მიერ უფრო ინდივიდუალურ ტერმინებში ხდება, წარუმატებლობას კი იგი ექსტერნალურ ფაქტორებს მიაწერს.

შემდგომ ამ კვლევამ მიიღო ლონგიტუდური ხასიათი და კოგნიტური სტრუქტურების ცვლილებებს ზომავდნენ სკოლაში და სკოლის დამთავრების შემდეგ. უმუშევართა შორის უმუშევრობის ატრიბუციის პატერნები არ შეცვლილა, შეიცვალა დასაქმებულთა პატერნები უფრო ინტერნალური ახსნის მიმართულებით.

ასეთ რესულტატზე დაყრდნობით შეიძლება გვეფიქრა, რომ ექსტერნალური ატრიბუცია არის უმუშევრობის შედეგი. თუმცა, ისევ ატრიბუციის თეორიის ფარგლებში განხორციელებული სხვა კვლევები არ იძლევა ერთმნიშვნელოვანი დასკვნების გაკეთების საფუძველს. მაგ., დეიტინის (1981) მიერ ჩატარებული კვლევის შედეგად, უმუშევართა ჯგუფის იმ წევრებმა, რომლებიც სამუშაოს შოვნის პროცესში ინტერნალური პოზიტიური ფაქტორების (პიროვნება, მოქნილობა, აკადემიური მოსწრება, პროფესიონალიზმი და ა.შ.) უფრო დიდ შესაძლებლობებზე მიუთითებდნენ, უფრო მეტი შეუპოვრობა გამოიჩინეს სამუშაოს ძებნის პროცესში, მათი მცდელობათა და შესაბამისად წარმატებულ მცდელობათა რიცხვი უფრო დიდი იყო.

გამოვლინდა აგრეთვე, ატრიბუციის პროცესის კავშირი სტრატეგიულად ცვლადებთან. მაგ., საშუალო კლასის წარმომადგენლები სამუშაოს ძებნის სტრატეგიების ეფექტურობას უფრო მეტ მნიშვნელობას მიაწერენ, ვიდრე მუშათა კლასის წარმომადგენლები.

ა. ფერნანდესმა (1983) დიდ ბრიტანეთში ჩაატარა უმუშევრობის ატრიბუციასთან დაკავშირებული კვლევა, რომლის მიზანი იყო იმის დადგენა, არის თუ არა უმუშევრობის ატრიბუცია რესპონდენტების დასაქმებულობა/უმუშევრობის, ხმის მიცემის პატერნის ფუნქცია.

რესპონდენტებს უნდა გაეკეთებინათ არჩევანი უმუშევრობის ინდივიდუალისტურ (ინტერნალური), სოციეტალურ და ფატალისტურ (ექსტერნალური) ატრიბუციას შორის.

მაგ., ინდივიდუალისტური ატრიბუცია ითვალისწინებდა შემდეგნაირ ერთეულებს:

- სიზარმაცე და შეუპოვრობის ნაკლებობა.
- ცუდი განათლება და დაბალი კვალიფიკაცია.
- ახალ პირობებთან ადაპტაციის უუნარობა და ა.შ.

სოციეტალური ატრიბუცია:

- ახლანდელი მთავრობის პოლიტიკა და სტრატეგია.
- არაეფექტური და ნაკლებად კონკურენტული მრეწველობის გაკოტრება.
- ემიგრანტების მიერ სამუშაო ადგილების დაკავება.
- სუსტი პროფკავშირები და ა.შ.

ფატალისტური ატრიბუცია:

- ცუდი ბედი და გაუმართლებლობა.
- მსოფლიო ეკონომიკის რეცესია და ინფლაცია.
- ავტომატიზაციის დონის ზრდა და ა.შ.

როგორც ჰიპოთეზის მიხედვით იყო მოსალოდნელი, კვლევამ დაადასტურა გარკვეული პატერნების არსებობა უმუშევრობის ატრიბუციასთან დაკავშირებით: დასაქმებულები უფრო ხშირად მიმართავენ ინტერნალურ ატრიბუციას, ვიდრე უმუშევრები. მემარჯვენეების (კონსერვატორები) ამომრჩევლები ინტერნალურ მიზეზებს უფრო მნიშვნელოვნად თვლიან, ვიდრე მემარცხენეების (ლებორისტები) ამომრჩევლები, შესაბამისად, მემარცხენეთა ამომრჩევლები სოციეტალურ ატრიბუციას უფრო მნიშვნელოვნად თვლიან.

თუმცა, ეს პატერნები იცვლება საზოგადოებაში უმუშევრობის რეალური მდგომარეობის ვარიაციების შესაბამისად. უმუშევრობის მაჩვენებლების ზრდასთან ერთად დასაქმებულთა შორისაც იზრდება იმ რესპონდენტების რიცხვი, რომლებიც უმუშევრობის სოციეტალურ ახსნას ეთანხმებიან (ჰეიესი, ნატმანი, 1986).

უმუშევრობის ატრიბუციასთან მნიშვნელოვან კორელაციაში აღმოჩნდა პროტესტანტული ეთიკის სკალაზე რესპონდენტთა მაჩვენებლები.

რესპონდენტები, რომლებიც უჩვენებენ მაღალ მაჩვენებლებს PWE სკალაზე, იზიარებენ უმუშევრობის ინდივიდუალისტურ ახსნას და არიან უმუშევართა სოციალური დაცვის პროგრამების ზრდის მოწინააღმდეგენი. ამ შემთხვევაშიც, პროტესტანტული ღირებულებების მომხრეები უფრო მეტი პასუხისმგებლობის აღებას თვლიან საჭიროდ ინდივიდების მიერ და ინდივიდების წარუმატებლობაში უფრო მეტად მათ სდებენ ბრალს, ვიდრე სოციუმს. PWE მაღალი მაჩვენებელი არის ზოგადად კონსერვატული ეკონომიკური იდეოლოგიის ნაწილი.

ეს ადასტურებს აგრეთვე, იმ მოსაზრებას, რომ არსებობს ეკონომიკური საკითხების (სიღარიბე, სიმდიდრე, უმუშევრობა, გადასახადები, სოციალური დაცვა) მიმართ გარკვეული *კოპერენტული ატიტუდური პატერნი*. PWE სკალის მაღალი მაჩვენებელი ნიშნავს სიმდიდრის, უმუშევრობის ატრიბუციას ინდივიდუალისტურ ტერმინებში, აგრეთვე ესაა მაღალი გადასახადებისა და სოციალური დაცვის მოწინააღმდეგე რესპონდენტის „პორტრეტის“ შემადგენელი ნაწილი.

ამდენად, ქცევითი ეკონომიკის წარმომადგენელთა მიერ ჩატარებული ემპირიული კვლევები ადასტურებს ეკონომიკურ სამყაროსთან დაკავშირებული კოგნიტური სტრუქტურების კოპერენტული პატერნების არსებობას, თუმცა ამ მიდგომის ფარგლებში ეკონომიკური ქცევასთან დაკავშირებული ასპექტები ნაკლებადაა დამუშავებული.

როგორც ა. ფერნჰეიმი თვლის, ეს ასპექტი მიკროსოციოლოგიისა და ანთროპოლოგიის სფეროს უფრო მეტად განეკუთვნება.

კოგნიტური სტრუქტურის კვლევის ზემოთ აღნიშნულ მიდგომას აკრიტიკებენ იმის გამო, რომ აქ ნაკლები მნიშვნელობა ენიჭება მაკროსტრუქტურულ ცვლადებს. ასეთი ცვლადების გათვალისწინების გარეშე შეუძლებელი ხდება კვლევის შედეგების ინტერპრეტაცია. მაგ., ისმის კითხვა: შეიძლება თუ არა სიღარიბის ატრიბუცია სოციეტალურ ტერმინებში მივაწეროთ პიროვნების ხასიათის სტრუქტურას, თუ მოცემულ საზოგადოებაში არ არსებობს ვერტიკალური მობილობის ექსპლიციტური მექანიზმები; რომლებიც კარგად მუშაობს და ვერტიკალურ მობილობას ხელს უშლის უამრავი ფაქტორი (მაგ., ნეპოტიზმი, ქრონიზმი, კორუფცია და ა.შ.)?

გარდა ამისა, ქცევითი ეკონომიკის მიერ აღწერილი პატერნები დასავლური საზოგადოებების კლემის შედეგადაა მიღებული. სხვა კულტურებში კი შეიძლება არსებობდეს კოგნიტური სტრუქტურების შინაგანი წესრიგის განსხვავებული პატერნები.

2. მომხმარებელთა ქცევა

დისკრეციული შემოსავლების ზრდასთან ერთად, მომხმარებლის გემოვნების, დამოკიდებულებების როლი და მნიშვნელობა წარმოების პროცესთან მიმართებაში შეიცვალა. მყიდველი ბაზარზე არსებული პროდუქციის უბრალო, პასიური მომხმარებელიდან გადაიქცა ეკონომიკური პროცესების აქტორად, და მისი გემოვნება და მოთხოვნები, ფაქტობრივად, გახდა საინვესტიციო საქმიანობის ერთ-ერთი გადამწყვეტი მონაწილე. როგორც ჯ. ფრენზერი მიუთითებს, მომხმარება გახდა წარმოების ფორმა. მომხმარებელთა გემოვნებასთან, უპირატესობის მინიჭების მექანიზმებთან, დამოკიდებულებებთან დაკავშირებულმა ცვლადებმა, რომლებსაც ეკონომიკური თეორია ეგზოგენურად თვლის, უფრო მნიშვნელოვანი დატვირთვა მიიღო. ინსტიტუციონალური ეკონომიკის წარმომადგენლებმა (ტ. ვებლენი, ჯ. გელბრაითი) „აღადგინეს უფლებებში“ სოციოლოგიური მიდგომა, რომლის თანახმად მომხმარებლის ქცევა და არჩევანი დამოკიდებულია ისეთ ფაქტორებზე, როგორცაა რეფერენტული ჯგუფები, კულტურა და სოციალური კონტექსტი, რომლის წევრიცაა მომხმარებელი, როგორც ეკონომიკური აქტორი.

ამ დროისთვის მომხმარების სოციალური კონტექსტის მხარდამჭერი მიდგომა კიდევ ერთმა მიგნებამ გააძლიერა. ორმა ეკონომისტმა, დიუსენბერიმ და ფრიდმანმა დააფიქსირა შემდეგნაირი ტენდენცია: შემოსავლის ზრდასთან ერთად იზრდება მომხმარების ტენდენცია, მაგრამ ის კლებულობს გაცილებით უფრო დაბალი ტემპით, როდესაც შემოსავალი მცირდება. ანუ შემოსავლისა და მომხმარების ზრდის ტემპები ერთნაირია, მაგრამ მომხმარების კლების ტემპი მნიშვნელოვნად ჩამორჩება შემოსავლის კლების ტემპს. დიუსენბერი ამ უფექტს ხსნის ეკონომიკისთვის ექსტერნალური ფაქტორის შემოტანით: მომხმარების დონე განისაზღვრება არა მხოლოდ შემოსავალთან

მიმართებაში, არამედ იმ სოციალურ ჯგუფთან მიმართებაში, რომელიც მომხმარებლისთვის რეგულაციონირებულია მოხმარების პატერნების თვალსაზრისით. როდესაც შემოსავალი კლებულობს, მომხმარებელი იწყებს ხარჯვას დანაზოგიდან (ან ფულს სესხულობს) იმისთვის, რომ შეინარჩუნოს მოხმარების ის უმაღლესი დონე, რომელსაც მან მიაღწია.

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, მომხმარებელთა ქცევის და მისი მნიშვნელობის გააზრებაში, აგრეთვე, დიდია ჯ. კატონას კონცეფციის წვლილი, რომელმაც „მომხმარებელთა დარწმუნებულობის“ ფაქტორის შემოტანით შექმნა ეკონომიკური ინდიკატორი, რომელმაც გვიჩვენა კავშირი ეკონომიკასა და მის მიმართ ე.წ. ექსტერნალურ ფაქტორებს შორის.

როგორც წესი, ეკონომისტები მოთხოვნას თვლიან დამოუკიდებელ ცვლადად, სოციოლოგები მოთხოვნას მიიჩნევენ საზოგადოებაში მიმდინარე მრავალმხრივი პროცესების შედეგად. ამ თვალსაზრისით, სოციოლოგთა ყურადღების ცენტრში ექცევა სოციალური სტრუქტურა და კულტურა. რა თქმა უნდა, მოთხოვნა დამოკიდებულია წმინდად ეკონომიკურ ცვლადზეც (შემოსავლების დინამიკა, ინფლაციის დონე, მთავრობის მიერ სოციალური მომსახურებით, განათლებით, ჯანდაცვით უზრუნველყოფის დონე; სამუშაო საათების შემცირება და სამუშაო დროის გაზრდა), ამავე დროს, მოხმარების სტილსა და პატერნებზე ზეგავლენას ახდენს უფრო ფართო მაკროსტრუქტურული კონტექსტი. კერძოდ, ურბანიზაციის პროცესები, ქალთა ჩართვა შრომის ბაზარზე, სოციალური მობილობის დინამიკა. ამ პროცესებს, ეკონომიკური მიზეზები და შედეგები აქვს, თუმცა, ბევრი რამ დამოკიდებულია საზოგადოების კულტურულ ღირებულებებსა და ტრადიციაზე.

კონკრეტული პროდუქციის შესწავლისას, ეკონომისტები დაინტერესებულნი არიან პროცესის რაოდენობრივი განზომილებით, ისეთი ცვლადებით, როგორიცაა: გაყიდვების მოცულობა და ფასი, ისინი ნაკლებად რელევანტურად თვლიან ისეთ კითხვებს, როგორიცაა: ასაკის, ეთნოსის, სქესის, შემოსავლების რა ვარიაციები განაპირობებს მოხმარების პატერნებს?

განსხვავებული ეკონომიკური პარადიგმები ეყრდნობა ორ ძირითად მეთოდოლოგიურ პრინციპს: მეთოდოლოგიურ ინდივიდუალიზმს (აქტორების გამოყოფა ჯგუფური ზეგავლენისგან) და რაციონალურ კალკულაციას, როგორც ყველა ქმედების

ბაზისს. მარკეტინგის პრაქტიკაში ბაზრის სეგმენტაციასთან დაკავშირებულ ისეთი ცვლადების შეტანას ამ სფეროში, როგორებიცაა: სოციალური სტრუქტურა, ცხოვრების სტილი, რეფერენტული ჯგუფი და ა.შ. გამოყენებითი სოციოლოგიის წარმომადგენლებს მიაწერენ.

ქცევითი მეცნიერებების წარმომადგენლებმა შექმნეს თეორიები მასობრივი საზოგადოების, მასობრივი მოხმარების ჩამოყალიბებისა და განვითარების, ამ პროცესების ისეთი სოციალური შედეგების შესახებ, როგორებიცაა: გაუცხოება, მოხმარების ფეტიშიზაცია. ბიზნესკულტურების მკვლევრები სწავლობენ პროდუქციისა და რეკლამის მნიშვნელობებთან დაკავშირებულ სტრუქტურებს. მიუხედავად იმისა, რომ ამ სფეროში წარმოებული კვლევები არ არის კოორდინირებული და არ თავსდება ერთი პარადიგმის ფარგლებში, მათ წარმოქმნეს უამრავი საინტერესო იდეა, პიპოთეზა და ბიძგი მისცეს ემპირიულ კვლევას მომხმარებელთა ქცევის სფეროში.

მომხმარების პროცესის, მომხმარებელთა ქცევის სოციალურ ასპექტებთან დაკავშირებული ემპირიული კვლევების პიონერად პოლ ლაზარსფელდს (1950) მიიჩნევენ.

ასეთი კვლევები ეძებდა პასუხს ისეთ კითხვებზე, როგორებიცაა: როგორ იგებენ სოციალური ჯგუფები მოხმარებასთან დაკავშირებული ახალი ქცევის შესახებ, როგორ იღებენ ან უარყოფენ ამ ქცევას, იდეას, ან პროდუქტს? პ. ლაზარსფელდის და მისი ჯგუფის მიერ დაგროვილი ცოდნა წარმატებით იქნა რვალიზებული ბაზრის კვლევასთან დაკავშირებული კომერციული ორგანიზაციების მიერ. კოლუმბიის უნივერსიტეტის სოციოლოგიის ფაკულტეტის კურსდამთავრებულებმა კი მნიშვნელოვანი წვლილი შეიტანეს უნივერსიტეტებსა და ბიზნესის კოლეჯებში მარკეტინგის ფაკულტეტების დაფუძნებასა და განვითარებაში.

მარკეტინგი: ჯ. ფრენზენი მიიჩნევს, რომ მარკეტოლოგებისა და ეკონომისტების ბაზისური დაშვებები „დრამატულად“ განსხვავდება ერთმანეთისაგან: ეკონომისტები თვლიან, რომ ბაზარი სრულყოფილია, მიმწოდებლებმა იციან რა და რამდენი უნდა აწარმოონ, მყიდველებმა იციან რისი ყიდვა უნდათ. მარკეტოლოგები სწორედ საწინააღმდეგოს უშვებენ: ბიზნესი არ არის სრულყოფილი, მიმწოდებლებმა სპეციალური სამუშაოები უნდა ჩაატარონ იმისთვის, რომ გაიგონ, რა უნდა მომხმარებელს; მომხმარებლებმა არასოდეს არ იციან ყველა

შესაძლებელი ალტერნატივის შესახებ და უჭირთ გადაწყვეტილების მიღება ცნობილი ალტერნატივების მიმართ.

მარკეტოლოგები იმისთვის მუშაობენ, რომ ის, რასაც ეკონომისტები უწოდებენ ბაზრის მცირე დეფექტებს, აამუშაონ თავისი ფორმის სასარგებლოდ. ისინი ამას აღწევენ ორი ძირითადი ამოცანის გადაწყვეტით: (1) კეტროგენულ ბაზრებზე მოთხოვნის პომოგენური უბნების, სეგმენტების გამოყოფით. (2) ფორმის პროდუქტის თითოეული სეგმენტისთვის დამახასიათებელი მოხმარების პატერნებისთვის მორგებით.

რა თქმა უნდა, ამ ოპერაციების საბოლოო მიზანია მოგების მაქსიმიზაცია. ბაზრის წილის გაზრდა ან შენარჩუნება. ბაზრის სეგმენტაციით (ხშირად, ამას ნიშის სტრატეგიას უწოდებენ) ფორმა უფრო ეფექტური ხდება სამი მიმართულებით: (1) სეგმენტაცია მას ეხმარება განსხვავებული ფასების სისტემის შემოღებაში, (2) ფორმა აწარმოებს მწირი რესურსების იმ მიმართულებით გადასროლას, სადაც მოთხოვნა დიდია, (3) იმ სეგმენტებზე რესურსების კონცენტრაციით, საიდანაც პასუხის აღბათობა უფრო მეტია, ფორმა აძლიერებს თავის გავლენას ბაზარზე კონკურენტებთან შედარებით და ზრდის სეგმენტზე ე.წ. კვაზიმონოპოლიის მიღწევის შესაძლებლობას.

მიუხედავად იმისა, რომ მარკეტოლოგები დაახლოებით ხუთი ათეული წელია, რაც დამოუკიდებელი დისციპლინის ფარგლებში მუშაობენ, მათ ვერ ჩამოაყალიბეს შედარებით ფართო თეორიული ჩარჩო და ე.წ. საშუალო დონის (middle-range) კონცეფციების ფარგლებში მუშაობენ პრაქტიკული პრობლემების გადასატრელად. ეს კონცეფციები, ძირითადად, ბაზისური სოციალური მეცნიერებებიდან (სოციოლოგია, სოციალური ფსიქოლოგია) არის აღებული და რაფინირებულია ემპირიული კვლევებიდან მიღებულ მონაცემებზე დაყრდნობით.

ბაზრის სეგმენტაციის პროცესში, პრაქტიკოსები აწყდებიან იმ პრობლემას, რომ არ არსებობს რაიმე ბაზისური მახასიათებლები, რომლებიც გამოდგებოდა ყველა შემთხვევის ანალიზისთვის. სეგმენტაციის პროცესი დამოკიდებულია კონკრეტულ შემთხვევაზე (case-by-case basis).

თავდაპირველად, სეგმენტაციის ბაზისად გამოიყენებოდა დემოგრაფიული ცვლადები. დემოგრაფიულ ცვლადებსა და მოხმარების პატერნებს შორის კორელაციის დაბალმა მაჩვენებელმა აიძულა მარკეტოლოგები შეემუშავებინათ სეგმენ-

ტაციური ცვლადების განსხვავებული კომბინაციები, რომლებიც ეყრდნობა მრავალცვლადიან ანალიზს. ჯ. ფრენზენი ამ მიმართულებას ერთ-ერთ წარმატებულ ცდად მიიჩნევს ე.წ. ფსიქოგრაფიებს (psychographics). ესაა დემოგრაფიული ცვლადებისა და ისეთი ცვლადების შერევის შედეგად მიღებული სინთეზური მაჩვენებელი, როგორებიცაა: დამოკიდებულებები, ინტერესები და შეხედულებები (AIOs – Attitudes, Interests, Opinions).

დასავლეთის ინდუსტრიულ ქვეყნებში სწრაფი სოციალური მობილობისა და ჯგუფების მარგინალიზაციის პირობებში ცხოვრების სტილი (life-style) ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს სინთეზურ ინდიკატორად იქცა ბაზრების სეგმენტაციის პროცესში.

ცხოვრების სტილის კატეგორიის თეორიული გააზრება უკავშირდება პ. ბურდიეს თეორიას, რომელიც მიუთითებდა მოხმარების პატერნების (ცხოვრების სტილის) ფუნქციაზე სტრატეგიული სისტემის რეპროდუქციის საქმეში. პ. ბურდიემ (1984) შემოგვთავაზა მოხმარების პატერნებსა და სოციალური იერარქიებს შორის კავშირის ახლებური ხედვა.

მოხმარების პატერნები არის კულტურული პრაქტიკების მაკონსტრუირებელი ელემენტები. კულტურული პრაქტიკები არის არა მხოლოდ სტრატეგიული პროცესების შედეგი, არამედ ის პროცესი, რომელიც გადამწყვეტ როლს ასრულებს სოციალური იერარქიების რეპროდუქციასა და კვლავწარმოებაში. ცხოვრების სტილი, კოგნიციები, გემოვნება, სოციალური ჯგუფების წევრობა თავის მხრივ, განამტკიცებს (reinforce) მატერიალურ იერარქიებს.

ოჯახის სწრაფვა იმისკენ, რომ მისცეს შეილება განათლება არის ინვესტირება „კულტურულ კაპიტალში“. განათლებას იღებენ იმის შესახებ, თუ რა ტიპის კულტურა უნდა „მოიხმარონ“, სპორტის რომელ სახეობას მისდიონ, რა ტიპის პროდუქტი შეიძინონ და გამოამზეურონ, და ყველაფერი ეს არის არსებული სოციალური იერარქიის რეპროდუქციისთვის აუცილებელი ფუნქციონალური ელემენტი. პ. ბურდიეს შემოაქვს სოციალური კლასის **პაბიტუსის** ცნება. პაბიტუსი არის ირი ელემენტის ერთობლიობა. ერთია კლასის უნარი, რომ აწარმოოს კლასიფიცირებადი პრაქტიკები, სამუშაოები და პროდუქტები, და მეორე – უნარი დაინახოს განსხვავება ამ პრაქტიკებსა და პროდუქტებს (გემოვნებას) შორის და შეაფასოს

ისინი, რაც თავისთავად სოციალურ სივრცეში და ცხოვრების განსხვავებული სტილების სამყაროში ადგილის მაკონსტრუირებელია.

ჰაბიტუსი არის აუცილებლობა, რომელიც ინტერნალიზებული და კონვერტირებულია გარკვეულ დისპოზიციებში, რომელიც თავის მხრივ წარმოქმნის მნიშვნელობის, საზრისის მქონე პრაქტიკებსა და მნიშვნელობის მიმცემ პერცეფციებს. ჰაბიტუსი არის სამყაროსადმი იდენტური სქემების აპლიკაციის პროდუქტი, რომელიც თავის მხრივ აკონსტრუირებს განსხვავებული ცხოვრების სტილს.

ჰაბიტუსი არის არა მხოლოდ მაკონსტრუირებელი სტრუქტურა, რომელიც პრაქტიკებისა და პრაქტიკების აღქმის მაორგანიზებელია, არამედ, აგრეთვე, სტრუქტურირებული სტრუქტურა: სოციალური სამყაროს პერცეფცია თავისთავად სოციალურ კლასებად დაყოფის ინტერნალიზაციის პროდუქტია.

ცხოვრების სტილი არის ჰაბიტუსის სისტემატიური პროდუქტი, რომელიც ხდება სოციალურად შეფასებული ნიშნების სისტემა (როგორც „გამორჩეული“, „უღვარეული“ და ა.შ.). ჰაბიტუსისა და რეალური „კლასობრივი პირობების, დიალექტიკა და ურთიერთშემოქმედება არის იმ „აღქმის“ ბაზისი, რომელიც კაპიტალის დისტრიბუციასა და ძალაუფლების ურთიერთობის ბალანსს გადააქცევს აღქმადი განსხვავებების, სიმბოლური კაპიტალის დისტრიბუციის სისტემად.

ჰაბიტუსი პერმანენტულად აწარმოებს პრაქტიკულ მეტაფორებს, რომლებიც აწარმოებს ჰაბიტუსის ტრანსფერს და განასხვავებს მას რეალურ პრაქტიკაში.

ერთი და იმავე აგენტის ან უფრო ზოგადად, ერთი და იმავე კლასის ყველა აგენტის პრაქტიკები იღებს სტილისტურ მსგავსებას, რაც ხდის მათ ერთმანეთის მეტაფორად და ასაბუთებს იმ ფაქტს, რომ ისინი არიან ერთნაირი სქემების ერთი სფეროდან მეორე სფეროში გადატანა.

ყოველნაირ საკუთრებას (სახლები, ავტო, ფერწერული ტილოები, მანქანები, სიგარეტი, პარფიუმერია, ტანსაცმელი), რომელსაც ფლობს სოციალური ჯგუფები და ყველა პრაქტიკას, რომლის მეშვეობით ისინი ახდენენ საკუთარი განსხვავებულობის მანიფესტაციას (სპორტი, თამაშები, გართობა და ა.შ.) აქვს გამაერთიანებელი პრინციპი ჰაბიტუსის სახით.

გემოვნება არის ცხოვრების სტილის მაგენერირებელი

ფორმულა, რაც გამოხატულია ნებისმიერ სიმბოლურ ქვესიგ-
რცეში (ავეჯი, უესტიკულაცია, მიხერა-მოხერა და ა.შ.) სპეცი-
ფიკური ლოგიკით.

ცხოვრების სტილის ნებისმიერი განზომილება არის სხვა
განზომილებების სიმბოლური გამოხატულება. კულტურული
მოხმარების პროცესში ხდება პრაქტიკების კლასიფიკაცია
ძირითადი პოზიციის მეშვეობით, რომელიც ერთ მხარეს
განათავსებს პრაქტიკებს, რომლებიც შედარებით იშვიათია
და ამიტომ „გამორჩეული“ (შესაბამისად, მდიდარია როგორც
ეკონომიკური, ასევე კულტურული კაპიტალის თვალსაზრისით)
და მეორე მხარეს – პრაქტიკებს, რომლებიც სოციალურად
შეფასებულია, როგორც „ეულგარული“, რადგან ისინი „ადვი-
ლი“ და ფართოდ გავრცელებულია. საშუალო პოზიციებზეა
პრაქტიკები, რომლებიც შეფასებულია, როგორც „პრეტენ-
ზიული“, რადგან მის ამბიციებსა და შესაძლებლობებს შორის
შეუსაბამობაა.

კლასობრივ პირობებთან დაკავშირებული ცხოვრების
სტილიზაციის ხარისხი ანუ ის პროცესი, როდესაც ფორმა
იწყებს დომინირებას ფუნქციაზე და სუბსტანციაზე, ვლინდება
ეკონომიკური კაპიტალის პროპორციულად.

პ. ბურდიე იყენებს განსხვავებული სოციალური ჯგუფების
(1) კვების პროდუქტების, (2) კულტურისა და (3) საპრეზენტაციო
საქონლის (ტანსაცმელი, პარფიუმერია) მოხმარების პატერნებს,
როგორც იმის ილუსტრაციას, რომ მოხმარების პატერნების
განსხვავებულობა დაკავშირებულია ეკონომიკური და კულტუ-
რული კაპიტალის თვალსაზრისით განსხვავებულ ჯგუფებთან.

ამ განსხვავებულობას იგი ხსნის ფუფუნების (ან თავი-
სუფლების) და აუცილებლობის გემოვნებას შორის განსხვა-
ვებულობით, რომელიც თავის მხრივ სოციალური ჯგუფების
რეალურ საარსებო პირობებთანაა დაკავშირებული.

ცხოვრების სტილის კატეგორიის ოპერაციონალიზაცია
არც ისე მარტივი ამოცანა აღმოჩნდა. იყო ამ კატეგორიის
ოპერაციონალიზაციის რამდენიმე მცდელობა ისეთი კატეგო-
რიებით, როგორიცაა: დამოკიდებულებები, მუსიკის მოხმარების
პატერნები, თავისუფალი დროის გატარების პატერნები,
კლუბების წევრობა და ა.შ.

მარკეტინგული კვლევის სტენფორდის ცენტრმა შეიმუშავა
სეგმენტაციის ბაზისური სქემა, ე.წ. VALS, რომელიც ითვა-

ღისწინებს ღირებულებებსა და ცხოვრების სტილს (Values and Lifestyles).

კროსკულტურალური მარკეტინგული კვლევებისთვის გამოიყენება განსხვავებული სეგმენტაციის სქემები, რომელთა შედეგად გამოიყოფა რამდენიმე კროსკულტურალური სეგმენტი: კოსმოპოლიტები (საერთაშორისო სტანდარტებით დახვეწილები), ნახევრად დახვეწილები, პროვინციალები.

80-იანი წლებიდან გავრცელდა ე.წ. პროდუქტის უნივერსალური კოდი - (UPC) სკანერები, რომლებიც აწარმოებენ მომხმარებელთა ჩვევების ლონგიტუდურ მონიტორინგს. ამ ტექნოლოგიის გამოყენებით ხდება სეგმენტაცია მომხმარებელთა მიერ პროდუქტის შექენის სიხშირის საფუძველზე.

მკვლევრები მიუთითებენ, რომ ასეთი სეგმენტაცია ვერ ფარავს ე.წ. მოხმარების სტილს, რომელთანაც დაკავშირებულია პროდუქტის მოხმარებასთან დაკავშირებული მოტივაციური კითხვები. ეს სფერო თავის მხრივ, დიდ ინფორმაციას აძლევს ფირმას იმის შესახებ, თუ როგორ უნდა მიაწოდოს პროდუქტი მომხმარებელს.

მიწოდების მოდიფიკაცია: მარკეტოლოგებისთვის პროდუქტი გაცილებით უფრო ფართო კატეგორიაა, ვიდრე ეკონომისტის საქონელი. ერთი პროდუქტი თავის თავში მოიცავს რამდენიმე მახასიათებელს, რომელთა განსხვავებული კომბინაცია განსაზღვრავს მომხმარებლის ქცევას მის მიმართ. ამას უწოდებენ მოცემული სასაქონლო ნიშნის ატრიბუტებს. სწორედ ამ ატრიბუტების განსხვავებული რეიტინგი და მნიშვნელობა კონკრეტული მომხმარებლისთვის განსაზღვრავს არჩევანს. მაგ., მანქანას მომხმარებელი შეიძლება ყიდულობდეს რამდენიმე ატრიბუტის: ფასის, უსაფრთხოების, კონსერვატულობა-ექსპრესიულობის, პრესტიჟულობის და ა.შ. გათვალისწინებით.

გარდა ამისა, კონკრეტული ერთეული თავის თავში მოიცავს ოთხ მარკეტინგულ კომპონენტს, ესენია: პროდუქტი, ფასი, რეკლამა, ადგილი. ამ კომპონენტების ერთობლიობას უწოდებენ ოთხ Ps (Product, price, promotion, place).

მიწოდების მოდიფიკაცია გულისხმობს სწორედ ამ ოთხი კომპონენტის ოპტიმალურ კომბინაციას ბაზრის მოცემული სეგმენტისთვის.

პროდუქტის მოდიფიკაცია ხდება იმის გამო, რომ პროდუქტი უფრო მოსახერხებელი და მიმზიდველი იყოს ბაზრის

გარკვეული სეგმენტისთვის. პროდუქციის განსხვავებული ვერსიები იქმნება, აგრეთვე, იმისთვის, რომ გამართლებული იყოს განსხვავებული ფასები. პროდუქტის მოდიფიკაცია შეიძლება ითვალისწინებდეს: სქესის, ასაკის, სტრატის, ეთნოსის და ა.შ. ფაქტორებს.

ბაზრის სეგმენტაციის მნიშვნელოვანი ფაქტორია ფასი. მიღებული პრაქტიკაა ფასდაკლების მექანიზმი მუდმივი მომხმარებლისთვის ან საქონლის დიდი პარტიის შემსყიდველებისთვის. ფასების მექანიზმი გამოიყენება აგრეთვე, როგორც გარკვეული ჯგუფებისთვის ბაზარზე შესასვლელად დაბრკოლების შექმნის მექანიზმი. მაგ., ექსკლუზიური კლუბების წევრობა გულისხმობს მხოლოდ გარკვეულ ჯგუფებს, რომლებიც საკუთარი რიგების „სიწმინდისთვის“ დიდ ფასს იხდიან. მაღალი ფასების პოლიტიკა გამოიყენება, აგრეთვე, გარკვეული საქონლის მოხმარების (სიგარეტი, ალკოჰოლი) შეზღუდვის მიზნით. ასეთ პოლიტიკას, ძირითადად, სახელმწიფო ახორციელებს დაბეგვრის განსხვავებული მექანიზმის შემოღებით.

თანამედროვე სავაჭრო პუნქტებში სკანირების სისტემის შემოღებამ კვლევას დიდი ემპირიული მასალა მისცა იმის შესაფასებლად, თუ როგორ მოქმედებს ფასით მანიპულირების განსხვავებული ტექნიკები მომხმარებელთა ქცევაზე.

რაც შეეხება, 4Ps-ის მესამე კომპონენტს – ადგილს (Place), ეს კომპონენტი დაკავშირებულია პროდუქციის დისტრიბუციის ოპტიმალური მეთოდის განსაზღვრასთან.

მომხმარებელთა დამოკიდებულება დისტრიბუციის მეთოდების მიმართ დამოკიდებულია რამდენიმე ფაქტორზე: დრო (რა დროა საჭირო პროდუქტის მისაღებად), სიერცობრივი მოხერხებულობის ფაქტორი (რა დისტანციის დაფარვაა საჭირო პროდუქტის მისაღებად), ასორტიმენტი (პროდუქტის განსხვავებული ვერსიების დაკვირვების შესაძლებლობა დისტრიბუციის ერთეულში). მომხმარებლის მოთხოვნილებები და ფსიქოლოგია, ამ თვალსაზრისით, განსხვავებულია ხანგრძლივი და მოკლევადიანი მოხმარების პროდუქტების მიმართ.

მაგ., ავტომობილის მყიდველს ურჩევნია გაიაროს შედარებით დიდი მანძილი პროდუქტის შესაძენად, მას უნდა, რომ შესთავაზონ პროდუქტის შეზღუდული ასორტიმენტი და ის მზადაა მოიცადოს დროის ხანგრძლივი მონაკვეთის (სამი თვე) მანძილზე პროდუქტის მისაღებად.

მოკლევადიანი პროდუქტების შექმნასთან დაკავშირებული მომხმარებლის მოთხოვნილებები ზემოთ აღწერილის საპირისპიროა.

ამდენად, დისტრიბუციის არხის დიზაინი ისეთი უნდა იყოს, რომ დააკმაყოფილოს მომხმარებლის მოთხოვნილებები.

რაც შეეხება 4 PS-ის მეოთხე კომპონენტს, *პროდუქტის ბაზარზე წინ წაწევის (Promotion) ტექნოლოგიებს*, ამ სფეროში ყველაზე მეტად გამოიყენება ბაზისურ სოციალურ მეცნიერებების (სოციოლოგია, სოციალური ფსიქოლოგია) არსუნაღში არსებული თეორიული ცოდნა და კვლევის მეთოდები პროდუქტის საკომუნიკაციო სტრატეგიის განსაზღვრისთვის. ამ ტექნოლოგიების მიზანია მომხმარებლისთვის ინფორმაციის მიწოდება ახალი პროდუქტის შესახებ და რაც მთავარია, მის ქცევაზე ზეგავლენის განხორციელება დარწმუნების მეთოდებით. დარწმუნების მიზანია მომხმარებლის ყურადღების რეფოკუსირება ფასიდან პროდუქტის ატრიბუტებზე. დასწავლის თეორია, კოგნიტური დისონანსის თეორია, გეშტალტფსიქოლოგია, რეფერენტული ჯგუფების თეორია, „საზოგადოებრივი აზრის ლოალობის“ კონცეფცია, ის ძირითადი თეორიული ჩარჩოებია, რომელთა „ექსპლუატაცია“ ხდება საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების შემუშავებისთვის.

თანამედროვე ბაზრების გადატვირთულობის გამო, ეკონომიკური გადაწყვეტილებების მიღების პროცესის ერთ-ერთი მთავარი სირთულეა მომხმარებლის მიერ ინფორმაციის გადამუშავების პროცესების ლიმიტირებული უნარი და ამდენად, საკომუნიკაციო პროგრამის მიზანია მომხმარებლის მეხსიერებაზე ზემოქმედება.

რაც შეეხება ე.წ. დამარწმუნებელი კომუნიკაციის (persuasive communication) კომპონენტებს, აქ განიხილება ხუთი ელემენტი. კერძოდ, (1) ინფორმაციის წყაროს გავლენა, (2) შეტყობინების (მესსაგე) შინაარსი, (3) ის არხი, რომლითაც გადაიცემა ინფორმაცია, (4) კომუნიკაციის რეციპიენტის მახასიათებლები: ფსიქოგრაფია, სოციალურ-დემოგრაფიული კომპოზიცია და (5) კომუნიკაციის შედეგები (დამოკიდებულების შეცვლის ან განმტკიცების თვალსაზრისით).

(დამოკიდებულებაზე ზემოქმედების ტექნიკებზე ამ ხუთი ელემენტის განსხვავებული ზემოქმედების თვალსაზრისით, აქ დაწვრილებით ვერ შევჩერდებით. შესაბამისი ინფორმაცია მოცემულია სოციალური ფსიქოლოგიისა და სოციოლოგიის სახელმძღვანელოებში).

ჩვენ განვიხილავთ, კომუნიკაციის თეორიის ეკონომიკური ქცევის მიმართ აპლიკაციის სოციურთ მაგალითს. მარკეტოლოგისა და რეციპიენტის ურთიერთობას ყოველთვის ახლავს თან უნდობლობის გარკვეული ხარისხი.

ინფორმაციის მიმწოდებელი და რეციპიენტი ყოველთვის ფლობენ გარკვეულ „ცოდნას“ ერთმანეთის შესახებ: „მარკეტოლოგები ტენდენციური ინფორმაციის წყაროები არიან, რეციპიენტმა იცის ეს და მარკეტოლოგმა იცის, რომ რეციპიენტმა იცის ეს“ (204. 2).

პროდუქტთან დაკავშირებული კომუნიკაციის პროცესის ეფექტურობის კვლევა ხორციელდება სოციოლოგიისა და სოციალური ფსიქოლოგიის კვლევის მეთოდების ძირითადი არსენალის გამოყენებით (რაოდენობრივი კვლევა, ექსპერიმენტი, ფოკუს-ჯგუფები). ხდება მანიპულაცია ისეთი ცვლადებით, როგორცაა გადაწყვეტილების მიღების პროცესში ჩართულობის დონე (დაბალი დონე დაკავშირებულია ხანმოკლე მოხმარების პროდუქტთან, მაღალი დონე – ხანგრძლივი მოხმარების დონესთან), ლოიალობა კონკრეტული ბრენდის (brand) მიმართ, ჩვევაზე ორიენტირებული ეკონომიკური ქცევა, სოციალური იდენტურობის მოთხოვნილება და ა.შ. მაგ., ბრენდის მიმართ უპირატესობის მინიჭების დროს, ბრენდის ნაცნობობის და ფასების ფაქტორების გავლენის შესწავლის პროცესში გაირკვა, რომ ფასების ეფექტი დამოუკიდებლად არ მოქმედებს და პროდუქტისთვის უპირატესობის მინიჭების პროცესში, ეს ეფექტი შეჭიდულია სხვა ფაქტორებთან. მაგ., ფასის ეფექტი დაბალია, როდესაც ნაცნობი პროდუქტის შედარება ხდება უცნობ პროდუქტთან. ამდენად, ნაცნობობის ფაქტორის გადასალახად საჭიროა ფასებს შორის დიდი განსხვავება.

ექსპერიმენტის პირობებში მიღებულ შედეგებს, ხშირად, ექვემდებარება აყენებენ იმის გამო, რომ საერთოდ, ექსპერიმენტის ეკოლოგიური ვალიდურობა მაღალი არ არის, ანუ რეალურ გარემოში, სადაც ექსპერიმენტულ ცვლადებს მიემატება უამრავი რეალური ცვლადი, შეიძლება მოხდეს ექსპერიმენტის შედეგების გაბათილება.

ფართოდ გავრცელდა მომხმარებლის ქცევის პროგნოზირებასთან დაკავშირებული მოდელები. ასეთი მოდელები ითვალისწინებს სტიმულებს, პერცეპტულ კონსტრუქტებს, დასწავლის კონსტრუქტებსა და შედეგებს შორის რთული ურთიერთდამოკიდებულებების წარმოჩენას.

ამ ტიპის მოდელებს აკრიტიკებენ იმის გამო, რომ მათი დადასტურება ან უარყოფა ძალზე ძნელია. მაგ., კავშირი სტიმულებსა და რეალურ ქცევას შორის, ამ შემთხვევაში, პიპოთეტურია და თითქმის არადაკვირვებადი. გარდა ამისა, აბსტრაქტულობის მაღალი ხარისხის გამო, თითქმის შეუძლებელია მათი რეალურ მარკეტინგულ პრაქტიკაში გამოყენება. თუმცა, ასეთი მოდელების ქვესისტემებიდან შეიძლება მნიშვნელოვანი პიპოთეტების წარმოება.

ძირითადი კატეგორიები: მიღწევის მოთხოვნილება (Needs), კონტროლის ღოკუსი, სამართლიანი სამყაროს რწმენა, ფსიქოგრაფია, ცხოვრების სტილი, სოციალური კლასის მახასიათებელი.

სადისკუსიო თემა: რა კონტექსტშია ღირებული ეკონომიკურ ცნობიერებასთან დაკავშირებული კონსტრუქციების კვლევა ისეთ საზოგადოებებში, სადაც ვერტიკალურ მობილობას ხელს უშლის უამრავი სტრუქტურალური ცვლილება?

პირითადი ლიტერატურა

1. Bourdieu P., Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste, in: Social Stratification, Class, Race and Gender in Sociological Perspective, Edited by Grusky D., Westview Press, 2000.
2. Furnham A., The Economic Mind, Wheatsheaf Books, 1986.
3. Katon G., Essays on Behavioral Economics, The University of Michigan, 1980.

დამატებითი ლიტერატურა

4. Berkowitz E., Marketing, The McGraw-Hill Companies, 2000.
5. Churchill G., Marketing Research, The Dryden Press, 2000.
6. Dimaggio P., Social Stratification, Lifestyle, Social Cognition and Social Participation, in: Social Stratification, Class, Race and Gender in Sociological Perspective, Edited by Grusky D., Westview Press, 2000.

7. Frenzen J., Hirsch P., Zerrillo, Consumption, Preferences and Changing Lifestyles, in: The Handbook of Economic Sociology, Edited by Smelser N., Swedberg R., Princeton University Press, 1993.
8. Furnham A., Rawles R., Job Search Strategies, Attitude To School and Attributions about Unemployment, Journal of Adolescence, 1996, 19.
9. K a t o n a G., Psychological analysis of Economic Behavior, New-York, Toronto, London, 1963.
10. S c h e w e C., H i a m A., The Portable MBA in Marketing, New-York, 1998.

თემა VIII. ორგანიზაციის თეორიები

ორგანიზაციის თეორიები არის ორგანიზაციაში და ორგანიზაციის ფორმალური და არაფორმალური ქცევის ასპექტების ინტერდისციპლინარული შესწავლის შედეგი. ასეთი ინტერდისციპლინარული მიდგომა გულისხმობს სოციოლოგიური, ეკონომიკური, ფსიქოლოგიური, პოლიტიკური, ანთროპოლოგიური მეცნიერებების მეთოდებისა და პარადიგმების ინკორპორაციას.

ორგანიზაციის ცნების, არსის განსაზღვრა ძალზე რთულია, რადგან განსხვავებული პარადიგმები სრულიად განსხვავებულად მოიაზრებს ამ ფენომენს. ამ განსხვავებული მიდგომების კონტინიუუმად წარმოდგენაც კი შეუძლებელია. თუმცა შეიძლება გამოვყოთ ორი უკიდურესი თვალსაზრისი: ორგანიზაცია, როგორც ცოცხალი, ორგანიზმის ანალოგიური სისტემა და ორგანიზაცია, როგორც სამართლებრივი ფიქცია.

ორგანიზაციული ქცევის ანალიზი განსაკუთრებით საინტერესოა ეკონომიკური სოციოლოგიისთვის, რადგან სწორედ აქ ვლინდება სრული სახით ეკონომიკური რაციონალობის დოქტრინის შეზღუდულობა და ანალიზის სფეროში შემოდის უამრავი ფაქტორი, რომლებიც ეკონომიკური რაციონალობის თვალსაზრისით სრულიად ირაციონალურია.

ორგანიზაციის თეორიების ისტორიაში სამ ძირითად პერიოდს გამოყოფენ: პირველი ესაა ეპოქა, როდესაც მოთხოვნა იყო ორგანიზაციის, ფირმის ორგანიზების ერთადერთ საუკეთესო გზა, ერთ საუკეთესო მეთოდზე. ეს ეტაპი დაიწყო XX საუკუნის დასაწყისში და გაგრძელდა 40-იან წლებამდე. ამ ტიპს შეიძლება მივაკუთვნოთ ორგანიზაციის კლასიკური თეორიების აღმოცენება, რომლებიც ტელიორიზმის, ე.წ. მეცნიერული მენეჯმენტის დოქტრინას ეყრდნობოდა. ამ ეტაპზე ანალიზის ფოკუსი იყო ორგანიზაციის ფორმალური სტრუქტურა.

მეორე ეტაპი, გარკვეულწილად, იყო რეაქცია პირველ ეტაპზე გაბატონებული ანალიზის ტენდენციებზე და მისი

მიზანი იყო საწარმოოს, ორგანიზაციის „დამიანური მხარის“ წინ წამოწევა. ეს ეტაპი დაიწყო ცნობილი პაუტორნის ექსპერიმენტებით და გაგრძელდა 60-იანი წლებამდე. ანალიზის ფოკუსმა ამ ეტაპზე გადაინაცვლა არაფორმალურ ორგანიზაციაზე.

60-იანი წლებიდან ორგანიზაციის შესწავლის პარადიგმული მხარე უფრო მრავალფეროვანი გახდა. ორგანიზაციის თეორიაში განხორციელდა სოციოლოგიური თეორიების (სტრუქტურული ფუნქციონალიზმი, სიმბოლური ინტერაქციონიზმი, ფენომენოლოგია და ა.შ.) გამოყენება ორგანიზაციული რეალობის მიმართ. დაიწყო კლასიკური და ე.წ. პუშანისტური მიდგომების სინთეზის მცდელობები. უფრო დიდი მნიშვნელობა მიენიჭა ორგანიზაციაში ძალაუფლების (კვლადებისა და ორგანიზაციისა და მისი გარემომცველი მაკროსტრუქტურული რეალობის ურთიერთობის ანალიზს.

ქვემოთ ჩვენ განვიხილავთ იმ პარადიგმებს, რომლებსაც ორგანიზაციის პრობლემების ანალიზისას ეყრდნობიან.

მოცემული შრომის ფორმატის შესუდუღულობის გამო განხილული იქნება მხოლოდ ძირითადი პარადიგმები. ჩვენ გვერდს ავუვლით იმ თეორიების დაწვრილებით განხილვას, რომლებიც ძირითადი პარადიგმის ფარგლებში თავსდება (მაგ., ორგანიზაციის ნეოკლასიკური თეორიები ეყრდნობა ორგანიზაციის კლასიკური თეორიის პარადიგმას)¹.

1. ორგანიზაციის კლასიკური თეორია

ორგანიზაციის კლასიკური თეორია დომინირებდა XX საუკუნის 30-იან წლებში და მას გაელენა დღესაც არ დაუკარგავს. ამ თეორიის ბაზისური დაშვებები ინდუსტრიული რევოლუციის, ინდუსტრიული ინჟინერიისა და ეკონომიკის „ფილოსოფიას“ ეფუძნება. ამ დაშვებებმა შემდგომი წლების მანძილზე განიცადა რაფინირება, გახდა უფრო დახვეწილი, თუმცა მათი ძირითადი არსი არ შეცვლილა. ორგანიზაციის კლასიკური

¹ რა თქმა უნდა, ბაზისური დაშვებების, პარადიგმების საფუძველზე ორგანიზაციის თეორიების კლასიფიკაცია კლასიფიკაციის ერთადერთი შესაძლებელი გზა არ არის. მაგ., ზმირად, ორგანიზაციის თეორიებს აჯგუფებენ ანალიზის დონების მიხედვით (მაკრო-მიკრო კონტინიუმი).

თეორია ეფუძნება ადამიანის, როგორც Homo Economicus-ის და ორგანიზაციის, როგორც რაციონალური ეკონომიკური მიზნების მისაღწევად შექმნილი ობიექტის მოდელს:

- ორგანიზაციები არსებობს წარმოებასთან დაკავშირებული ეკონომიკური მიზნების მისაღწევად; არსებობს წარმოების ორგანიზების ერთი, საუკეთესო გზა და .ეს გზა აღმოჩენილი უნდა იქნეს მეცნიერული, სისტემატური შესწავლით;
- წარმოების მაქსიმიზაცია ხდება შრომის განაწილებისა და სპეციალიზაციის გზით;
- ადამიანები და ორგანიზაციები მოქმედებენ რაციონალური ეკონომიკური პრინციპების შესაბამისად.

ორგანიზაციის კლასიკური თეორიის ბაზისური დაშვებები და პრაქტიკა სწორედ იმ დროის (XX საუკუნის დასაწყისი) ღირებულებებსა და მოთხოვნებს შეესაბამებოდა. წარმოების მასშტაბების ზრდისა და ძვირი მანქანა-დანადგარების ეპოქაში ორგანიზაციული წარმატება დიდად იყო დამოკიდებული წარმოების კარგად ორგანიზებულ სისტემაზე. მხოლოდ ასეთი სისტემა უზრუნველყოფდა იმას, რომ მანქანა-დანადგარები ყოფილიყო მოქმედებაში, ფასები კი – კონტროლ ქვეშ. ამდენად, ინჟინერი, რომელიც ქმნიდა „საუკეთესო“ მანქანა-დანადგარს, რაც თავის მხრივ, ზრდიდა წარმოების პროდუქტიულობას, წარმოების საკვანძო ფიგურა იყო.

როგორც ორგანიზაციის თეორიების მკვლევრები თვლიან, ორგანიზაციის კლასიკური თეორია, გარკვეულწილად იყო სწორედ ამ ინჟინრული აზროვნების სტილის გადმოტანა ქცევით მეცნიერებაში. ორგანიზაციის კლასიკური თეორია ეძებდა წარმოების ორგანიზაციის იმ „ერთ, საუკეთესო“ მეთოდს, რომლის შედეგად ორგანიზაცია იმუშავებდა, როგორც საუკეთესო მანქანა და მოახდენდა ადამიანური რესურსების, კაპიტალისა და მანქანა-დანადგარების საუკეთესო უტილიზაციას.

1800 წელს შეერთებულ შტატებში ორმა პრაქტიკოსმა მენეჯერმა, ფრედერიკ ტეილორისა და პენრი ფეიოლის მეცნიერული შრომების გამოქვეყნებამდე დაახლოებით 30 წლით ადრე, ერთმანეთისაგან დამოუკიდებლად აღმოაჩინა ადმინისტრაციის გამოყენებითი პრინციპები. თუმცა, სწორედ ფ. ტეილორმა და პ. ფეიოლმა დაიწყეს ის მოძრაობა, რომელიც შემდეგში „მეცნიერული მენეჯმენტის“ სახელით გახდა ცნობილი.

„მეცნიერული მენეჯმენტის“ თანახმად, არსებობს გარკვეული პრინციპები და კანონები, რომლებიც ერთნაირად მუშაობს

ნებისმიერი ტიპის ორგანიზაციაში. მეცნიერული მენეჯმენტის ფუნქცია არის მხოლოდ ის, რომ აღმოაჩინოს და დანერგოს ეს პრინციპები ორგანიზაციაში.

პ. ფეიოლის თანახმად, მეცნიერული მენეჯმენტი ოპერირებს ისეთი ცვლადებით, როგორცაა: შრომის განაწილება, ძალაუფლება, დისციპლინა, ბრძანების ერთმნიშვნელოვნება, მიმართულების ერთმნიშვნელოვნად განსაზღვრულობა, ინდივიდუალური ინტერესების დაქვემდებარება ორგანიზაციის ინტერესებისადმი, ცენტრალიზაცია, წესრიგი, სამართლიანობა, პერსონალის დროითი გრაფიკების ოპტიმალურობა და სტაბილურობა, ინიციატივა და ა.შ.

ორგანიზაციის გამართული მუშაობისთვის აუცილებელია გარკვეული პრინციპების დაცვა:

- კარგი ზედამხედველობა ყველა დონეზე;
- რაც შეიძლება მკაფიო და სამართლიანი შეთანხმებები;
- ფორმალისებული სანქციები;
- სუბორდინაციის ერთმნიშვნელოვნად განსაზღვრული ვერტიკალური (ზემოდან ქვემოთ) სისტემა და დუალური სუბორდინაციის დაუშვებლობა;
- სუბორდინაციის ერთმნიშვნელოვანი სისტემა გულისხმობს დეპარტამენტების, განყოფილებების ერთმნიშვნელოვან დემარკაციას;
- მხოლოდ ერთი თავი და ერთი მკაფიოდ განსაზღვრული მიმართულება და გეგმა ჯგუფისთვის, რომელიც ასრულებს ერთნაირ ამოცანებს;
- ეკონომიკური სტიმულაციის სწორი ფორმის გამოძებნა მუშებისა და მენეჯერებისათვის (დროზე დაფუძნებული, შესრულებულ სამუშაოზე დაფუძნებული, ბონუსები, მოგების წილი და ა.შ.).

ორგანიზაციული მოწყობის მზარდი რაციონალიზაცია მიიჩნეოდა პროგრესიის გამოხატულებად. ასეთი მიდგომის წინამორბედად მ. ვებერის ბიუროკრატის თეორიასაც მიიჩნევენ. თუმცა, მ. ვებერის შეხედულებები მართვის რაციონალიზაციის პროგრესულობაზე არაერთმნიშვნელოვანი იყო. მიუხედავად იმისა, რომ მ. ვებერი აღიარებდა ასეთი ორგანიზაციის შედარებით ეფექტურობას, იგი თვლიდა, რომ ამ ეფექტურობის საფასური იყო დეჰუმანიზაცია, ჰუმანურობის მოქცევა „რკინის გალიაში“. მ. ვებერის ბიუროკრატის იდეალურ-ტიპური მოდელი ასე ხასიათდება: (1) იურისდიქციული არეალების

დისკრეტული ქსელი – განცალკევებული და რეგულირებადი სივრცეები, რომლებიც ასრულებს ნათლად დიფერენცირებულ ფუნქციებს ორგანიზაციაში, (2) „იერარქია“, რომელიც გულისხმობს სტრატეგიული დაგეგმვისა და აღსრულების ფუნქციების განცალკევებას, (3) ფუნქციებისა და ორგანიზაციების უწყვეტობის უზრუნველყოფა კოდიფიცირებული, „დაწერილი“ წესების ტრანსმისიით, (4) დეპერსონალიზებული ნეიტრალური გარემოს ფორმირება, (5) ტექნიკური ტრენინგი, როგორც კადრების დაქირავებისა და წინ წაწევის კრიტერიუმი, (6) ორგანიზაციის რესურსების განცალკევება პიროვნების რესურსებისგან, (7) ორგანიზაციის ზოგადი წესები, რომლებიც სტაბილური და სწავლებადია. მიუხედავად იმისა, რომ ბიუროკრატის ვებერისეული მოდელი თანამედროვე ორგანიზაციების სტრუქტურული მოწყობისთვის მნიშვნელოვანი ბაზისია, ბოლო წლებში სულ უფრო მეტს ლაპარაკობენ „ბიუროკრატის გარდაცვალებისა“ და პოსტბიუროკრატული ორგანიზაციის პოტენციალის შესახებ.

ორგანიზაციის კლასიკური თეორია 30-იან წლებში გაბატონებულ თეორიად რჩებოდა, თუმცა 40-იანი წლებიდან დაიწყო შეტევა ამ თეორიაზე ორი მიმართულებით:

პირველ მიმართულებას საფუძველი დაუდო ე. მეიოს ცნობილმა ჰაუტორნის კვლევამ. საინტერესოა, რომ ექსპერიმენტებს საფუძველად დაედო სწორედ ორგანიზაციის კლასიკური თეორიის ბაზისური დაშვებები: შრომის ორგანიზაციის „ერთი და საუკეთესო“ მეთოდი და ადამიანი, როგორც Homo Economicus. შემდეგ კი რამდენიმე წლის მანძილზე ჩატარებული ექსპერიმენტების შედეგების ინტერპრეტაცია შეუძლებელი გახდა ორგანიზაციის კლასიკური თეორიაზე დაყრდნობით და საფუძველი ჩაეყარა წარმოების „ადამიანური ფაქტორის“ თეორიებს.

ორგანიზაციის კლასიკური თეორიის კრიტიკის მეორე ტალღას (წარმომადგენლები: კ. სელზნიკი, მ. დალტონი, ვ. ვაიტი) ორგანიზაციის თეორიის მკვლევრები მიიჩნევენ გარდათავალ თეორიად. ერთი მხრივ, ეს იყო 50-იან წლებში ორგანიზაციის კლასიკური თეორიის დახვეწისა და მას შემდეგ დაგროვილი თეორიული და ემპირიული მასალის მასში ინკორპორაციის მცდელობა და, მეორე მხრივ, ამ ტალღის წარმომადგენლები აღმოჩნდნენ ორგანიზაციის თანამედროვე სტრუქტურალური თეორიის წინამორბედები.

ამ ტალღის წარმომადგენლები აკრიტიკებდნენ ორგანიზაციის კლასიკურ თეორიას ორგანიზაციის სუბმეტივტივებული, მექანიციზტური მოდელის წარმოდგენისათვის და „მეცნიერული მენეჯმენტის“ პრინციპებს უწოდებდნენ ადმინისტრირების ანდაზებს. ანდაზების სისტემის თავისებურება ისაა, რომ ამ სისტემაში ყოველთვის არსებობენ კონტრადიქტორული წყვილები.

ორგანიზაციის კლასიკურ თეორიას აკრიტიკებენ იმის გამოც, რომ ამ თეორიის ფარგლებში ორგანიზაცია წარმოდგენილია, როგორც დახურული სისტემა და გაურკვეველია, რა ზეგავლენა შეიძლება მოახდინოს ორგანიზაციის გარეთ არსებულმა მიკრო და მაკროსტრუქტურულმა რეალობამ მის სტრუქტურაზე.

2. ადამიანური რესურსების თეორია

როგორც აღვნიშნეთ, 30-იანი წლებიდან პარევარდის კოლეჯის მეცნიერთა ჯგუფმა (მეიო, პომანსი, პენდერსონი) დაიწყო ექსპერიმენტები სწორედ მეცნიერული მენეჯმენტის ბაზისური დაშვებების საფუძველზე. ექსპერიმენტების მიზანი იყო დაედგინა კავშირი განათების ხარისხს, რაოდენობასა და ინდუსტრიული მუშების შრომის ეფექტურობას შორის. ექსპერიმენტები გრძელდებოდა რამდენიმე წლის მანძილზე. ილუმინაციასა და შრომის ეფექტურობას შორის კავშირი ვერ დადგინდა, თუმცა ექსპერიმენტები ტარდებოდა მეცნიერული პროცედურის ყველა წესის დაცვით. ექსპერიმენტული და საკონტროლო ჯგუფების მონაწილეობით. ეკლექტრებმა ჩათვალეს, რომ ძალზე ძნელი იყო კავშირის აღმოჩენა ისეთ ვითარებაში, სადაც ჩართული იყო უამრავი არაკონტროლირებადი ცვლადი. შემდგომში ექსპერიმენტები დაიგეგმა ისე, რომ შესაძლებელი ყოფილიყო სამუშაო პირობებთან დაკავშირებული რამდენიმე ცვლადით (განათება, ტენიანობა, ვენტილაცია) მანიპულირება. ექსპერიმენტის შედეგები ისევე ვერ „მოთავსდა“ მეცნიერული მენეჯმენტის პარადიგმის ფარგლებში: ცვლადების ნებისმიერი მანიპულაციის პირობებში მუშების შრომის ეფექტურობა იზრდებოდა.

ექსპერიმენტების „წარუმატებლობაში“ მკვლევრები აიძულა რეალურად შეეცვალათ თეორიული ბაზისური დაშვებები. ამ დრამატულმა ექსპერიმენტებმა გამოავლინა ადამიანების ემოციებისა და დამოკიდებულებების მნიშვნელოვნება ორგანიზაციული ქცევის პროცესში. მკვლევრები იძულებულნი იყვნენ შესულიყვნენ „სახრისის“, „მნიშვნელობის“ სამყაროში ძალზე მწირი „მეცნიერული ინსტრუმენტებით“. შრომის ეფექტურობა დაკავშირებული აღმოჩნდა „ფსიქოლოგიურ ფაქტორთან“. კერძოდ, შესასწავლი ჯგუფების დამოკიდებულებასთან თვითონ ექსპერიმენტისა და ექსპერიმენტატორების მიმართ. ჯგუფის წევრების შრომის ეფექტურობის ზრდა იყო იმის შედეგი, რომ მათ სიამაყის განცდა ჰქონდათ ექსპერიმენტში მონაწილეობის გამო. თვით ექსპერიმენტში მონაწილეობისადმი დამოკიდებულება იყო ის ცვლადი, რომელიც კავშირში აღმოჩნდა შრომის ეფექტურობასთან.

პოუტორნის ექსპერიმენტების შედეგებმა საფუძვლიანად შეარყია Homo-Economicus-ის პარადიგმა ორგანიზაციული ქცევის სფეროში. თუმცა ნამდვილი შეტევა ამ პარადიგმაზე დაიწყო 50-იან წლებში, ორგანიზაციული ქცევის კერძოპროექტის ანუ ადამიანური რესურსების თეორიის ფარგლებში.

განხორციელდა ორგანიზაციასა და ადამიანებს შორის დამოკიდებულების რედეფინიცია. ადამიანები ამ თეორიის ფარგლებში არიან ისეთივე მნიშვნელოვანი და ხშირად უფრო მეტადაც, როგორც ორგანიზაციები.

ადამიანური რესურსების თეორიის ბაზისურ დაშვებებს შემდეგნაირად აყალიბებენ:

- ორგანიზაციები არსებობს იმისთვის, რომ დააკმაყოფილოს ადამიანური მოთხოვნილებები (და არა პირიქით);
- ორგანიზაციებს და ადამიანებს სჭირდებათ ერთმანეთი;
- როდესაც ურთიერთკავშირი ორგანიზაციასა და ადამიანებს შორის მოგვარებული არ არის, რომელიმე მხარე ხარაღდება ან ორგანიზაცია უწევს ექსპლუატაციას ადამიანს, ან ადამიანი – ორგანიზაციას;
- როდესაც ურთიერთკავშირი კარგია, ამისგან ორივე მხარე იგებს. ამ თვალსაზრისით, ადამიანური რესურსების თეორია ყველაზე მეტად ოპტიმისტურია. ის თვლის, რომ ადამიანი და ორგანიზაცია არ არიან ანტაგონისტები;

- ორგანიზაცია არ არის დამოუკიდებელი ცვლადი, რომლით მანიპულირებასაც შეუძლია შეცვალოს ქცევა. ორგანიზაცია უნდა განხილული იყოს როგორც კონტექსტი, რომელშიც მიმდინარეობს ქცევა. ის არის დამოუკიდებელი და დამოკიდებული ცვლადი ერთდროულად. ძალზე მნიშვნელოვანი იყო ორგანიზაციაში ფორმალური და არაფორმალური ორგანიზაციების გამიჯვნა და არაფორმალური ორგანიზაციის მნიშვნელობის აღიარება. ორგანიზაციის არაფორმალური სტრუქტურის გაგებისთვის ძალზე მნიშვნელოვანია პირველად ჯგუფებში მიმდინარე პროცესების, როგორც ორგანიზაციის ძირითადი ბლოკების შესწავლა. სწორედ ორგანიზაციის პირველად ჯგუფებში მიმდინარე პროცესების შესწავლამ გამოავლინა Homo Economicus-ისა და ფორმალური რაციონალობის პრინციპების შეზღუდულობის უამრავი ასპექტი. მაგ., ექსპერიმენტებმა უჩვენა, რომ ჯგუფის გამორჩეული შესაძლებლობის მქონე წევრები ხშირად უარს ამბობდნენ სამუშაოს უკეთ შესრულებაზე და შესაბამისად „მოგების მაქსიმიზაციაზე“ ჯგუფის ღოიილობის შენარჩუნებისა და ჯგუფის მხრიდან შესაძლებელი აგრესიის თავიდან აცილების მიზნით.

ამ მიდგომის ფარგლებში ჩატარებულმა ექსპერიმენტებმა გვჩვენა, რომ სამუშაოთი კმაყოფილება დამოკიდებულია ჯგუფის შიგნით არსებულ ურთიერთობებზე, თავის მხრივ, შრომის ეფექტურობა, პროდუქტიულობა დამოკიდებულია სამუშაოთი კმაყოფილების მანვენებლებზე.

ამ ახალი პარადიგმის ფარგლებში განსაკუთრებით პოპულარული გახდა ისეთი საკითხების კვლევა, როგორებიცაა: მოტივაცია, ჯგუფი და ჯგუფთაშორისი ურთიერთობები, დიდერობა, ძალაუფლება და დამოკიდებულება და ა. შ.

50-იან წლებში დასავლეთის Know-How-ზე დაფუძნებულ საზოგადოებაში ეკონომიკური კეთილდღეობის ზრდამ აქტუალური გახადა ის პრობლემა, რომ წარმოებაში ადამიანები ხუდ უფრო ნაკლებად პასუხობდნენ ეკონომიკურ მოტივაციას, როგორც ორგანიზაციის ცნობილი თეორეტიკოსი კ. შერზბერგი მიუთითებს, ეკონომიკური მოტივაციის უამრავი ფორმა (სამუშაო დროის შემცირება, ხელფასების ზრდა, შეღავათებისა და პრივილეგიების დაწესება და ა.შ.) განვითარდა დიდი დეპრესიის შემდგომ პერიოდში. მაგრამ ჩვენ ისევ მოტივატორებს

ვეძებთ, რადგან ის, რაც ადრე შეღავათებად ითვლებოდა, ახლა უფლებები გახდა. ადამიანები მათზე აღარ რეაგირებენ. როგორც ფ. ჰერზბერგი ირონიით შენიშნავს, მუშების ასამოქრავებლად ერთი დიდი დეპრესია კიდევ არის საჭირო. მენეჯერები სულ უფრო ხშირად სვამდნენ შეკითხვას: „რატომ ხარჯავენ ადამიანები ორგანიზაციაში ასე მცირე ძალისხმევას, ჩვენ ხომ შრომის ნორმალურ პირობებს ვუქმნით მათ და ნორმალურ ხელფასს ვაძლევთ?“

დ. მაკგრეგორის X და Y თეორიის თანახმად, მენეჯმენტი იგნორირებას უკეთებს ადამიანების „ნამდვილ ბუნებას“ და უყრდნობა ადამიანის ბუნების შესახებ X თეორიას, რომელიც შეიძლება ასე ჩამოყალიბდეს:

- ადამიანს არ უყვარს მუშაობა და შესაძლებლობის არსებობის პირობებში ცდილობს თავი აარიდოს მას;
- ტიპურ ადამიანს არ უყვარს პასუხისმგებლობა, აქვს მცირე ამბიციის და ყველაფერზე მაღლა უსაფრთხოებას აყენებს;
- ადამიანების უმრავლესობა საჭიროებს იძულებას, კონტროლსა და საფრთხეს იმისთვის, რომ იმუშაოს;
- ამ თეორიის შედეგად მენეჯერული ფუნქციის მთავარი მახასიათებელია იძულება და კონტროლი. დ. მაკგრეგორი თვლის, რომ ადამიანების უმრავლესობას აქვს თეორიის პოტენციალი, კერძოდ; მუშაობა ადამიანისთვის ისევე ორგანიზაცია, როგორც თამაში ან დასვენება;
- ადამიანები ზარმაცდებიან იმ შემთხვევაში, თუ მათ აქვთ უსიამოვნო გამოცდილება;
- ადამიანებს ახასიათებთ თვითკონტროლისა და საკუთარი თავისთვის მიმართულების განსაზღვრის ტენდენცია;
- ნორმალურ პირობებში ადამიანი იღებს და ეძებს პასუხისმგებლობას;
- ადამიანებს ახასიათებთ შემოქმედებითობა.

ამ თეორიის ფარგლებში, მენეჯერის ფუნქციაა იმ პირობების შექმნა, რომელიც ხელს შეუწყობს მუშაკების პოტენციალის გამოვლენას. ეკონომიკური მოტივატორების დაქვეითებული პოტენციალის პირობებში, განსაკუთრებით აქტუალურად ამუშავდა ა. მასლოუს მოთხოვნების იერარქიის თეორია და სწრაფი ტემპით განხორციელდა მისი წარმოებაში გადატანა — „ინდუსტრიალიზაცია“.

ფ. ჰერზბერგს შემოაქვს ეკონომიკური მოტივატორების ალტერნატიული მოტივატორების სისტემა. კერძოდ, (1) სამუშაოს გაფართოება, (2) სამუშაოს როტაცია, (3) სამუშაოს გამდიდრება.

სამუშაოს გაფართოება/როტაცია გულისხმობს ერთი და იმავე დონის უფრო ფართო სპექტრის ოპერაციების შესრულებას, რაც სამუშაოს ფრაგმენტულობის დონის შემცირებას ნიშნავს. ამ პრინციპის თანახმად, რაც უფრო მრავალფეროვან ოპერაციებს ასრულებს ერთი მუშაკი და ახდენს მათ როტაციას, სამუშაო მით უფრო მრავალფეროვანი ხდება მისთვის და იგი განიცდის კონტროლთან და უფროსი საქმიანობაში უფრო მეტად მონაწილეობის განცდასთან დაკავშირებულ დადებით ემოციებს.

ასეთი მიდგომის სირთულე ისაა, რომ ძნელია ერთხელ შექმნილი რუტინის დეკომპოზიცია ამ პრინციპის შესაბამისად, რაც ხშირად მენეჯერების პროტესტს იწვევს. ხშირად, ამ პრინციპს აკრიტიკებენ იმის გამოც, რომ მას არსებითი ცვლილებები არ შეაქვს შრომის პროცესში და ერთ მოსაწყენ სამუშაოს უმატებს მეორეს. ხშირად, ამას „პორიზონტალურ გაფართოებას“ უწოდებენ. რაც შეეხება, სამუშაოს გამდიდრების პრინციპს, ეს პრინციპი უფრო მეტად გულისხმობს ადამიანებისთვის უფრო მეტი კონტროლის მიცემას მათ სამუშაოზე.

სამუშაოს გამდიდრების პრინციპთან ფ. ჰენზბერგი მიიყვანა მის მიერ ჩატარებული კვლევის შედეგებმა, რომლის შედეგადაც აღმოჩნდა, რომ სამუშაოთი კმაყოფილებას და უკმაყოფილებას განსაზღვრავს სრულიად განსხვავებული ფაქტორები. სამუშაოთი კმაყოფილებას განსაზღვრავს მიღწევების შესაძლებლობა, აღიარება, თვითონ სამუშაო, პასუხისმგებლობის ქონა, დაწინაურების შესაძლებლობა, პროფესიული ზრდის შესაძლებლობა.

სამუშაოთი უკმაყოფილებას განსაზღვრავს ისეთი ცვლადები, როგორცაა: ადმინისტრაციის პოლიტიკა, სუპერვიზიონის სისტემა, ხელფასები, სამუშაო პირობები, სტატუსი, უსაფრთხოება და ა.შ. ჰენზბერგი თვლის, რომ თავდაპირველად სამუშაო უნდა „გაიწმინდოს ამ არაპოზიტიური“ ფაქტორებისგან და შემდეგ „გამდიდრდეს“ ანუ დაემატოს ევრტიკალური პასუხისმგებლობა. გარდა ამისა, მუშაკს უნდა მიეცეს შესაძლებლობა გააყვეს სამუშაოს მის საბოლოო შედეგამდე (ეს პრინციპი უპირისპირდება ე.წ. მეცნიერული მენეჯმენტის პრინციპებს, რომლებიც სამუშაოს ოპტიმალურ დანაწევრებას გულისხმობს).

სამუშაოს გამდიდრების პრინციპს აკრიტიკებენ იმის გამო, რომ მისი გამოყენება „თეთრსაყელიანთა“ შრომის მიმართაა შესაძლებელი. „ლურჯ საყელიანთა“ შრომა, რომელიც რუტინულ ფიზიკურ სამუშაოს გულისხმობს ნაკლებად ექვემდებარება სამუშაოს გამდიდრების შესაძლებლობას.

გარდა მოტივაციური ფაქტორებისა, ორგანიზაციისადმი ე.წ. ადამიანური მიდგომის ფარგლებში ხდება ჯგუფშიდა ურთიერთობების, ლიდერობის ტიპის შრომის პროდუქტიულობაზე ზეგავლენის და ა.შ. კვლევა.

იმ თეორიებს, რომლებიც შეიძლება გავაერთიანოთ ადამიანური რესურსების თეორიის სახელწოდებით, ხშირად აკრიტიკებენ იმის გამო, რომ „მათი მთავარი სიძლიერე ამავე დროს მათი მთავარი სისუსტეა“. მართალია, მათ უფრო ნათელი გახადეს ორგანიზაციის არაფორმალური ასპექტების მნიშვნელობა ორგანიზაციის ფუნქციონირების პროცესში, მაგრამ ჯეროვანი ყურადღება ვერ დაუთმეს ფორმალური, სტრუქტურული ასპექტების მოქმედებას, თუნდაც არაფორმალურ ურთიერთობებზე. მაგ., პასუხისმგებლობის ალოკაციის სტრუქტურა (ჯგუფურ/ინდივიდუალური) გავლენას ახდენს არაფორმალური ურთიერთობების სტრუქტურაზე.

3. ორგანიზაციის თანამედროვე სტრუქტურალისტური თეორია

ორგანიზაციის თეორიათა სპეციალისტები თვლიან, რომ ორგანიზაციის კლასიკური თეორიის წარმომადგენლები სწორედ სტრუქტურალისტები იყვნენ იმდენად, რამდენადაც ეძებდნენ იმ საუკეთესო სტრუქტურას, რომელიც უნივერსალური იქნებოდა ყველა ორგანიზაციისთვის. ამიტომ სიტყვა „თანამედროვე“ მიეყენება იმ სტრუქტურალისტურ თეორიებს, რომლებიც წარმოიშვა და განვითარდა XX საუკუნის 60-იან 70-იან წლებში.

თანამედროვე სტრუქტურალისტებიც დაინტერესებულნი არიან თითქმის იგივე საკითხებით. მხოლოდ მათ მიერ ამ საკითხების კვლევა უფრო მოდერნიზებულია და მოიცავს ბევრ იმ ცვლადსა და ფაქტორს, რომლითაც ოპერირებდა არა მხოლოდ ორგანიზაციის კლასიკური თეორია, არამედ ადამიანურ ურთიერთობებზე ორიენტირებული ორგანიზაციის თეორიები და ორგანიზაციის, როგორც სისტემის თეორიები. ორგანიზაციის სტრუქტურალისტური თეორიის ფილოსოფია და ბაზისური დაშვებები ეხმიანება ორგანიზაციის კლასიკური თეორიის ბაზისურ დაშვებებს, თუმცა ეს დაშვებები შეიზღუდა კონტექსტუალური ფაქტორებით:

• ორგანიზაცია გარკვეული მიზნების მისაღწევად შექმნილი რაციონალური ინსტიტუტია. ფორმალური ძალაუფლება, ორგანიზაციული კონტროლი და კოორდინაცია საკანონო ვლემენტებია ორგანიზაციის ფუნქციონირებისთვის.

• არსებობს მოცემული ორგანიზაციისთვის *დროის მოცემულ მომენტში* ოპტიმალური სტრუქტურა.

• ორგანიზაციის პრობლემათა უმრავლესობა მომდინარეობს სტრუქტურის ნაკლოვანებებისაგან და მათი გადაჭრა სტრუქტურის ოპტიმიზაციითაა შესაძლებელი.

ორგანიზაციის თეორეტიკოსების მიერ ორგანიზაციის, როგორც სტატიკური სისტემის ხედვა შეიცვალა ე.წ. „მექანიკური და ორგანული სისტემების კონცეფციით“. ახალი სტრუქტურალისტები ორგანიზაციის ფორმალური სტრუქტურის პარალელურად იწყებენ ორგანიზაციის არაფორმალური სტრუქტურების, ლატენტური როლების სისტემის შესწავლას. ამ თეორიის ფარგლებში ხდება ისეთი საკითხების წინ წამოწევა, როგორცაა: ორგანიზაციის ოპტიმალური სტრუქტურის კვლევა პროდუქტზე/ფუნქციებზე ორიენტაციის თვალსაზრისით.

სტრუქტურალისტების ცნობილი თეორეტიკოსები ტ. ბერნსი და გ. სტალკერი სწავლობენ მენეჯმენტის სისტემებს მოცემულ, დინამიურ რეალობასთან ადაპტაციის თვალსაზრისით. ისინი განიხილავენ მენეჯმენტის ორ სისტემას როგორც კონტინიუუმის ორ უკიდურესობას. ესენია: მენეჯმენტის მექანიცისტური სისტემა და მენეჯმენტის ორგანიციისტული სისტემა. მენეჯმენტის ეს ორი სისტემა ოპტიმალურია განვითარების სხვადასხვა სტადიაში მყოფი ორგანიზაციებისათვის. იმას, თუ რომელი სისტემაა უფრო ოპტიმალური, განსაზღვრავს კონკრეტული კონტექსტი.

მენეჯმენტის მექანიცისტური სისტემა კარგად მუშაობს, როდესაც ორგანიზაცია სტაბილურ პირობებშია. ამ სისტემას ახასიათებს:

- სპეციალიზებული ფუნქციური ამოცანებისა და წესების განხილვა პიროვნებისგან აბსტრაგირებულად (თითოეული ინდივიდუალური ფუნქციის აბსტრაქცია შემსრულებლისგან);
- სპეციალიზებული ფუნქციური ამოცანების იერარქია და მათი ინტეგრაცია თითოეულ მიმდევრო საფეხურზე;
- თითოეული ფუნქციური როლისა და მასთან დაკავშირებული მოვალეობებისა და პასუხისმგებლობის ზუსტი განსაზღვრა;
- კომუნიკაციისა და ძალაუფლების იერარქიული ვერტიკალური სტრუქტურა;

- იერარქიისადმი ღოიადლობა, როგორც წვერობის პირობა;
- ინტერნალური ცოდნისა და ექსპერტიზისადმი უფრო მეტი პრესტიჟისა და მნიშვნელობის მინიჭება (ადგილობრივები), ვიდრე ექსტერნალური ცოდნისა და ექსპერტიზისადმი (კოსმოპოლიტები);

მენეჯმენტის ორგანული ფორმა ოპტიმალურია ისეთ ვითარებაში, როდესაც ორგანიზაციას უხდება სწრაფად ცვალებად გარემოში ფუნქციონირება და მასთან ადაპტაცია. ამ სიტუაციაში ხშირად ჩნდება ისეთი ფუნქციური ამოცანები, რომელთა პროგნოზირება და იერარქიული სტრუქტურის შესაბამისად გაწერა არ ხერხდება. ამ სისტემისთვის დამახასიათებელია:

- ფუნქციური ამოცანების „რეალისტური“, პიროვნული ბუნება;
 - ორგანიზაციული ინტერაქციის პროცესში ინდივიდუალური ამოცანების პერმანენტური რედეფინიცია და ადაპტაცია; „პასუხისმგებლობის“, როგორც მოვალეობებისა და მეთოდების შეზღუდული და ზუსტი განსაზღვრების გადახედვა;
 - კომუნიკაციის, კონტროლისა და ძალაუფლების ქსელური (network). ე.წ. ლატერალური სისტემა. სპეციალური ცოდნა ანუ გარკვეული ექსპერტიზა აღარ არის ღოკალიზებული იერარქიის თავში. ის შეიძლება გაჩნდეს ქსელის ნებისმიერ წერტილში და მაშინ კომუნიკაციის, კონტროლისა და ძალაუფლების ცენტრი გადაინაცვლებს ამ წერტილში. ავტორიტეტისა და ძალაუფლების წყაროა ექსპერტული ცოდნა. ავტორიტეტისა და ძალაუფლების ღოკაცია ხდება კონსენსუსით;
 - კომუნიკაციის შინაარსი შედგება უფრო მეტად ინფორმაციისგან, ვიდრე ინსტრუქციებისა და ბრძანებებისაგან;
 - მოცემული ამოცანის გადაწყვეტაზე ორიენტირებული „ტექნოლოგიური ეთოსი“ ფასდება უფრო მეტად, ვიდრე ორგანიზაციის, ჯგუფის მიმართ ღოიადლობა და მორჩილება;
 - ადგილობრივ ექსპერტიზასთან, მოცემულ ორგანიზაციაში მიღებულ გამოცდილებაზე მეტად ფასდება ექსტერნალური „ტექნოლოგიური სამყაროს“ მიერ ვალიდიზირებული ექსპერტიზა.
- დიდი კონცერნები და კორპორაციები ხშირად ისეთი სისტემებია, რომლებშიც მენეჯმენტის ორივე ფორმა ფუნქციონირებს. მექანიცისტური სისტემა მუშაობს „არაცნობიერად“, თითქმის ინსტიქტურად, ორგანიცისტური სისტემა მენეჯერისაგან გაცილებით მეტ ძალისხმევას მოითხოვს და გაცილებით უფრო სტრესულია.

უფრო ფორმალზებული, მექანიციკური მენეჯმენტის მქონე სისტემებში ხშირად იქმნება ე.წ. პარალელური, არაფორმალური ორგანიზაციები. იმდენად, რამდენადაც ფუნქციურ ამოცანებთან დაკავშირებული ფორმალზებულ, ზოგად წესებს არ შეუძლია ყველა შესაძლებელი სიტუაციისა და პრობლემის „გადაფარვა“, იქმნება არაფორმალური პრაქტიკების სისტემა, რომელიც სწორედ ასეთ სიტუაციებში ორიენტაციის წესს სთავაზობს აქტორებს. განსაკუთრებით ხშირად, ასეთი პრაქტიკების სისტემა წარმოიქმნება ცვლილებების პერიოდში. არაფორმალური პრაქტიკების სისტემა გაცილებით უფრო სწრაფად განიცდის ადაპტაციას ახალი რეალობისადმი, ვიდრე ამას ფორმალური როლების სისტემა ახერხებს. გარდა ამისა, სოციალური ურთიერთობებისა და სტატუსის წარმოქმნის არაფორმალურ პროცესებზე ორგანიზაციული სქემის გარდა, გავლენას ახდენს უამრავი სოციალ-ფსიქოლოგიური ფაქტორი. მაგ., თანამშრომელთა განსხვავებული პიროვნული მახასიათებლები, მათი ექსპერტიზის დონე და ტალანტი, მათი ლოიალობა ორგანიზაციისადმი და ა.შ.

არაფორმალური პრაქტიკების მაგალითად შეიძლება გამოვსვა პერსონალის შიდა დაყოფა გარკვეული ლატენტური სოციალური როლების შესაბამისად. მაგ., დიდი, კომპლექსური ორგანიზაციების წევრებს შეიძლება ჰქონდეთ ორი ლატენტური სოციალური იდენტურობა, რომლებსაც უწოდებენ „კოსმოპოლიტებსა“ და „ადგილობრივებს“. ასეთი ლატენტური იდენტურობების კვლევა აუცილებელია როლების ფორმალური სტრუქტურის პარალელურად, რადგან ლატენტურ იდენტურობებს გარკვეული მნიშვნელობა აქვს ორგანიზაციის ფუნქციონირების პროცესში. ხშირად ასეთი იდენტურობებით იხსნება გარკვეული დაძაბულობა და კონფლიქტი ორგანიზაციაში.

თითქმის ყველა დიდ კომპანიაში არსებობს მენეჯერის ან საშუალო რგოლის მუშაკის ისეთი ტიპი, რომელსაც პირობითად შეიძლება ვუწოდოთ „ექსპერტი“. ასეთი ადამიანები, როგორც წესი, ბოლომდე ვერასოდეს მოიპოვებენ ხოლმე კომპანიის მაღალი რანგის ბიუროკრატების ნდობას, ამიტომ მათ ძალაუფლების ყველაზე მაღალი ეშვლონებისგან გარკვეულ დისტანციაზე ამყოფებენ. ასეთი „ექსპერტების“ კარიერა კომპანიაში დაწინაურების თვალსაზრისითაც საკმაოდ რთულად ვითარდება. ის ვერასოდეს ხდება „კომპანიის კაცი“. ეს სწორედ ის კატეგორიაა, რომელსაც კომპანიაში პერსონალის არაფორმალური კლასიფიკაციისათვის იყენებენ. ამ ადამიანების პროფე-

სიონალიზმი, რომელსაც ხშირად კომპანიის პერსონალის თვალში მისტერიული ხასიათი აქვს. განაპირობებს იმას, რომ საკუთარ პროფესიასთან მათი იდენტიფიკაციის განცდა უფრო ძლიერია, ვიდრე კომპანიასთან იდენტიფიკაციის განცდა და მისადმი ლოიალობა. თავისი უნარებისა და პროფესიონალიზმის „ვალიდიზაციას“ იგი უფრო მეტად ეძებს კომპანიის გარეთ, ანუ მისთვის რეფერენტული ჯგუფია არა კომპანია, არამედ მისი პროფესიული „გილდია“.

ამ ლატენტურ იდენტურობას სტრუქტურალისტები უწოდებენ „კოსმოპოლიტებს“. ხოლო ამ კონტინიუუმზე მის ოპოზიციას „ადგილობრივებს“. ეს ლატენტური იდენტურობები განისაზღვრება სამი ცვლადით: 1. დამქირავებელი ორგანიზაციისადმი ლოიალობით; 2. პროფესიული უნარებისადმი დამოკიდებულებით; 3. რეფერენტული საორიენტაციო ჯგუფით.

ლატენტური იდენტურობები არ არის თანამედროვე კომპანიებში ადამიანების კლასიფიკაციის ინსტიტუციონალიზებული ფორმა, მაგრამ არაფორმალურად თანამედროვე ორგანიზაციაში დაძაბულობის ერთ-ერთ წყაროდ სწორედ ეს დილემა იქცა: რა უნდა იყოს კომპანიაში წინსვლის რეალური ბაზისი – ექსპერტიზის ინდექსი თუ ლოიალობის ინდექსი? მიუხედავად იმისა, რომ თანამედროვე კომპანიებში დეკლარირებულია რაციონალობის პრინციპი, რეალური გადაწყვეტილებები ხშირად მიიღება ლოიალობის ინდექსის გათვალისწინებით.

როგორც აღვნიშნეთ, მოცემული ორგანიზაციისთვის ოპტიმალური სტრუქტურის საკითხი სტრუქტურალისტების ემპირიული კვლევების „ეპიცენტრია“. 60-იან 70-იან წლებში კომპანიებისთვის განსაკუთრებით აქტუალური გახდა კითხვა: ერთ ერთეულად უნდა გავავრთიანოთ ერთი ფუნქციონალური ამოცანის (მაგ., მარკეტინგი, წარმოება, ფინანსები და ა.შ.) გადასატრელად მოწოდებული სპეციალისტები თუ ერთ ერთეულად უნდა განვიხილოთ ერთი პროდუქტის წარმოებისთვის საჭირო სპეციალისტები?

ორგანიზაციის კლასიკური თეორიის ენაზე ეს კითხვა ასე უღერს: რომელი მიდგომა უზრუნველყოფს უკეთესად მანქანა-დანადგარებისა და სპეციალისტების უტილიზაციას?

ამ საკითხის გადასაწყვეტად, სტრუქტურალისტები აუცილებლად მიიწვევენ ქცევითი მეცნიერებების მიერ დაგროვილი ცოდნის გათვალისწინებას შემდეგი ფაქტორების შესახებ:

- **დიფერენციაცია** – ესაა აზროვნების განსხვავებული პატერნები და განსხვავებული ორიენტაციები. ეს

განსხვავებული ორიენტაციები შეიძლება შეეხებოდეს მიზნების განსხვავებულობას, ამოცანების სხვადასხვაობას, რომლებიც მოითხოვს განსხვავებულ დროით ორიენტაციებს (მოკლევადიანი პერსპექტივა, გრძელვადიანი პერსპექტივა). დიფერენციაცია სტრუქტურალისტების აზრით, აუცილებელია ფუნქციონალური სპეციალისტებისთვის სამუშაოს უფრო ეფექტურად შესრულებისთვის;

- **ინტეგრაცია, კოორდინაცია:** ქცევითი მეცნიერებების წარმომადგენელთა მიერ ჩატარებულმა კვლევებმა უჩვენა, რომ ინტეგრაციასა და დიფერენციაციას შორის არსებობს ინვერსიული დამოკიდებულება: რაც უფრო მეტად განსხვავდება ორი ფუნქციონალური ჯგუფის ან სპეციალისტის აზროვნების პატერნები, მით უფრო ძნელად მიიღწევა მათ შორის კოორდინაცია. თუმცა იმავე კვლევებმა უჩვენა, რომ ამ ორივე ფაქტორის თანაარსებობა აუცილებელია ეფექტურობის მისაღწევად;

- რადგან დიფერენციაციასა და ინტეგრაციას შორის თანაარსებობა აუცილებელია, ეს თანაარსებობა შესაძლებელია მხოლოდ კომუნიკაციის განვითარებული არსების არსებობის პირობებში, რაც კროსფუნქციონალური კონფლიქტების გადაჭრის პირობას ქმნის;

მაგ., პროდუქტზე ორიენტირებული ორგანიზაციული სტრუქტურა ქმნის დიფერენციაციის უკეთეს პირობებს. გუნდის წევრებს აქვთ ნაკლები დიფერენციაცია მიზანთან დაკავშირებით, მათ უნდა შექმნან ერთი პროდუქტი. თუმცა ეს არ გამორიცხავს დროითი პერსპექტივის განსხვავებულ პატერნებს.

თუმცა, ორგანიზაციის ოპტიმალური სტრუქტურის შესახებ გადაწყვეტილება მენეჯერმა უნდა მიიღოს სხვა ცვლადებისა და მათი დისპოზიციების გათვალისწინებით. მაგ., თუ გადასატრელია რუტინული ამოცანა, თუ შესაძლებელია ინტეგრაციის მაღალი ხარისხის მიღწევა გეგმით და კონფლიქტის მენეჯმენტი იერარქიით, მაშინ ფუნქციონალური ორგანიზაცია უფრო ოპტიმალურია. მენეჯერებისათვის ამ ამოცანის გადაჭრას ართულებს ის ფაქტი, რომ ორგანიზაციაში ხშირად ერთდროულად არსებობს რუტინული და არარუტინული ამოცანები.

ამ სიტუაციასთან ადაპტაციას ორგანიზაციები სხვადასხვანაირად ახერხებენ:

1. კრესფუნქციონალური გუნდების გამოყენება, რაც ამარტივებს ინტეგრაციას. ინტეგრაციას ამ შემთხვევაში განაპირობებს ერთი პროდუქტი, როგორც საერთო მიზანი;

2. ერთი პროექტის (პროდუქტის) ინტეგრატორისა და კოორდინატორის პოზიციის შემოღება. ეს კოორდინატორი უზრუნველყოფს სხვადასხვა სპეციალისტის ერთი პროდუქტის იდეაზე დროებით მუშაობასა და ამავე დროს სპეციალისტების ბაზისური იდენტიფიკაცია ფუნქციასთან არ იცვლება

3. ე.წ. „მატრიცული“ ორგანიზაციული სტრუქტურის ჩამოყალიბება, რომელიც მოიცავს როგორც ფუნქციურ, ასევე პროდუქტზე ორიენტირებულ პრაქტიკებს.

მენეჯერთა ერთი ჯგუფი ატარებს „ფუნქციურ ქუდებს“ და ჩართულია უფრო ყოველდღიურ, რუტინულ პრაქტიკაში.

მენეჯერთა მეორე ჯგუფი ატარებს „პროდუქტის ქუდებს“ და ჩართულია რთული ამოცანების გადაჭრაზე ორიენტირებულ პრაქტიკაში, რომელიც მოითხოვს უფრო გრძელვადიან დროით პერსპექტივას და კრესფუნქციური კოორდინაციის მიღწევას. ამდენად, მენეჯერთა ეს ორი ჯგუფი თანაბარი უფლებამოსილებითა და პასუხისმგებლობითაა აღჭურვილი და უაქტიურად, სახეზეა დუალური მართვის სისტემა. მატრიცული სტრუქტურა საკმაოდ რთული და ფსიქოლოგიურად ძნელად ადაპტირებადია. ამის გამო, ამ სტრუქტურის შემოღებას ორგანიზაციებს ურჩევენ მხოლოდ იმ შემთხვევაში თუ:

1. ორგანიზაციას უხდება დუალური ფოკუსირება. მაგ., ხშირად ორგანიზაცია ასრულებს მოცემულ პროდუქტთან ან მომსახურებასთან დაკავშირებულ სამუშაოებს ფართო გეოგრაფიულ არეალში და ამავე დროს უხდება რთული ტექნოლოგიური ამოცანების გადაჭრა;

2. როდესაც ორგანიზაციაში ხდება საკომუნიკაციო არხების გადატვირთვა და ამდენად, ინფორმაციული ნაკადის დიდი ნაწილი დაუმუშავებელი რჩება, ამ შემთხვევაში უკეთესი განრიგები, უფრო დიდი კომპიუტერები, ფუნქციების უკეთ განაწილება არ ხდება სიტუაციის გაუმჯობესებისთვის საკმარისი პირობა და ამოცანის გადაწყვეტა მოითხოვს არსებული სტრუქტურის „რესტრუქტურირებას“.

3. როდესაც ორგანიზაციაში ეკონომიკური რესურსების ნაკლებობაა და ამავე დროს გარემოს ზეწოლა მოითხოვს ეფექტურობის უფრო მაღალ ხარისხს, ამ შემთხვევაში საჭირო

ხდება ადამიანური რესურსების სწრაფი რედისლოკაცია და ძირითადი ფონდების უკეთესი უტილიზაცია ამოცანების ცვალებადობასთან დაკავშირებით.

თუმცა, როგორც სტრუქტურალისტები მიუთითებენ, ინტერპერსონალური და ორგანიზაციული ურთიერთობების სირთულე და ამ სირთულესთან დაკავშირებული ორანზროვნება ართულებს ეფექტურ მატრიცულ ადმინისტრირებას და ის ფსიქოლოგიურადაც ნაკლებად მიმზიდველია მონაწილეებისთვის.

ამდენად, დილემა: პროდუქტი-ფუნქცია მაინც ღიად რჩება და მოითხოვს მენეჯერისაგან რეალური სიტუაციის ანალიზს სტრუქტურალისტების მიერ შემოთავაზებული ცვლადების (დიფერენციაცია, ინტეგრაცია, კომუნიკაცია/კონფლიქტის მენეჯმენტი) საფუძველზე.

4. ორგანიზაციის სისტემური თეორია

60-იანი წლებისთვის ე.წ. ადამიანური რესურსების ორგანიზაციულმა თეორიებმა ნელ-ნელა დაკარგა „მომხიბვლელობა“, ინტელექტუალურმა მოდამ გადაინაცვლა კიბერნეტიკაზე, სტატისტიკაზე, ევრისტიკულ მოდელებზე, ინფორმაციულ სისტემებზე და გაზომვაზე ორიენტირებული თეორიებისკენ.

ეს ახალი ნაკადი ორგანიზაციის თეორიაში შემოიჭრა ე.წ. სისტემების თეორიების სახით. ამ მიდგომის დამახასიათებელი ნიშნებია: (1) ღუდვიგ ვ. ბერტალანფის სისტემების ზოგადი თეორიის გამოყენება ორგანიზაციის ანალიზისთვის. (2) რაოდენობრივი მეთოდებისა და ტექნიკების გამოყენება ორგანიზაციული და მაკროსტრუქტურული გარემოს ცვლადებს შორის ურთიერთდამოკიდებულების კვლევისას. სისტემის თეორიისთვის ორგანიზაცია არის ურთიერთმედწვეადი და ურთიერთდაკავშირებული ელემენტების კომპლექსი, რომელიც მოიცავს როგორც ორგანიზაციის შიგნით მოქმედ, აგრეთვე, მის გარემომცველ სამყაროში არსებულ ფაქტორებს. სისტემური მიდგომა ორგანიზაციას განიხილავს როგორც ღია სისტემას. ორგანიზაცია განიხილება, როგორც მუდმივად ცვალებადი ორგანიზმი, დინამური ეკვილიბრიუმი. ეს მიდგომა ორიენტირებულია კაუზალური ეფექტების კვლევაზე. მის ფილოსოფიას ახასიათებენ, როგორც ლოგიკურპოზიტივისტურს.

კომპიუტერები, მოდელირება და ინტერდისციპლინარული გუნდები ამ პერსპექტივის ძირითადი „ინსტრუმენტებია“.

ორგანიზაციისადმი სისტემური მიდგომის თეორეტიკოსები თვლიან, რომ ორგანიზაციის თეორიული კონცეპტი უნდა მოიცავდეს ორგანიზაციის შენატანს (input), პროდუქტსა და ფუნქციონირებას და არა მისი ღიადერების რაციონალურ მიზნებს. ამ პარადიგმის ჩარჩოებში ორგანიზაცია განიხილება როგორც ღია ენერგეტიკული სისტემა. მაგ., ნედლეული და ადამიანური რესურსები ქარხანაში არის ენერგეტიკული შენატანი, ორგანიზაციის შიგნით პატერნიზებული, რუტინიზებული ორგანიზაციული ქცევა – ამ ენერჯის ტრანსფორმაცია და დასრულებული პროდუქტი – ამ ტრანსფორმირებული ენერჯის შედეგი.

ორგანიზაციასა და გარემოს შორის მედიაციას აწარმოებს ფული, რომელიც ისევე ტრანსფორმირდება ორგანიზაციის შიდა ენერჯიად.

ღია სისტემის თეორიის მომხრეებს გადმოაქვთ ლ. ბერტალანფის მიერ ბუნებისმეცნიერებაში შემუშავებული ღია სისტემის მოდელი სოციალურ მეცნიერებაში. ამ მოდელის თანახმად, კომპლექსური ორგანიზაცია არის ურთიერთდამოკიდებული ნაწილების მთლიანობა, რომლებსაც გამუდმებით შეაქვთ რაღაც წვლილი მთლიანობაში და იღებენ მისგან რაღაცას. სისტემა არის ევოლუციური პროცესის შედეგი და სისტემის გადარჩენა აღებულია როგორც სისტემის მიზანი. მაშინ როდესაც დახურული სისტემის მოდელი მიზნად იღებს მიზნის მიღწევასა და მაქსიმალურ ეფექტურობას დისფუნქცია დასაშვებია, თუმცა იგულისხმება, რომ დისფუნქციურმა ნაწილმა უნდა განიცადოს ადაპტაცია ან სისტემა დეგენერაციის გზაზე დადგება. ამ მიდგომისთვის ცენტრალურია ჰომეოსტაზის, დინამიური ეკვილიბრიუმის, თვითსტაბილიზაციის კონცეფციები. ხწორედ ეს აიძულებს სისტემის ნაწილებს ითანამშრომლონ და თავი დაიცვან გარემოდან მომავალი უარყოფითი ზეგავლენისგან.

ღია სისტემები ხასიათდება უარყოფითი ენტროპიით, უკუკავშირით, ჰომეოსტაზით, დიფერენციაციით, ეკოფინალობით, პოლიზმით (სინერჯიზმი, გეშტალტი), შედარებით ღია საზღვრებით, იერარქიით. ნეგატიური ენტროპიის კანონი ნიშნავს იმას, რომ სისტემამ გადარჩენისა და ინტერნალური წესრიგის შენარჩუნებისთვის უნდა მოახდინოს იმაზე მეტი ენერჯის იმპორტირება, ვიდრე ის ხარჯავს ტრანსფორმაციისა და ექსპორტირებისათვის.

უკუკავშირის კანონი გარედან მოსულ ინფორმაციას განიხილავს როგორც განსაკუთრებული სახის ენერჯის იმპორტს და გარკვეულ სიგნალს გარემოში მიმდინარე პროცესების შესახებ.

ღია სისტემები მიისწრაფის დინამიკური პომეოსტაზისაკენ გარემოსთან და საკუთარ სუბსისტემებთან ადაპტაციის მიღწევის მიზნით.

ეკოფინანსების პრინციპი (რომელიც გარკვეული აზრით, უპირისპირდება მიზეზ-შედეგობრიობის პრინციპს) ნიშნავს იმას, რომ სისტემებს შეუძლია მიაღწიოს ერთსა და იმავე რეზულტატს სხვადასხვა ათვლის მდგომარეობიდან და სხვადასხვა გზით.

პოლიზმის, გეშტალტის პრინციპი მიუთითებს იმაზე, რომ სისტემა არის არა შემადგენელი ნაწილების ჯამი, არამედ მათი კავშირის გარკვეული წესი, რომელიც იხსნება მხოლოდ მთლიანობის კონტექსტში.

ნებისმიერი ღია სისტემისა და განსაკუთრებით სოციალური ორგანიზაციის საზღვრების დადგენა ძალზე რთულია, ამდენად ღია სოციალურ სისტემას არ აქვს მკაცრად განსაზღვრული საზღვრები, რომელიც გამოყოფს მას უფრო დიდი სუპრასისტემისგან.

ღია სისტემა ხასიათდება იერარქიით, ანუ იგი არის უფრო დიდი სუპრასისტემის ნაწილი და მას აქვს საკუთარი სუბსისტემები.

სოციალურ ორგანიზაციას, როგორც ღია სოციალურ სისტემას შეიძლება მრავალი მიზანი, თუმცა, როგორც აღვნიშნეთ, სისტემების თეორიაში სისტემის გადარჩენა მიჩნეულია უზენაეს მიზნად.

ორგანიზაციის, როგორც დახურული სისტემის თეორიები, ღია სისტემის მიდგომის მომხრეების აზრით, უშვებენ დახურული სისტემის პარადიგმიდან გამომდინარე არასწორ ინტერპრეტაციებს.

ორგანიზაციის, როგორც დახურული სისტემის თეორიები, ძირითად აქცენტებს სვამენ ორგანიზაციის ინტერნალური ფუნქციონირების პრობლემებზე, თითქოს ეს პრობლემები დამოუკიდებელია ორგანიზაციის გარემოსგან და თითქოს გარემო არ ახდენს გავლენას ორგანიზაციის შიგნით მოტივაციასა და მორალზე კერძოდ.

• უფრო ძლიერი ინტეგრაციისა და კოორდინაციისკენ მისწრაფება სტაბილურობის უზრუნველსაყოფად სულაც არ არის სწორი რეკომენდაცია, როდესაც სტაბილურობის შენარჩუნება

შეიძლება უფრო მეტ მოქნილობას (ფლექსიურობას) მოითხოვს. კოორდინაცია და ინტეგრაცია განიხილება, როგორც სასურველი მიზანი თავისთავად და არა ორგანიზაციას გარემოსთან ადაპტაციის პირობა;

- დახურული სისტემების თეორიები ვერ ახდენს იმ ფაქტის გაცნობიერებას, რომ შეიძლება არსებობდეს ერთი და იგივე შედეგის მიღების არაერთი „საუკეთესო“ გზა, არამედ რამდენიმე გზა;

- დახურული სისტემა გარემოს განიხილავს, როგორც ორგანიზაციულ ქცევაში შემთხვევითი გადახრების მიზეზს და ორგანიზაციული თეორიისთვის ამ გადახრების შესწავლას ირელევანტურად თვლის.

ღია სისტემის თეორია გარემოს განიხილავს არა როგორც შემთხვევითი გადახრის მიზეზს, არამედ როგორც ცვლადს, რომელიც ორგანულადაა ჩართული სისტემის მუშაობაში. ნიშანდობლივია, რომ ბევრი ინდუსტრიული კომპანიის ყველაზე სუსტი რგოლია ბაზრის შემსწავლელი დეპარტამენტები. მაშინ როდესაც ისინი მთლიანად ბაზრებზეა დამოკიდებული.

ამდენად, ღია სისტემის თეორია უარყოფს მაქსიმალურ გარკვეულობას, როგორც ორგანიზაციის ცხოვრებაში შესაძლებელ რეალობას. ამ მიდგომის მომხრეების თვალსაზრისით, ორგანიზაციაზე ყოველთვის მოქმედებს უამრავი ცვლადი, რომელთა გაკონტროლება და პროგნოზირება შეუძლებელია. ჩვენი ყოველდღიური ცხოვრება, გაუთავებელი მოლაპარაკებები მუშებსა და მენეჯერებს შორის, დრამატული სასამართლო პროცესები, დარღვეული ხელშეკრულებები, ფავორიტიზმი და ა.შ. არღვევს მოსახლეობის ბაზისურ რწმენას იმის შესახებ, რომ ორგანიზაციები, რომლებზეც მათი ცხოვრებაა დამოკიდებული, ცხოვრობს მენეჯერების მიერ დადგენილი რაციონალური გეგმის მიხედვით. თუმცა, რაც ძალზე მნიშვნელოვანია, „ღია ორგანიზაცია – სისტემა და დახურული ორგანიზაცია – სისტემა“ უნდა განვიხილოთ არა როგორც დიხოტომია, არამედ როგორც კონტინუუმი, რომელზეც შეიძლება განლაგდეს რეალურად არსებული ორგანიზაციები, რომელთაგან ზოგიერთი მართლაც უფრო მეტად დახურული სისტემაა სხვებთან შედარებით.

ღია სისტემის მოდელის მომხრეები თვლიან, რომ ნებისმიერი ორგანიზაციის უნარი გადაამუშავოს ალტერნატივების შესახებ ყველა შესაძლებელი ინფორმაცია შეზღუდულია.

ამიტომ ორგანიზაციამ უნდა ისწავლოს გადაწყვეტილებების მიღება „შეზღუდული რაციონალობის“ ფარგლებში. ამდენად, ამ მიდგომის ფარგლებში „მაქსიმალური ეფექტურობის“ მოთხოვნა ჩანაცვლებულია „დამაკმაყოფილებელი ეფექტურობის“ მოთხოვნით. მაქსიმალური რაციონალობის მიღწევის მოდელი იყენებს დახურული სისტემის პარადიგმას, რომელიც ხურავს სისტემას სწორედ გაურკვეველობის ელიმინაციის, განდევნისა და ანალიზისთვის აუცილებელი ცვლადების მაქსიმალურად შემცირების გზით.

60-იან და 70-იან წლებში ორგანიზაციის, როგორც ღია სისტემის თეორიამ ორგანიზაციის შესასწავლად ახალი პარადიგმა შექმნა. ხშირად, ამ მიდგომას საყვედურობენ, რომ მან ვერ შეიმუშავა ცვლადებისა და ურთიერთდამოკიდებულებების მეტნაკლებად ექსპლიციტური, მენეჯმენტის პრაქტიკაში გამოყენებისთვის გამოსადეგარი სისტემა. თუმცა, სისტემური მიდგომის „უტილიზაციის“ მაგალითებია სისტემასა და მის სუბსისტემებს შორის ურთიერთობის შესწავლაზე ორიენტირებული კვლევები.

ადმინისტრაციული მენეჯმენტის თეორეტიკოსები ქმნიან ორგანიზაციის ე.წ. „საშუალო დონის თეორიებს“ ღია სისტემის პარადიგმის ფარგლებში. ეს თეორიები ოპერირებს მოცემული პარადიგმის შიგნით, აბსტრაქტულობის შედარებით უფრო დაბალ საფეხურზე. ანალიზის ამ მეთოდს ხშირად მოიხსენიებენ როგორც „ორგანიზაციული ცვლადების, ურთიერთდამოკიდებულების პატერნების“ კვლევას ან „სუბსისტემებს შორის კონფიგურაციების“ კვლევას. ორგანიზაციის მოწყობის ერთი „საუკეთესო“ გზის, პანაცეის ძებნის გზაზე უარი ითქვა და მკვლევრები სულ უფრო მეტად არიან ორიენტირებულნი ორგანიზაციის ფუნქციონირების, მისი წევრების მოთხოვნილებებისა და გარემოს ზეწოლის ურთიერთდამოკიდებულების კვლევაზე.

როგორც უკვე აღინიშნა, ასეთი მიდგომის ყურადღების ცენტრშია ორგანიზაციის მიერ ინფორმაციის გადაამუშავებისა და გადაწყვეტილებების მიღების მოდელები. მოცემული საკითხის შესახებ „დისკურსი“ ენათესავენა სტრუქტურალისტების სტილს (ეს არცაა გასაკვირი, რადგან ორივე მიდგომა ერთი სოციოლოგიური პარადიგმის ფარგლებში მოიაზრება). თუმცა, იმას, რასაც სტრუქტურალისტები იკვლევენ ისინი უწოდებენ სტრუქტურას, სისტემისტები კი - ინფორმაციის გადაამუშავების მოდელებს.

ჯ. გელბრაითი აღწერს იმ ცვლადებსა და იმ კონტექსტებს, რომელთა მიმართ შეიძლება სისტემისტიკების მიერ შემუშავებული ინფორმაციის გადამუშავების მოდელების მიყენება.

ინფორმაციის გადამუშავების მოდელები და სტრატეგიები აუცილებელია ორგანიზაციაში გაურკვევლობის ხარისხის შემცირებისა და ინტეგრაციის გარკვეული დონის მისაღწევად. კომპლექსურ ორგანიზაციებში შრომის განაწილებისა და ურთიერთდამოკიდებულების პირობებში ეფექტური მუშაობის მისაღწევად აუცილებელია კომუნიკაციის, ინფორმაციის გადამუშავების არხების სისტემისა და კოორდინაციის უზრუნველყოფა.

ის ცვლადი, რომელიც ჯ. გელბრაითის აზრით კავშირშია ინფორმაციის გადამუშავებისა და გადაწყვეტილებათა მიღების მოდელის არჩევასთან, არის გადასატრელი ამოცანის გაურკვევლობის ხარისხი.

(მოდელების ილუსტრაციისთვის ჯ. გელბრაითი იღებს ქარხანაში თვითმფრინავის აგების ამოცანას, რომელშიც ჩართულია დიზაინის, წარმოების მეთოდების შემსრულებელი, ნაწილების ამგები, ნაწილების ამწყობი და მოწყობილობის გამომცდელი ჯგუფები).

ინფორმაციის გადამუშავების მექანიციკური მოდელი: ქვეამოცანების კოორდინაციის ყველაზე მარტივი გზა არის აუცილებელი მოქმედებების სპეციფიცირება მათ შესრულებამდე წესებისა და პროგრამების გზით. თუ ყველა შეასრულებს აუცილებელ მოქმედებებს, სიტუაციაზე პასუხი იქნება ინტეგრირებული, ანუ კოორდინირებული მოქმედება.

ასეთი წესების დადგენის უპირატესობა ისაა, რომ ამის შემდეგ აღარაა საჭირო ჯგუფის წევრებს ან ჯგუფებს შორის კომუნიკაცია. ეს წესები იგივე ფუნქციას ასრულებს ორგანიზაციისთვის, რასაც ჩვეულებრივ ინდივიდისთვის. სწორედ ასეთი წესების არხებობის პირობებში აღარაა საჭირო ყოველ სიტუაციას მიუვლდეთ როგორც ახალს.

მაგ., მანქანის აწყობისთვის საჭირო პროგრამირებას ახდენენ ინჟინერები. შემდეგ კი ინდივიდუულები თვითონ აპროგრამებენ თავის სამუშაოს.

თუმცა, მექანიციკური მოდელის მუშაობის არეალი საკმაოდ შეზღუდულია. როდესაც ორგანიზაცია ეჯახება ახალ, განსხვავებულ სიტუაციებს, ამ წესებს აუცილებლად უნდა დაემატოს ინტეგრაციის ახალი ხერხები.

ინფორმაციის გადამუშავების იერარქიული მოდელი: როდესაც ახალი ამოცანისათვის პასუხის შემუშავებაა საჭირო, ამ სიტუაციაში გათვალისწინებული უნდა იყოს ყველა ის გავლენა, რომელსაც ეს პასუხი მოახდენს ქვეამოცანებზე. ამ ამოცანის გადასაჭრელად შემოღებულია მენეჯერული როლები და მათი იერარქია. იერარქიის შიგნით მოქმედებს წახალისების სისტემა, რომელიც უზრუნველყოფს იმას, რომ მენეჯერული იერარქიის ზედა რგოლის გადაწყვეტილება იქცევა მომდევნო ქვედა რგოლის მოქმედებად. ისეთი ამოცანა, რომლის გადაჭრის რუტინული წესი არ არსებობს, ავტომატურად მიემართება იერარქიის ზედა საფეხურზე, სადაც არის ლეგიტიმური სუპერ-აიზერი ყველა განსხვავებული ჯგუფისთვის. ამდენად, მენეჯერული იერარქია არის მექანიცისტური მოდელის დამატებითი რგოლი და არა მისი ჩანაცვლება.

იერარქიული მოდელის სისუსტე ისაა, რომ მენეჯერული იერარქიის ქსელის ყოველ განშტოებას აქვს ინფორმაციის გადამუშავების შეზღუდული შესაძლებლობა. თუ ქვეამოცანების გაურკვეველობის ხარისხი იზრდება, „გამონაკლისის“ შესახებ უფრო მეტი ინფორმაცია მიემართება მენეჯერული იერარქიის ზედა რგოლებისკენ. ამდენად, დროის ინტერვალში ამოცანის წამოჭრასა და მასზე პასუხის გაცემას შორის იზრდება. ამ სიტუაციაში ორგანიზაციამ უნდა შეიმუშავოს ინფორმაციის გადამუშავების ახალი მოდელი.

მიზნებისა და შესასრულებელი ამოცანების დელეგირების მოდელი: გადასაჭრელი ამოცანების გაურკვეველობის ხარისხის შემცირებასთან ერთად იზრდება ორგანიზაციის საინფორმაციო არხების დატვირთვა. ამ პრობლემური სიტუაციის გადაჭრის ერთ-ერთი გზაა გადაწყვეტილების მიღების უფლების დელეგირება იმ რგოლისთვის, სადაც პრობლემა განჩნდა. რაც უფრო მეტი უფლებების დელეგირება ხდება ქვემოთ, მით უფრო მწვავედ დგება ორგანიზაციის წინაშე ორგანიზაციული ქცევის კონტროლის პრობლემა. ამას ართულებს ის გარემოებაც, რომ ჯგუფების ურთიერთდამოკიდებულების პირობებში ის ალტერნატივა, რომელსაც ირჩევს ერთი ჯგუფი, შეიძლება არ იყოს მისაღები მეორე ჯგუფისთვის. მაგ., პროდუქტის დიზაინი, რომელიც ტექნიკურად უფრო მისაღებია, შეიძლება არ მოსწონდეს კლიენტს. შეიძლება უფრო ძვირი ჯდებაოდეს და მისი განხორციელება უფრო მეტ დროს

მოითხოვდეს. ასეთი დილემის გადასაჭრელად ორგანიზაცია სვამს ამოცანას, მიზანს, რომელიც ფარავს პირველად ურთიერთდამოკიდებულებას. მაგ., განვიხილოთ იმ ჯგუფის მაგალითი, რომელიც პასუხისმგებელია თვითმფრინავის ფრთის დიზაინის შემუშავებაზე. მათ ეძლევათ აგრეთვე, დამატებითი პირობები ფრთის წონის, ამოცანაზე დასახარჯი სამუშაო საათებსა და სამუშაოს დასრულების თაობაზე. ამ ამოცანის შიგნით ჯგუფს ეძლევა უფლება დაამყაროს ლატერალური კომუნიკაცია სხვა ჯგუფებთან და გადასაჭრელი ამოცანის შესაბამისი მოქმედებებისა და წესების სისტემა თვითონ შეიმუშავოს. ანუ წესებისა და პროგრამების დაწესების ნაცვლად, ჯგუფს „უწესდება“, შესასრულებელი ამოცანა. ჯგუფის მიერ ამ ამოცანის გადაჭრის უნარი დამოკიდებულია ამოცანის გარკვეულობის ხარისხზე. თუ ეს ისეთი ამოცანაა, რომლის მსგავსი მანამდე არ შესრულებულა, მისი შესრულების პროცესში მოხდება დასმული მიზნების რამდენიმეჯერ გადახინჯვა და გადაწყვეტილებების მიღების პროცესის რამდენჯერმე ჩართვა. ეს მოითხოვს ინფორმაციის ისევ „ზევით გაშვებას“. გადაწყვეტილება მიიღება, ინფორმაცია „ჩამოდის“ და ამ გზით ხდება ქვეჯგუფებს შორის ინტეგრაციის შენარჩუნება.

თუ შესრულებული ამოცანების გაურკვეველობის ხარისხი იზრდება, ისევ ხდება საინფორმაციო არხების გადატვირთვა. არავინ იცის რამდენი დრო დასჭირდება თვითმფრინავის ფრთის ახალ დიზაინს, რა წონას მოითხოვს იგი და რამდენ ხანში იქნება სამუშაოს დასრულება შესაძლებელი. თუ გამოწვევის სიტუაციების რიცხვი იზრდება და ხდება იერარქიული არხების გადატვირთვა, ორგანიზაციამ უნდა მიიღოს გადაწყვეტილება შემდგომი ნაბიჯებისა და სტრატეგიების შესახებ.

სისტემური თვორიის წარმომადგენლები განიხილავენ რთული, კომპლექსური ამოცანების გადაჭრის პროცესში ორგანიზაციის საინფორმაციო არხების გადატვირთვასთან დაკავშირებული სიძნელების გადაჭრის რამდენიმე სტრატეგიას.

საინფორმაციო არხების გადატვირთვის სიტუაციიდან არსებობს ორი შესაძლო გამოსავალი:

1. ორგანიზაციამ უნდა შეამციროს იმ ინფორმაციის ნაკადი, რომელიც მიედინება იერარქიულ არხებში;

2. ან უნდა გააკეთოს ინვესტირება საინფორმაციო არხების ტევადობის გასაზრდელად.

თითოეულ ამ გზას ორი შესაძლებელი სტრატეგია აქვს

1.1. ორგანიზაციას შეუძლია გაზარდოს ამოცანის შესასრულებლად გამოყოფილი რესურსების რაოდენობა და მოცულობა:

მაგ., გაზარდოს თვითმფრინავის ფრთის შესაძლებელი წონა და ამოცანაზე დასახარჯი დროის ლიმიტი, რესურსების ლიმიტის გაზრდის შედეგად უფრო ნაკლებია იმის ალბათობა, რომ ამოცანა ვერ შესრულდება და იერარქიული არხი გადაიტვირთება, თუმცა, ეს უფრო ძვირი დაუჯდება ორგანიზაციასა და მომხმარებელს. ირჩევს თუ არა ორგანიზაცია ამ სტრატეგიას დამოკიდებულია ორგანიზაციისთვის დანარჩენი სამი სტრატეგიის ფასზე.

1.2. თვითკმარი ჯგუფების შექმნის ფუნქციური ამოცანა და ჯგუფის შესაბამისი დაკომპლექტება იცვლება პროდუქტზე მიმართული ჯგუფებით:

მაგ., თითოეულ ჯგუფს ეყოლება თავისი პროდუქტის ინჟინერი, პროცესის ინჟინერი და ა.შ. ან თუ ჯგუფი ყალიბდება ერთი კლიენტის მომსახურებისთვის, განრიგების კონფლიქტის აცილება შესაძლებელი ხდება და აღარაა საჭირო გადაწყვეტილებების მიღება პრიორიტეტული კლიენტების შესახებ. ასეთი სტრუქტურა თავიდან იცილებს გარკვეულ სპეციალისტთა შრომის განაწილებას მთელი ორგანიზაციის მასშტაბით და აღარაა საჭირო მათი დროის სტრუქტურირება მთელი ორგანიზაციის მოთხოვნების შესაბამისად.

ამდენად, ეს ორი სტრატეგია არ იწვევს იერარქიული არხების გადატვირთვას გამონაკლისი შემთხვევების შემცირების გზით, თუმცა იწვევს ეფექტურობის შემცირებას და დანახარჯების ზრდას.

შემდეგი ორი სტრატეგია იღებს გადასამუშავებელი ინფორმაციის რაოდენობას, როგორც მოცემულობას.

2.1 ინვესტირება ვერტიკალურ საინფორმაციო სისტემაში:

ამ სტრატეგიის არსი შემდეგია: როდესაც იზრდება გამონაკლისი შემთხვევების რაოდენობა, მიღებული უნდა იქნეს ახალი სამოქმედო გეგმა. რაც უფრო მეტია გაურკვეველობა, მით უფრო იზრდება გეგმების რესტრუქტურაციისა და შესაბამისად, საჭირო რესურსების (კლერკები, კომპიუტერული დრო, და ა.შ.) რაოდენობა.

2.2. ლატერალური კავშირების შექმნა:

ესაა გადაწყვეტილებების მიღების დეცენტრალიზაცია თვითკმარი ჯგუფების შექმნის გარეშე. იქმნება სხვადასხვა ჯგუფებს შორის კომუნიკაციის არხები და წესები. უკიდურეს შემთხვევაში იქმნება „ინტერდეპარტამენტული დეპარტამენტის“ ჯგუფი. ასეთი ჯგუფი უზრუნველყოფს იმას, რომ გადაწყვეტილებები მიიღება შედარებით დაბალ დონეზე და „გზაში არ იკარგება“ ამ გადაწყვეტილებებისთვის საჭირო ინფორმაცია. ასეთი სტრატეგიის ფასია დამაკავშირებელი რგოლების უფრო დიდი რაოდენობა.

ორგანიზაციამ ამ ოთხი სტრატეგიიდან ერთი მაინც უნდა აირჩიოს, როდესაც გაურკვეველობისა და გამონაკლისი შემთხვევების რიცხვი იზრდება. თუ არ ხდება ცნობიერი არჩევანი, ავტომატურად ხდება პირველი სტრატეგიის – ეფექტურობის სტანდარტების შემცირების არჩევა. როგორც ითქვა, თითოეულ ამ სტრატეგიას თავისი ფასი აქვს. თუმცა არ იგულისხმება, რომ ეს შესასრულებელი ალტერნატივების ამომწურავი აღწერაა. ამ თვალსაზრისით, კვლევის გაგრძელებაა აუცილებელი.

მენეჯმენტის სტილის პრობლემა: მენეჯმენტის პრობლემა ორგანიზაციის თეორიაში უკავშირდება კითხვას: როგორ არის შესაძლებელი ჯგუფის ეფექტური მუშაობის უზრუნველყოფა ლიდერობის სტილის გათვალისწინებით. სისტემური მოდელის წარმომადგენლები თვლიან, რომ ლიდერობის ის ორი მოდელი (ავტოკრატიული – ამოცანაზე ორიენტირებული და დემოკრატიული – ურთიერთობებზე ორიენტირებული), რომლითაც, ძირითადად, იკვირებენ ლიდერობის თეორიები, ძალზე გამარტივებულია და იგნორირებას უკეთებს კონტექსტუალური ცვლადების დიდ რაოდენობას. ამ თეორიის წარმომადგენლები ცდილობენ შექმნან ანალიტიკური ჩარჩო, რომელიც გამოდგება კონტექსტუალური ცვლადების ჩართვისთვის. მაგ., ამ პარადიგმის ფარგლებში ჩატარდა ემპირიული კვლევები, რომელიც გულისხმობდა სამი ცვლადით მანიპულირებას:

1. ლიდერისა და ჯგუფის წევრების ურთიერთობა

ამ ცვლადის მნიშვნელობები დაკავშირებული იყო ლიდერის პერსონალურ მიმზიდველობასთან ჯგუფის წევრებისთვის და ლიდერობის სტილთან (ავტოკრატიული, დემოკრატიული).

2. შესასრულებელი ამოცანის სტრუქტურა

(ეს ცვლადი იღებს ორ მნიშვნელობას. (1) სტრუქტური-

რებული ამოცანა. ამოცანის შესრულების ალგორითმი მეტ-ნაკლებად ცნობილია. (2) არასტრუქტურირებული ამოცანა. ამოცანის ალგორითმი უცნობია. მაგ., წარმოების შემთხვევაში ეს შეიძლება იყოს ახალი პროდუქტის შექმნა).

3. პოზიციური ძალაუფლება

(ლიდერის ფორმალური რანგი ჯგუფის წევრებთან ურთიერთობისგან დამოუკიდებლად).

ამ ცვლადების 8 შესაძლებელი კომბინაციიდან ორი უკიდურესობაა:

1. ლიდერი ძლიერი პოზიციური ძალაუფლებით.

პერსონალური მიმზიდველობით (დემოკრატიული სტილი) და კარგად სტრუქტურირებული ამოცანით;

2. ლიდერი სუსტი პოზიციური ძალაუფლებით, დაბალი პერსონალური მიმზიდველობით (ავტოკრატიული სტილი) და არასტრუქტურირებული ამოცანით.

კვლევის ფარგლებში ლიდერობის ეფექტურობა იზომებოდა ამოცანის შესრულების შედეგების მიხედვით. როგორც კვლევებმა უჩვენა, ლიდერობის სტილის ეფექტურობა და პოზიციური ძალაუფლება მაღალ კორელაციაშია შესასრულებელი ამოცანის ტიპთან.

ლიდერი – ძლიერი პოზიციური ძალაუფლებითა და ამოცანაზე ორიენტირებული დირექტიული სტილით ეფექტურია იმ სიტუაციებში, როდესაც ამოცანა ძალზე კარგად არის სტრუქტურირებული ან საერთოდ არ არის სტრუქტურირებული (ანუ ამოცანის სტრუქტურების განზომილების ორი მნიშვნელობა).

ადამიანურ ურთიერთობებზე ორიენტირებული ლიდერი (მკვლევრები თვლიან, რომ ამ შემთხვევაში პოზიციური ძალაუფლების ცვლადის ზემოქმედება უფრო უმნიშვნელოა) უფრო ეფექტურია იმ სიტუაციებში, სადაც ამოცანის სტრუქტურების ხარისხი ამ კონტინიუუმის საშუალო პოზიციაზე იმყოფება.

ამდენად, ორგანიზაციის, როგორც ღია სისტემის თეორეტიკოსები თვლიან, რომ მრავალცვლადიანი მოდელები გაცილებით უფრო ადეკვატურად ასახავს ორგანიზაციის ქვესისტემების ფუნქციონირებასა და უფრო ადეკვატურია მენეჯერებისა, ტრენინგისა და ორგანიზაციული სტრატეგიის განსაზღვრისთვის.

ასეთი მიდგომის სირთულე ისაა, რომ კონტექსტუალური ანალიზის პროცესში ცვლადების რაოდენობა თეორიულად შეიძლება უსასრულოდ გაიზარდოს. მაგ., აღწერილ კვლევაში

ჩართულ ცვლადებს შეიძლება დაემატოს ჯგუფის მახასიათებლები (პრომოგენურობა/პეტეროგენულობა), რაც გასრდის ცვლადების შესაძლებელი კომბინაციების რაოდენობას.

5. ორგანიზაციის, როგორც სოციალური კონტრაქტის თეორია

ორგანიზაციის, როგორც სოციალური კონტრაქტის თეორია გვთავაზობს ორგანიზაციის სტრუქტურალისტებისა და სისტემისტებისაგან სრულიად განსხვავებულ ხედვასა და ინტერპრეტაციას. სოციალური კონტრაქტის თეორია აქცენტს აკეთებს ძალაუფლების ფაქტორების გავლენაზე ორგანიზაციის ფუნქციონირების პროცესში.

ამ მიდგომის წარმომადგენელი თეორეტიკოსები (დ.ბოლიმნი, მ.კელი, ტ.კოლონი, ი.უილიამსონი) საკუთარ პარადიგმას აყალიბებენ სტრუქტურალისტების და სისტემისტების კრიტიკის გზით. სტრუქტურალისტებისა და სისტემისტების ძირითადი ბაზისური დაშვებები სწორედ ორგანიზაციის ბუნებასა და არსს შეეხება:

1. ორგანიზაციები რაციონალური ინსტიტუტებია, რომელთა ძირითადი მიზანია დასახული ამოცანების გადაჭრა; რაციონალური ორგანიზაციული ქცევა ყველაზე კარგად მიიღწევა ფორმალური ავტორიტეტის განსაზღვრისა და განსაზღვრული წესების პირობებში. ორგანიზაციული კონტროლი და კოორდინაცია საკვანძო ფაქტორებია ორგანიზაციის რაციონალურობის შესანარჩუნებლად.

2. არსებობს საუკეთესო ორგანიზაციული სტრუქტურა (ან უკიდურეს შემთხვევაში, ყველაზე კარგად „მოსარგები“ სტრუქტურა) მოცემული ამოცანების, გარემო პირობებისა და ორგანიზაციის პროდუქციისა და წარმოების ტექნოლოგიის გათვალისწინებით.

3. არსებობს მიზეზობრივი კავშირები დამოუკიდებელ (ორგანიზაცია და გარემო) და დამოკიდებულ (ორგანიზაციის უნარი შეასრულოს ამოცანები) ცვლადებს შორის და ორგანიზაციის თეორიამ უნდა გამოავლინოს ამ კავშირების არსი და ბუნება

4. ორგანიზაციები არის „ერთიანობები“ და ამდენად სოციოლოგიური ანალიზის სწორად არჩეული ერთეულები.

ორგანიზაციის, როგორც სოციალური კონტრაქტის თეორია ვეკუვეში აყენებს, ორგანიზაციის როგორც ცოცხალი ორგანიზმის განხილვას, რომელსაც სოცოცხლის უფლება აქვს, რადგან „მოწოდებული“ რაღაც უტილიტარული ამოცანები გადაწყვიტოს. ამ მიდგომის თვალსაზრისით, ორგანიზაცია არის არა ცოცხალი ორგანიზმი, არამედ მხოლოდ სამართლებრივი ფიქცია, ხელოვნური კონსტრუქტი მოცემული სამართლებრივი სივრცის ფარგლებში. სწორედ ეს სამართლებრივი სივრცე ახლავს ორგანიზაციებს იმის უფლებას, რომ ისინი განიხილონ, როგორც, ინდივიდები.

ამ თვალსაზრისით, ორგანიზაციები მხოლოდ იარაღებია იმ ჯგუფების ხელში, რომლებიც გააღწიან ახლებს ამ ორგანიზაციაზე ან ვეკუვე მიხი გაუღწიან ქვეშ. ორგანიზაციის შემადგენელი ნაწილები არის ექსტერნალური (აქციების მფლობელები, კლიენტები, მომხმარებლები, სახელმწიფო კანონმდებლობა, სახელმწიფო მარეგულირებელი ორგანოები, კონკურენტები, მოწოდებლები და ა.შ.) და ინტერნალური (ადმინისტრატორები, მუშაკები, სპეციალისტები, და სხვა ქვეკატეგორიული ჯგუფები და ადამიანები, და აგრეთვე, ე.წ. კვაზითანხადები (დირექტორთა საბჭოების წევრები, მშობელი პოლიტიკური კომპანიების ადმინისტრატორები, კლიენტები, რომლებიც, სწორად არიან დირექტორთა საბჭოს წევრები და ა.შ.) ყველა ეს ჯგუფი ერთიანდება „მონაწილეების“ - აქტორების კატეგორიის ქვეშ.

ყველა მონაწილეს აქვს საკუთარი ბიზნესი, საკუთარი ინტერესები, პრიორიტეტები და ორგანიზაციის ეფექტურობის საკუთარი კრიტერიუმები. მაგ, ერთნი გაშუადებით ფიქრობენ ორგანიზაციის მოგებაზე, მეორენი - უპირატესობას ანიჭებენ გახალისების ბაზრის წილს, სხვა ჯგუფები ორიენტირებულნი არიან პერსონალურ პრობლემებზე აშიტომ ორგანიზაციულ პროცესს არის პირობიტეტებს კონკურენტთა ორგანიზაციის მიწის რეპუტაციაზე.

სოციალური კონტრაქტის თეორია უპირისპირდება ცოცხალი სისტემების თეორიებს (სტრუქტურულ-ფუნქციონალიზმი), ორგანიზაციის თეორიის ერთ-ერთი ცენტრალური საკითხის, ორგანიზაციის ეფექტურობის კრიტერიუმების საკითხის ხელში მიმართებაშიც. სისტემისტების პარადიგმა გულისხმობს, რომ გლობალურ დონეზე ნებისმიერი სისტემის ეფექტურობის საკითხი უნდა შეფასდეს იმის მიხედვით, რამდენად კარგად

წყვეტს იგი ოთხ ფუნდამენტურ პრობლემას: მიზნის მიღწევის, ადაპტაციას, ინტეგრაციას და პატერნის შენარჩუნებას. უფრო კონკრეტულ დონეზე, საჭიროა ცვლადების ხისტიების შექმნა, რომელიც დაკავშირებული იქნება ეფექტურობის გაზომვასთან.

სოციალური კონტრაქტის თეორია უარყოფს იმ ბაზისურ დაშვებას, რომ შეიძლება არსებობდეს ორგანიზაციის ეფექტურობის ერთი საზომი. თავისთავად ეფექტურობის ერთი კრიტერიუმის პრობლემა მიჩნეულია მეცნიერული რიტორიკის მიერ შექმნილ არტეფაქტად. ტ. კონოლი მოითხოვს ამ ბაზისური დაშვების „რელაქსაციას“ და ერთი ორგანიზაციის ეფექტურობის საკითხში მულტიგანზომილებიანი მიდგომის შემოტანას. მაგ., ერთი და იგივე ორგანიზაცია შეიძლება იყოს ეფექტური ინოვაციით, ნაკლებად ეფექტური თანამშრომლებთან დაკავშირებით და ა.შ. აგრეთვე, აუცილებელია ეფექტურობის მულტიგანზომილებიანი მოდელის აგება ორგანიზაციის ყველა შესაძლო მონაწილის თვალთახედვით. თუმცა, ორგანიზაციის რჩება საკითხი ამ განზომილებათა კონვერგენციის შესახებ.

ორგანიზაციული პროცესი მიმდინარეობს ძალაუფლებისა და გავლენის ცენტრებისა და კოალიციების ბალანსის მუდმივი ცვალებადობის პირობებში. ორგანიზაცია არის მუდმივი მოლაპარაკებების დროებითი შედეგი. ის წარმოადგენს სწორედ ჩარჩოს მოლაპარაკებებისა და კონტრაქტული ურთიერთობების პროცესისთვის, რომლის შიგნით ხდება კონფლიქტურ პრიორიტეტებს შორის კვილიბრიუმის (წონასწორობის) მოწვევა.

ამიტომ, სოციალური თეორიის ინტერესს ფოკუსში ექცევა ორგანიზაციული პოლიტიკისა და ძალაუფლების საკითხები. ის, თუ როგორ ხდება კოალიციებისა და უკუუფლების მიერ ძალაუფლების მოპოვება და შენარჩუნება ორგანიზაციის შიგნით თუ მის გარეთ (ორგანიზაციაზე ზეგავლენის მოსახდენად). ამ მიდგომის წარმომადგენლები თვლიან, რომ „ორგანიზაციის მიზნები“ ესაა, უბრალოდ, დომინანტური კოალიციის მიზნები. ორგანიზაციის მიზნები გამუდმებით იცვლება დომინანტურ ორგანიზაციებს შორის „გარიგებების“ პროცესისა და გარედან მოკლევადიანი ზეწოლების შედეგად.

დღევანდელი ორგანიზაციული სამყაროსთვის მენეჯმენტის იდეოლოგიის ცენტრალური ნორმაა — რაციონალიზმა. რაციონალური არჩევანის პარადიგმის მომხრეები ყურადღების ფოკუსირებას ახდენენ იმ ტექნოლოგიებზე, რომლებიც ხელს უწყობს მიზნების (მოგება, ეფექტურობა) უფრო ეფექტურ

განხორციელებას. საკითხი, რომელსაც ყველა მორცხვად გვერდს უვლის, ეს არის საკითხი იმის შესახებ, თუ ვინ აწესებს ამ მიზნებსა და ეფექტურობის კრიტერიუმებს? ვინ იგებს და ვინ რჩება წაგებული ამ მიზნების განხორციელების შედეგად?

ეფექტურობისა და რაციონალობის იდეოლოგიაზე აღზრდილი მენეჯერები, რომლებიც მუშაობას იწყებენ დიდ, ბიუროკრატიულ ორგანიზაციებში, ხვდებიან, რომ მათი კარიერის პროგრესი ეჯახება ძალაუფლებასთან და ორგანიზაციაში „პოლიტიკურ თამაშებთან“ დაკავშირებულ სტრუქტურულ ცვლადებს. ძალაუფლებისა და პოლიტიკის საკითხების იგნორირებასა და ორგანიზაციაში ფუნქციონალური რაციონალობის კატეგორიის წინ წამოწევას ჯ. პფეიფერი წმინდა ამერიკულ ფენომენად მიიჩნევს. მისი აზრით, ორგანიზაციის თეორიების ევროპელი წარმომადგენლების მოდელები უფრო კონტექსტუალურ, ისტორიულ ხასიათს ატარებს. ორგანიზაციები უფრო ნათლადაა დაკავშირებული სოციალური ძალაუფლებისა და პოლიტიკის უფრო ფართო საკითხებთან. თუმცა, როგორც ამ თვალსაზრისის კრიტიკოსები აღნიშნავენ, ორგანიზაციის თეორიები იქმნება გარკვეული ქვეყნების ემპირიული რეალობის გათვალისწინებით. ამ თვალსაზრისით კი ამერიკული ბიზნეს-გარემო მნიშვნელოვნად განსხვავდება ევროპულისგან.

სოციალური კონტრაქტის თეორიის წარმომადგენლები უპირისპირდებიან იმ თეორიებს (ძირითადად, სტრუქტურალისტებს), რომლებიც ფორმალური იერარქიით განსაზღვრულ ავტორიტეტს, ძალაუფლებას მიიჩნევენ ძალაუფლების ძირითად განზომილებად ორგანიზაციაში. ჯ. პფეიფერის მიხედვით, ძალაუფლების ვერტიკალური, იერარქიული განზომილება ძალზე მნიშვნელოვანია სოციალური სამყაროს გასაგებად, მაგრამ ეს არ არის ძალაუფლების ერთადერთი განზომილება.

ორგანიზაციული ძალაუფლება ძალზე რთულად ექვემდებარება განომეასა და ოპერაციონალიზაციას. იმდენად, რამდენადაც ესაა მუდმივი ვარიეტეტის, მოლაპარაკებების, მარგინალური კოალიციების ცვალებადობის პროცესი. ძალაუფლების შეფასება და განსაზღვრებაც ძალზე პრობლემატური და წინააღმდეგობრივია. როგორც აღვნიშნეთ, ჯ. პფეიფერი განასხვავებს ძალაუფლებასა და ლეგიტიმურ, ინსტიტუციონალიზებულ ძალაუფლებას ორგანიზაციაში. ორგანიზაციულ პროცესში ხშირად ხდება ძალაუფლების ტრანსფორმაცია ლეგიტიმურ ძალაუფლებად და ის იღებს სოციალური კონტრო-

დის ინსტიტუციონალიზებულ ფორმას. ორგანიზაციები პოლიტიკას განსახლავს, როგორც ძალაუფლების გამოყენებას ორგანიზაციის გაცვლა-გამოცვლის, ანუ რესურსების დისტრიბუციის სისტემის მოდიფიკაციისა ან შენარჩუნებისთვის.

ვერტიკალური იერარქიის წარმომადგენლებისთვის ძალაუფლების დემონსტრირება ხდება ინსტიტუციონალური როლების სისტემის მეშვეობით. იერარქიული სისტემის ქვედა საფეხურების წარმომადგენლები ძალაუფლების დემონსტრირებას ახდენენ სწორედ როლების ფორმალიზებული სტრუქტურის მანიპულაციისა და საბოტაჟის გზით.

ძალაუფლების ფორმალური წყაროების (ინსტიტუციონალიზებული როლების სისტემა) გარდა, არსებობს ძალაუფლების არაფორმალური წყაროები. ესენია: რესურსების, ექსპერტული ცოდნის, საინფორმაციო არხებისა და საჭირო კავშირების ხელმისაწვდომობა და კონტროლი. გარდა ამისა, ხშირად ხდება ისეთ ფსიქოლოგიურ ცვლადებზე აპელირება, როგორიცაა: პირადი მომხიბვლევლობა, ასპირაციის დონე, პოლიტიკური „ვაჭრობის“ უნარი და ა.შ.

ამდენად, იერარქიული სისტემის ქვედა რგოლები ხშირად ახდენს ზედა რგოლების გარკვეულ კონტროლს სწორედ იმის გამო, რომ მათთვის უფრო ხელმისაწვდომია ზემოთ აღნიშნული წყაროები. ორგანიზაციებში ძალზე გავრცელებულია კონფლიქტები და გარიგებები სპეციალისტებსა და მენეჯერებს შორის. აგრეთვე, ცნობილია საწარმოში ბუღალტრების, „პრეზიდენტის პირადი მდიანის“, იმ პიროვნების ძალაუფლების შესახებ, რომელსაც კარგი ურთიერთობა აქვს მომწოდებლებთან, კლიენტებთან და შეუძლია დროისა და პროცედურის ნაკლები დანახარჯებით მოიპოვოს ორგანიზაციისთვის საჭირო რესურსები.

ორგანიზაციის, როგორც სოციალური კონტრაქტის/ პოლიტიკური ძალაუფლების მოდელის ვალიდიზაციისთვის აუცილებელია მისი სხვა მოდებლებთან და პარადიგმებთან შედარება. ჯ. პეიფერი ამ კლასიფიკაციას აკეთებს იმის მიხედვით, თუ როგორია ამა თუ იმ ორგანიზაციაში გადაწყვეტილების მიღების პროცესი.

1. რაციონალური არჩევანის მოდელები:

რაციონალური არჩევანის მოდელები ყველაზე მეტად არის გავრცელებული სოციალური არჩევანის ლიტერატურაში. ეს მოდელი აცხადებს, რომ რაციონალური არჩევანი არა მხოლოდ ორგანიზაციისთვის გადაწყვეტილების მიღების საუკუ-

თქმის გზაა, არამედ სწორედ ის აღწერს ყველაზე კარვად
არჩევნის საცდელში გადაწყვეტილებათა მიღების რეალურად არსე-
ბულ პირობებს.

ამ მოდელის ბაზისური დაშვება ისაა, რომ არგანისაციის
ქცევით უზრუნველთვის რეალურდება რაციონალური შესაძლას-
ბულობა, ვარდა იმისა, მიზნები და ამოცანები გარკვეული
თანმიმდევრობითა და შინაგანი წესრიგით ხასიათდება. მოდელის
ადგილობრივი ძირითადი ელემენტებია: უფუძრურობა და
შედეგების შეჭისმიზანობა.

გადაწყვეტილების მიღების პროცესი არის ინფორმაციის
დიდი ნაკადის გადაშეშვება ალტერნატივებისა და შიდა
შესაძლოდებული (აღბათური განაწილების დონეზე მანერ) შედეგების
ანალიზი.

რაციონალური არჩევანის მოდელის უპირატესობა ისაა,
რომ შიდა გარკვეული აღბათობით პროგნოზირება შეუძლია.
თუ არის სხვა არგანისაციის მიზნები, მაგრამ ეს კულისსობის,
რომ შიდა ბაზისური დაშვებები არგანისაციის თანმიმდევრული,
ერთიანი მიზნისა და შიდა არგანისაციულ ქცევით განსაზ-
რებულების შესახებ ვალდებურია, რასაც სოციალური კონტრაქ-
ტის/პოლიტიკური ძალაუფლების თეორია იმთავითვე უჭერს
აქვებს. არჩევანის თეორია, უპირატესად, არგანისაციის შიდა
და გარეთ განსხვავებული მიზნებისა და პირობებების თეო-
რეტიკის ანალიზს.

2. გადაწყვეტილების მიღების ბიუროკრატიული მოდელი:

ბიუროკრატიული მოდელი პროცედურულ რაციონა-
ლობის (კულის ბიუროკრატიული რაციონალიზმით. გადაწყვე-
ტილებათა მიღების პროცესში ის აყენებს იმ წესებს, რომლებიც
წარსულში თუ წინამტერული პრეცედენტები და ამის შედეგად,
რაციონალიზაცია განიცადა. ამ მოდელის ადგილობრივია: სტაბილუ-
რობა და პროგნოზირებადობა.

რაციონალური არჩევანისა და ბიუროკრატიული მოდელის
შორის უპირატესობის ყველაზე კარგი მითხვებაციაა ბიურა-
ტიზმის პროცესი. როგორც ამბობენ, მომავალი წლის ბიუჯეტის
საუკეთესო პრედიქტორია გასული წლის ბიუჯეტი, თუცა
რაციონალური არჩევანის მომხრეები იბრძვიან ამის წინააღმდეგ
იმის გამო, რომ გასულ წელს რესურსების ალოკაციის არაფერი
ქონდა სავსეთ რაციონალიზაციასთან.

რეალური კონტრაქტების/ პოლიტიკური ძალაუფლების
თეორეტიკისები თვლიან, რომ პოლიტიკური ძალაუფლების
ფუნქციონირება ამ მოდელში იმაზე მეტი ადგილი უჭირავს, ვიდრე

ურთი შეზღვევით ჩანს. ეს განსაკუთრებით ვლადება ისეთ სიტუაციებში, როდესაც რუტინებისა და დისტანციების კონფლიქტი ხდება.

3. გადაწყვეტილებათა მიღების კონტექსტუალური მოვლენები:

ამ მოდელში გადაწყვეტილებები ხშირად არც არც რაციონალური ალტერნატივებს, არც რუტინებსა და სტანდარტებს და არც ძალიან უფლებიან მქონე პერსონებს. რა ხრწვანი გადაწყვეტა დამოკიდებულია იმ სიტუაციაზე, რომელშიც აღმოჩნდნენ გადაწყვეტილებების შესაძლებლობები. გადაწყვეტილება არის ორგანიზაციაში არსებული რამდენიმე დამოუკიდებელი ნაკადის ინტერპრეტაციის შედეგი.

ორგანიზაციები და მათი საინფორმაციო არხები ხშირად ისეა გადატვირთული პრობლემებით და მათი გადაწყვეტის შესაძლებლობებით, რომ ხშირად ურთი აქტორი მონაწილეობას იღებს მხოლოდ ერთი გადაწყვეტილების მიღებაში. ამოვე დროს, ხშირად, მიღებულ საბოლოო გადაწყვეტილებებს არაფერი აქვთ საერთო კონკრეტული აქტორების ექსპლიციტურ მიზნებთან და განზრახვებთან. ამდენად, ამ მოდელის თანახმად, გადაწყვეტილება განპირობებულია მივლენების რამდენიმე შემთხვევითი ნაკადის თანაკვეთით. ამ მოდელს ხშირად ორგანიზაციული ანარქიის მოვლას უწოდებენ. მას არ აქვს მნიშვნელოვანი მაპროგნოზირებელი ძალა. გარდა ამისა, იგი, უბრალოდ, ძალზე არამომკიდებულია მათ შორის, ვინც სამყაროს უფრო პროაქტიურ, სტრატეგიულ ტერმინებში განიხილავს.

4. ორგანიზაციაში გადაწყვეტილებათა მიღების მოლიტიკური მოვლენები:

ორგანიზაციის ბიუროკრატიული და ეკონომიკური თერგები ბაზისურ დამუშავად იღებს იმას, რომ თუ ორგანიზაციის შიგნით მოხდება ყველა თანამშრომლისადმი სტანდარტული მიდგომა და შეიქმნება ეკონომიკური მოტივირების ეფექტური მოდელი, ორგანიზაციის თანამშრომლები მოახდენენ ორგანიზაციის მიზნების ინტერნალიზებას. ორგანიზაციის პოლიტიკური მოვლენები თულის, რომ ეს მიდგომა არც თუ ისე ეფექტურია, რადგან ორგანიზაციაში იშთაუთვე არსებობს განსხვავებული კოალიციები, ინტერესები და სუბკულტურები.

კონფლიქტი განიხილება, როგორც სრულიად ნორმალური, ორგანიზაციისთვის ორგანული პროცესი. ორგანიზაციის მოქმედება არის რამდენიმე მოთამაშის აქციების შედეგი და იგი ხშირად ატარებს კომპრომისის ხასიათს. ამის გამო მიღებული გადაწყვეტილება იშვიათად გამოხატავს მთლიანად

ერთი ჯგუფის პრიორიტეტებს. როდესაც ხდება პრიორიტეტების კონფლიქტი, სწორედ მაშინ ასრულებს გადამწყვეტ როლს ის ძალაუფლება, რომელსაც აქტორები ფლობენ.

ორგანიზაციის პოლიტიკური მოდელი რომ გამოვიყენოთ მოსალოდნელი გადაწყვეტილებების პროგნოზირებისთვის, უნდა გავაანალიზოთ რამდენიმე ცვლადი:

- ვინ მონაწილეობს გადაწყვეტილებათა მიღების პროცესში;
- რა განსაზღვრავს თითოეული აქტორის შეფარდებით ძალაუფლებას;
- როგორ, რა წესით იქნება განსხვავებული პრიორიტეტები კომბინირებული (უმრავლესობით, ხმების 2-3-ით და ა.შ.);

ამ ასპექტებიდან ნებისმიერის ცვლილებამ შეიძლება მიგვიყვანოს რეზულტატის ცვლილებამდე.

ზემოთ ჩამოთვლილი მოდელებიდან, რა თქმა უნდა, ყველა იდეალურ-ტიპურია. ცვლადების კონტექსტუალური კომბინაციებიდან გამომდინარე, კონტექსტში პრევალირებს რომელიმე მოდელი. მაგ., როდესაც ხდება მიზნების კონფლიქტი, გამოიყენება ძალაუფლებაზე დამყარებული მოდელი, როდესაც უთანხმოებაა ტექნოლოგიის შესახებ, გამოიყენება რაციონალური არჩევანის მოდელი.

ორგანიზაციის, როგორც პოლიტიკური ძალაუფლების გავლენის ასპარეზის, თეორეტიკოსები თვლიან, რომ არსებობს ე.წ. პოლიტიკური ენთროპიის კანონი: როგორც კი ორგანიზაციას საშუალება ეძლევა, იგი ყოველთვის მიისწრაფვის იმისკენ, რომ პროცესებმა მიიღოს პოლიტიკური ხასიათი. როგორც კი პოლიტიკა ერთხელ მოიპოვებს „ძალაუფლებას“ ორგანიზაციაში, შემდეგ უკვე ძნელი ხდება რაციონალური არჩევანის მოდელზე დაფუძნებული კონსენსუსის მდგომარეობის შენარჩუნება.

6. ორგანიზაციული კულტურის, ორგანიზაციის სიმბოლური მენეჯმენტის თეორია

70-იან წლებში ფენომენოლოგიური სოციოლოგიისა და ეთნომეთოდოლოგიის მოდური პარადიგმა ორგანიზაციის შეს-

წავლისთვისაც ნაკოფიერი აღმოჩნდა. სწორედ ამ პარადიგმის გაველენით 80-იან წლებში შეიქმნა ორგანიზაციული კულტურისა და სიმბოლური მენეჯმენტის თეორია (ე.ჩინი, ბ. კლარკი, ტ.კილმანი). როგორც ხშირად მიუთითებენ, ორგანიზაციული კულტურის თეორია თავისებური კონტრკულტურაა ორგანიზაციის თეორიების შიგნით.

ამ თეორიის ბაზისური დაშვებები, ანალიზის ობიექტები, კვლევის მეთოდები და მიდგომები რადიკალურად განსხვავდება დომინანტური, რაციონალური, სტრუქტურული და სისტემების თეორიებისგან.

ორგანიზაციული კულტურის წარმომადგენლები თვლიან, რომ ოთხი ორგანიზაციული პირობა უნდა არსებობდეს იმისთვის, რომ სისტემისტებისა და სტრუქტურალისტების ბაზისური დაშვებები იყოს ვალიდური:

1. უნდა არსებობდეს ურთიერთდამოკიდებული ადამიანების თვითმაკონტროლებელი სისტემა.

2. კონსენსუსი მიზნებისა და მათი მიღწევის საშუალებების შესახებ.

3. ინფორმაციის გაზიარების საფუძველზე მიღწეული კოორდინატები.

4. ორგანიზაციის პროგნოზირებადი პრობლემები და მათი გადაწყვეტის გზები.

იმდენად, რამდენად ასეთი პირობები თანამედროვე არსებულ ორგანიზაციებში არ გვხვდება, ორგანიზაციული კულტურის თეორია უარყოფს სისტემისტებისა და სტრუქტურალისტების ბაზისურ დაშვებებს. უფრო მეტიც, ბევრი რამ ორგანიზაციაში არის იმ ბაზისური დაშვებების შედეგი, რომელიც *თვით ორგანიზაციის წევრებს იმპლიციტურად აქვთ.*

ორგანიზაციული კულტურისა და სიმბოლური მენეჯმენტის თეორიისთვის ცენტრალური ცნებაა ორგანიზაციული კულტურა, როგორც ორგანიზაციის წევრების იმპლიციტური, არაცნობიერი დაშვებების ერთობლიობა. თვით. ამ თეორიის ბაზისური დაშვებები სავსებით თავსდება ფენომენოლოგიური სოციოლოგიის, ეთნომეთოდოლოგიისა და სიმბოლური ინტერაქციონიზმის პარადიგმის ფარგლებში.

- ორგანიზაციული კულტურა ახდენს გავლენას ორგანიზაციის წევრების ქცევაზე;
- მოვლენების ინტერპრეტაცია ორგანიზაციის წევრების მიერ უფრო მნიშვნელოვანია, ვიდრე თვით მოვლენები (სიმბოლური

ინტერნაციონალიზმის (სწორილი თეორემა: „თუ აღამიანებს სჯე-
რათ, რომ მოვლენები რეალურია, ისინი არიან რეალურნი ამ
რწმუნით გამოწვეული შედეგების მიხედვით“);

• **ორაზროვნება და გაურკვეველობა**, რომელიც არუვადიარების
წველა ორგანიზაციაში. ხელს უშლის გადაწყვეტილებათა
შიღების რაციონალურ პროცესს;

• **აღამიანები იყვანებენ ხიშბოლოებს ორაზროვნების შეტვი-
რებითა და „შიშართულების განცდის“ მოსამოგებლად, როდესაც
ისინი უჯახებიან გაურკვეველობას. ხიშბოლოურია დროში, ლოგო,
ორგანიზაციული სტრუქტურა, „პრეზიდენტის გვერდზე ოთახი“,
ხის ხვეული რეზის ავეჯის მაგდერად, რომინტიზებული „თხუ-
ლებები“ ორგანიზაციის გმირების შესახებ, რიტუალური (ჯერ-
მინათები (შეგ- ორშახათის თახბირი), ორგანიზაციული სჯე
და ა.შ.**

ხიშბოლოებით მინიბოლოებთა და ხიშბოლოური აქტების
დრამატურგია არის ორგანიზაციებში აღამიანების შენჯეშენების
არსებობთა ელემენტები. აღმინისტრაციული მოდელურთა განხი-
ლულია, როგორც კულტურული არტეფაქტი. ისევე, როგორც
უფრო უფრო ხოციოლოგიური (ფუნქციონოლოგიური სოცი-
ოლოგია) პარადიგმის წარმომადგენლები, ორგანიზაციის კულ-
ტურის თეორეტიკოსებიც გარკვეულ სტეპტიციზმს გამოთქვამენ
კულტურის ისეთი რაოდენობრივი მეთოდების მიშართ, როდესაც
კონსიკვსპერაშენტიული დინამიკი საკონტროლო ჯგუფების გამო-
ყენებით, შრეულეულადიანი ახალინი, ფრისტიკული მოდ-
ლორება და ა.შ. ამ სკოლის წარმომადგენლები სულ უფრო
და უფრო უბრუნდებიან ორგანიზაციის მეთოდებს: მარათულ და კონ-
ფებს, ფანოშეოლოლოგიურ კესპერაშენტს.

ორგანიზაციული კულტურის, როგორც თეორიის სჯე-
ვანბო ცნების უველასე ამოშეურავი განსაზღვრება მოცემულია
გ. სტენის შრომაში „ორგანიზაციული კულტურა და ლოგო-
რობა“. ესტენი ავლას, რომ სიტყვას „კულტურა“ უამრავი
შნიშენლობა და კონოტაცია აქვს და როცა ის მოიხსენიებს
სოტეა „ორგანიზაციასთან“ ერთად, ეს უფრო მეტ კონტრ-
ტუალურ და სემანტიკურ დაბნეულობას წყვეს.

ორგანიზაციის თეორეტიკოსები თახხმდებიან, რომ „ორ-
განიზაციული კულტურა“ არსებობს, შადრამ ახლოლოტური
უთანხმოება იმის თაობაზე, თუ რა არის იგი და რა ფუნქციას
ახრულებს. ხშირად ყველაფერი, რაც ორგანიზაციაში მოსტ-
რიული და ინაციონალურია, კულტურას მიეწერება. თუშეცა,
კულტურის შესწავლას მართლაც შეუძლია ახსნას ბვერი რამ

ისეთი, რაც ერთი შეხედვით, საზრისს მოკლებულად და ირაციონალურად გვეჩვენება.

ყველაზე ხშირად კულტურის ცნების ქვეშ გულისხმობენ:

1. დაკვირვებად ქცევით რეგულარობებს;
2. ნორმებს, რომლებიც იქმნება სამუშაო ჯგუფებში. მაგ., „რა მოცულობის სამუშაოს შესრულებაა ხამართლიანი იმ ხელფასის საბაზელოდ, რასაც გეოხდიან“;
3. ორგანიზაციის მხრიდან თავს მოხვეულ დომინანტურ ღირებულებებს. მაგ., „პროდუქტის ხარისხი“, „ფასის პრიორიტეტები“, და ა.შ.;
4. ორგანიზაციის ყილოსოფიას მომხმარებლების მიმართ;
5. თამაშის წესებს, რომლებიც გამეფებულია ორგანიზაციაში და რომლებიც აუცილებლად უნდა შეითვისოს ახლად მოსულმა ადამიანმა იმისთვის, რომ „მოიღონ“.

ეს ყველაფერი არის ორგანიზაციის კულტურის შინაფესტაცია და არა ორგანიზაციის კულტურის არსი. ცნება „ორგანიზაციის კულტურა“ მიხედვით უფრო ღრმად არსებულ სტრუქტურებს ეხება ის ბაზისური დაშვებები და რწმენები, რომლებიც გახაზავებულია ორგანიზაციის წევრების მიერ და რომლებიც მოქმედებს არაღიარებულად და ავტორიტეტურად. ესაა „თავისთავად ნათელი და იმპლიციტურად ნაცულისხმევი“ აზროვნების წესი, ორგანიზაციის აზრი თავის თავზე და გარემოზე.

ბაზისური დაშვებები არის ორგანიზაციის გადარჩენის, გარე პირობებთან ადაპტაციისა და ინტერნალური ინტეგრაციის პროცესში წარმოქმნილ პრობლემებზე ოდესღაც „ნახაწავლი“ პასუხები. ისინი თავისთავად იგულისხმება, რადგან მათზე დაყრდნობით წარსულში ხდებოდა პრობლემების პერმანენტული და საიმედო გადაწყვეტა.

ბაზისური დაშვებების ეს სიღრმისეული პლასტი უნდა განგასხეავოთ იმ „არტეფაქტებისგან“, რომლებიც ორგანიზაციული კულტურის მანიფესტაციებია და არა ორგანიზაციული კულტურის არსი.

ორგანიზაციის კულტურის თეორეტიკოსების აზრით, ქცევითი მეცნიერების წარმომადგენლები, ე.წ. ორგანიზაციის კონსულტანტები სწორედ ამ იმპლიციტური ბაზისური სტრუქტურების აღმოჩენასა და შესწავლას უნდა ახორციელებდნენ.

(ფუნდამენტალური სოციოლოგიის წარმომადგენლებიც მიიჩნევენ, რომ სოციოლოგიის ფუნქციაა სწორედ იმ პროვულადი

თავისთავად ნაგულისხმევი იმპლიციტური სტრუქტურების აღმოჩენა, რომელთა მეშვეობით ხდება სოციალური სამყაროს კონსტრუირება აქტორების მიერ და არა ე.წ. „მეორადი კონსტრუქციების“ აგება სოციოლოგიური თეორიების სახით, რომლებიც ქმნის ბაზისური დაშვებების მეორად სისტემებს).

ხშირად, ორგანიზაციის არაეფექტურობა არის არა მისი ორგანიზაციული სტრუქტურის, წახალისების სისტემის, ან სხვა ფაქტორების, არამედ სწორედ ბაზისური დაშვებების პრობლემა. მაგ., ერთ-ერთი ამერიკული დიდი სატელეკომუნიკაციო კომპანიის პრობლემად ანტიმონოპოლისტური კანონმდებლობის ამოქმედების შემდეგ იქცა მისი „ისტორიული“ ბაზისური დაშვება. კერძოდ, ის, რომ ამ კომპანიის წარმომადგენლების აზრით, ტელესაკომუნიკაციო ბაზარზე ტექნოლოგიური უპირატესობა მთავარი პრიორიტეტია. იმისთვის, რომ ამ კომპანიამ თავისი „მონუმენტური“ პრობლემები გადაჭრას, მან უნდა შეცვალოს თავისი ბაზისური დაშვება იმის თაობაზე, თუ რა ფაქტორები არის ბაზარზე უპირატესობის შემქმნელი.

კულტურა შეიძლება პქონდეს ორგანიზაციას, როგორც მეტნაკლებად იდენტიფიცირებულ და სტაბილურ სოციალურ ერთეულს. კულტურა ამ აზრით არის ჯგუფური გამოცდილების შედეგად შეძენილი პროდუქტი და არსებობს იქ, სადაც არსებობს გარკვეული ჯგუფი, გარკვეული ისტორიით.

ორგანიზაციის კულტურის თეორეტიკოსების აზრით, ლიდერობის პრობლემა ორგანიზაციაში სწორედ კულტურასთან მიმართებაში უნდა განიხილებოდეს. ორგანიზაციულ კულტურას ქმნიან ლიდერები და ლიდერის ფუნქციაა სწორედ ამ კულტურის შექმნა, მენეჯმენტი და თუ საჭირო გახდა დემონტაჟი. ამდენად, ორგანიზაციის კულტურის მენეჯმენტი განიხილება, როგორც ლიდერობის საკვანძო ფუნქცია.

შემდგომში, ორგანიზაციის კულტურა ვითარდება ახალი კულტურის შესაბამისად. გამორიცხული არ არის, რომ უახლოეს მომავალში ორგანიზაციის კულტურის თეორიის შიგნით შეიქმნას ორგანიზაციული კულტურის დინამიკური კონცეფცია, რაც შესაძლებელს გახდის ცვალებადი ორგანიზაციული კულტურის მენეჯმენტის გაუმჯობესებას.

ე. სქეინის აზრით, კულტურის ცნების გამოყენება შეიძლება ნებისმიერი ზომის სოციალური ერთეულის მიმართ, რომელსაც აქვს საშუალება შეიძინოს გამოცდილება და შეიმუშაოს საკუთარი თავის და გარემოს შესახებ მეტნაკლუ-

ბად სტაბილური ბაზისური დაშვებები. ამის გამო, ორგანიზაციის შიგნითაც, ხშირად, შესაძლებელია სტრუქტურებისა და სუბკულტურების გამოყოფა.

ამდენად, „კულტურა“ ბაზისური დაშვებების გარკვეული მოდელია, რომელიც აღმოჩენილია ან განვითარებულია მოცემული ორგანიზაციის მიერ ექსტერნალური ადაპტაციისა და ინტერნალური ინტეგრაციის პროცესში წარმოქმნილი პრობლემების გადაჭრის დროს შექმნილი („ნასწავლი“) გამოცდილების შედეგად და მუშაობს საკმაოდ კარგად იმისთვის, რომ ჩაითვალოს ვალიდურად. ამ ბაზისურ დაშვებებს ასწავლიან ახალ წევრებს, როგორც პრობლემების აღქმისა და მათზე რეფლექსიის სწორ გზას.

ორგანიზაციის კულტურის დონეები:

1. არტეფაქტები: ორგანიზაციული კულტურის ყველაზე ადვილად დაკვირვებადი და ხელშესახები დონე არის მისი არტეფაქტები, რომლებიც ახდენს ფიზიკური და სოციალური გარემოს კონსტრუირებას. ფიზიკური სივრცის დიზაინი, ორგანიზაციის ენა, სტატუსის გამომხატველი სიმბოლოები და ექსტები და ა.შ. ამ მიდგომის მიზანია დააგროვოს საკმაოდ მასალა, რადგან დაადგინოს როგორ ურთიერთობენ ადამიანები ორგანიზაციაში მხოლოდ „ინსაიდერისთვის“ გასაგებ ენაზე.

2. ღირებულებათა სისტემა: ე. სქეინის აზრით, ორგანიზაციის ღირებულებათა სისტემას, ძირითადად, ქმნის დამფუძნებელი. მას აქვს გარკვეული აზრი იმის შესახებ, თუ რა არის რეალობა და როგორ უნდა „დავამყაროთ ურთიერთობა“ მასთან და ამ აზრს იგი სთავაზობს ორგანიზაციას. თუ ეს აზრი მტკიცდება პრობლემების წარმატებით გადაჭრის პროცესში, მას თანდათან იღებს ჯგუფიც.

თუ ამ აზრზე დაფუძნებული გადაწყვეტილებები კარგად მუშაობს და ჯგუფს უზნდება წარმატების გაზიარებული განცდა, დამფუძნებლის აზრი რეალობის შესახებ განიცდის კოგნიტურ ტრანსფორმაციას და გადაიქცევა ბაზისურ რწმენად და დაშვებად. თუ ღირებულებები გადადის ბაზისური დაშვებების დონეზე, ისინი ხდება თავისთავად ნაგულისხმევი, ამდენად, ტოვებს ცნობიერ დონეს და ხდება ავტომატური.

ბევრი ღირებულება რჩება ცნობიერ დონეზე და ხდება მათი ექსპლიციტური არტიკულაცია, რადგან ისინი იღებენ

კომპანიის ორგანიზაციის იდეოლოგიის ფუნქციას და ახწავლიან ახალ წევრებს, როგორ მოიქცნენ პრობლემურ სიტუაციებში.

3. ბაზისური იმპლიციტური დაშვებები: როდესაც პრობლემის გადაწყვეტის ეხა თუ ის გზა მუშაობს სანდოდ და განმეორებითობის მაღალი ხარისხით, იმ მიუღება, როგორც თავისთავად ნაგულისხმევა. ის რაც პიპოთეზა იყო ნელ-ნელა ხდება „რეალობა“. ბაზისურ დაშვებებს შეიძლება ვუწოდოთ „გამოყენებითი თეორიებიც“.

არატენობური ბაზისური დაშვებების პრობლემს განსაკუთრებით აქტუალური განდა დასაველური კაპიტალის ექსპანსიის პირობებშია. ამ პრობლემას ხშირად აწყლებიან ამერიკელი მენეჯერები სხვა კულტურებში. ამის უწოდებენ „Catch 22“ სიტუაციებს. ამერიკელი მენეჯერი თავისთავად ნაგულისხმეად მიიჩნევს იმას, რომ პრობლემის გადაწყვეტა უმაღლესი პრიორიტეტია. თუ ამერიკელი მენეჯერი ხედავს სხვა კულტურის წარმომადგენელ დაქვემდებარებულ თანამშრომელს, რომლისთვისაც უმაღლესი პრიორიტეტია კარგი ურთიერთობები და ზემდგომის იმიჯის შენარჩუნება, ხშირად თამაშდება შემდეგი სცენარი:

მენეჯერი სთავაზობს თანამშრომელს გადაწყვეტილებას თანამშრომელმა იცის, რომ გადაწყვეტილება არ იმუშავებს, მაგრამ ხმას არ იღებს, რომ არ შევლახოს მენეჯერის „სახე“. რა თქმა უნდა გადაწყვეტილებამ არ იმუშავა. ამის შემდეგ თანამშრომელი ეუბნება მენეჯერს, რომ უნდა მიუღოთ განსხვავებული გადაწყვეტილება, როდესაც მენეჯერი სვამს კითხვას, რატომ არ თქვა მან ეს გადაწყვეტილების ძალაში შესვლაში? თანამშრომელი ისევ ვერ პასუხობს. მის, უბრალოდ, არ შეუძლია ახსნას თავისი მოქმედება ისე, რომ არ ჩაიფილოს „ცოდვა“. პასუხი ისევ მენეჯერის „სახის“ შევლახვა იქნება. მას რჩება ერთადერთი გამოსავალი: დარჩეს იმ აზრზე, რომ მენეჯერის გადაწყვეტილება სწორი იყო და მის განხორციელებას ხელი შეუშალა არაკონტროლირებადმა ფაქტორებმა.

თანამშრომლის თვალსაზრისით, მენეჯერის ქმედება გაუგებარია, რადგან მან გამოაყლინა საკუთარი „სახის“ მიმართ უპატივცემულობა. მენეჯერის თვალსაზრისით, თანამშრომლის მოქმედება საქმისადმი სრული გულგრილობით იხსნება. მენეჯერს აზრადაც არ მოხდის, რომ თანამშრომელს აქვს ბაზისური რწმენა: „მენეჯერი არ უნდა ჩააყენოს არაფერ უხერხულ მდგომარეობაში“.

ასეთ კრიტიკულტურალურ გაუგებრობებში კომუნიკაციის მუქანიზმების ანაბეზისად აუცილებელია სწორედ იმპლიციტური ბაზისური დაშვებების გამოაშკარავება. თუმცა ეს საკმაოდ რთული საბეზისოა არა იმის გამო, რომ ადამიანებს არ სურთ ამის გაკეთება, არამედ იმიტომ, რომ ეს ბაზისური დაშვებები იმდენად „თაქსიდად იგულისხმება“, რომ ადამიანებს უჭირთ მათი გაცნობიერება.

ორგანიზაციის შეზღავდის საუკეთესო გზაა მიხი შესწავლა შიგნით, ხართული დაკვირვების გზით.

ქვემოთ მოყვანილია ორი მაგალითი ორგანიზაციის კულტურის წარმომადგენლების გამოსცდილებიდან. ორგანიზაციის კულტურის მიმდევრები მიწვეულნი იყვნენ ამ საწარმოებში, როგორც კონსულტანტები საწარმოს ფუნქციონირების გარკვეულ ეტაპზე არაფორმალური პრობლემის მოგვარების მიზნით.

კომპანია A: კონსულტანტი მიიწვიეს კომპანიაში კომუნიკაციის, ინტერპერსონალური პრობლემებისა და გადაწყვეტილებათა მიღების პროცესის გასაუმჯობესებლად.

შეხვედრებსა და თათბირების მსვლელობის დროს კონსულტანტმა აღმოაჩინა უმარესიველი ემოციური დებატების კონფრონტაციის ძალზე მაღალი დონე. ჯგუფის ყოველ წევრს უნდოდა ყოფილიყო გამარჯვებული დებატების ყველა ეტაპზე.

კონსულტანტმა დაუთქარა კომპანიის ორგანიზაციული კულტურის მანუალტაციები: ოფისის ღია, არაფორმალური დინამიკი და არქიტექტურა, ხაცმიხა და მინერების უკიდურესი არაფორმალობა, სტატუსის სიმბოლოების არარსებობა (ფაქტიურად შეუძლებელია იმის შემწინება, ვის რა სტატუსი აქვს ორგანიზაციაში), ძალზე დინამიური გარემო მოქმედებების სისწრაფის თვალსაზრისით. ენთუზიაზმი, ინტენსიური ექსპრესიულობა, მოუთმენლობა, ინტერპერსონალურ ურთიერთობებში კონფრონტაციისა და კონფლიქტის მაღალი დონე. შეკრებები და თათბირები განიხილება როგორც ფრუტრაციის მომტანი, მაგრამ აუცილებელი მოვლენები.

ორგანიზაციის ინტერსი კომპანია შექმნილია ინჟინერთა ჯგუფის შივრ, რომელიც იყო ძალზე პრაქტიკული და პრაგმატული თავის ორიენტაციაში. მან შექმნა ძლიერი, ღლიაღური „ოჯახი“, რომელშიც შეიძლებოდა ყოფილიყო კონფრონტაციის მაღალი დონე წევრობის დაკარგვის რისკის გარეშე.

კომპანიაში ყოველთვის ხდებოდა არა იმ „ჭეშმარიტების“ წახალიჩება, რომელიც „იცის ბოსმა“, არამედ იმიხი, „რაც მუშაობს“ ტემპოლოგიური და მარკეტინგული თვალსაზრისით.

კომპანიის ბაზისური რწმენები და დაშვებები:

- ინდივიდუალური არის იდეების წყარო, მაგრამ არც ერთი ინდივიდუალური არ არის იმდენად ჭკვიანი, რომ შეაფასოს თავისი იდეა. ამ ბაზისური რწმენიდან გამომდინარეობდა კომპანიის გადაწყვეტილებათა მიღების პროცესის მოდელი;
- შეკითხვები იმის შესახებ „რა უნდა ბოსს“ ირელევიანტურია. ამ ბაზისური რწმენის შედეგი: ინსუბორდინაცია იშვიათად ისჯება. ხდება ქვედა დონეზე გადაწყვეტილებათა მიღების პროცესის წახალისება. ინსუბორდინაცია არ ისჯება, თუ შედეგად ვიღებთ სწორ ნაბიჯს.

ამდენად, კომპანიაში იგრძნობა ინდივიდუალური შემოქმედებითობის პრიორიტეტი, თუმცა საკვანძო საკითხების გარშემო კონსენსუსის მიღწევა აუცილებელია მოქმედების დაწყებამდე.

ორგანიზაციის ისტორიისა და ბაზისური რწმენების გაგების გარეშე შეუძლებელია აიხსნას ამ კომპანიაში დაკვირვებადი არაკონგრუენტულობა ინტენსიურ ინდივიდუალიზმსა და ჯგუფური მუშაობის, კონსენსუსისადმი ინტენსიურ ლტოლვას შორის. აგრეთვე, თუ მხედველობაში არ მივიღებთ კონპანიის ისტორიას და ბაზისურ რწმენას: „ჩვენ ერთი ოჯახი ვართ და უნდა ვიზრუნოთ ერთმანეთზე“ გაუგებარი დარჩება ავტორიტეტული ფიგურების მიმართ ძლიერ დაუმორჩილებლობასა და ორგანიზაციის მიმართ ძლიერ ლოიალობას შორის დაკვირვებადი არაკონგრუენტულობა.

კონსულტანტის ჯგუფთან მუშაობის შედეგად გაირკვა, რომ ჯგუფმა მოიწვია კონსულტანტი, რადგან მისი მუშაობა გახდეს უფრო ეფექტური, მაგრამ არ ასრულებს კონსულტანტის მიერ შეთავაზებულ მითითებებს (ეს მითითებები მოიცავდა ერთმანეთის უკეთ მოსმენის ტექნიკებს).

კონსულტანტის მუშაობას არანაირი შედეგი არ მოჰყვებოდა, მას რომ არ ეცადა გაეგო რას გულისხმობდა თვითონ ჯგუფი „უფრო ეფექტურში“. აღმოჩნდა, რომ მისი ბაზისური დაშვებებისა და რწმენების ფარგლებში უფრო ეფექტური იყო ის პროცესი, რომელიც მიიყვანდა მას „ჭეშმარიტებამდე და საუკეთესო გადაწყვეტილებამდე“. ამდენად, ჯგუფური დებატები იყო მხოლოდ საშუალება ამ მიზნისთვის. ამდენად, კონსულტანტის ამოცანა გახდა გადაეტანა ფოკუსი ჯგუფური დინამიკის

პროცესიდან გადაწყვეტილების მიღების პროცესზე, „ინტერპერსონალური პროცესიდან“ - „ამოცანის პროცესზე“.

მოხერხდა დროის შენეჯმენტის, დებატების შეჯამების ტექნიკის ტესტირება და ა.შ. რაც შეეხება ინტერპერსონალურ პროცესს, იგი დარჩა ისეთივე კონფორტაციული, რადგან მას საფუძვლად ედო სწორედ ორგანიზაციული კულტურის ბაზისური რწმენა: ჭეშმარიტების განსახლვრის გზაა კონფორტაციული დებატები.

კომპანია B: კონსულტანტი კომპანიაში მიიწვიეს ინოვაციის კლიმატის შესაქმნელად. ორგანიზაციას სჭირდებოდა უფრო მეტი მოქნილობა დინამიკურ ბიზნესის გარემოსთან ადაპტაციისთვის.

ორგანიზაციის კულტურის მანიფესტაციები: დიდი შენობები დიდი დახურული კარებით; ფორმალობის მაღალი ხარისხი; პატივისცემის გამომხატველი რიტუალები აღამიანებს შორის, რომლებიც ერთმანეთს პოლში ხვდებიან; სტატუსის გამომხატველი უამრავი სიმბოლო (მაგ., მაღალი რანგის მენეჯერებისთვის ინდივიდუალური სახადილო ოთახები), აკადემიური და სხვა ტიტულების ხშირი ხსენება; ორგანიზაციაში იგრძნობა შენეგლებული ტემპი, მკაცრი განრიგები, პუნქტუალობა, თათბირებისთვის ფორმალური დოკუმენტების მომზადება, კონცენტრირება პროტოკოლზე; ასკრიპტული სტატუსის პრევალირება.

თათბირზე ხდება ნაკლები კონფორტაცია და ინდივიდუალური აზრის გამოხატვა. თავის დაქვემდებარებულ სფეროებზე შენეჯერების მიერ მოცემული რეკომენდაციები, როგორც წესი, მიიღება.

კომპანიის ისტორია: კომპანიამ წარმატებას მიაღწია იმ აღმოჩენების ინდუსტრიალიზაციით, რომელიც გააკეთდა კომპანიის რამდენიმე წამყვანი მეცნიერის მიერ მის ბაზისურ ლაბორატორიებში.

ჩვენ მიერ აღწერილ A კომპანიისგან განსხვავებით, სადაც „ჭეშმარიტების“ აღმოჩენა ხდებოდა ექსპრესიულ და კონფორტაციულ დებატებში, B კომპანიაში „ჭეშმარიტება“ მოიტანა მეცნიერ-მკვლევარის სიბრძნემ.

კომპანიის ბაზისური დაშვებები და რწმენები:

- თუ არ არის სწორი კავშირი ორგანიზაციის მიზნებსა და ინდივიდის მიზნებს შორის, ინდივიდი უნდა გადავიდეს სხვა პოზიციაზე, ან საერთოდ შეწყვიტოს მუშაობა;

- პატივისცემის ღირსია ის მუშაკი, რომელიც კარგად ასრულებს თავის სამუშაოს და კარგი „ჯარისკაცია“;
- ინდივიდუალურ ექსპერტს „ბოსმა“ უნდა მისცეს მოქმედების თავისუფლება გარკვეულ სფეროში და იგი მხოლოდ ამ სფეროშია „ბოსი“.

როგორც ჩართულმა დაკვირვებამ უჩვენა, ორგანიზაციაში მუდმივად ტრიალებდა ინოვაციური იდეები, მაგრამ ინფორმაცია ვერასოდეს აღწევდა ხელა ეშელონებამდე, რომლებსაც შეეძლოთ იდეების რეალიზაციისთვის ხელის შეწყობა და შესაბამისად, მოგების მოტანა კომპანიისთვის.

კონსულტანტმა შეადგინა რამდენიმე ანგარიში, რომლებშიც აღწერდა თანამშრომელთა ინოვაციურ იდეებს. იგი ცდილობდა ლატერალური (Lateral) კომუნიკაციის წახალისებას, მაგრამ მისმა ძალისხმევამ არანაირი შედეგი არ გამოიღო. მან ვერ შეძლო ინფორმაციული ნაკადებისთვის რაიმე სწორი მიმართულების მიცემა. თუმცა, ყველა ეთანხმებოდა მას, რომ ინოვაციის კლიმატი უნდა შექმნილიყო კომუნიკაციის გაუმჯობესების გზით. აღმოჩნდა, რომ თუ იერარქიის ხელა საფეხურიდან არ თხოულობენ ინფორმაციას, ისე ინფორმაციის მიწოდება „ზევით“ კომპანიაში არ ითვლება კარგ ტონად. ეს ნიშნავდა ექვსის შეტანას იმ საინფორმაციო ბაზაში, რომლითაც სარგებლობდა მენეჯერი. ამდენად, კონსულტანტის ანგარიშების თავისუფალი ცირკულაცია არ ხდებოდა და ინოვაციური ინფორმაცია იკარგებოდა.

ორგანიზაციის კულტურაზე დაკვირვების შედეგად კონსულტანტმა შეცვალა ტაქტიკა და დაიწყო მაღალი რანგის მენეჯერებისთვის ინოვაციური ინფორმაციის მიწოდება პირდაპირ, თავისი სახელით. ეს ორგანიზაციაში შეურაცხყოფად არ უნდა ჩათვლილიყო, რადგან ის იყო „მეცნიერ-ექსპერტი“.

კონსულტანტმა შეძლო ამ ორგანიზაციაში ინოვაციური ინფორმაციის ცირკულაციის პრობლემის დროებითი გადაწყვეტა, მაგრამ ვერ იპოვა კომუნიკაციის სტიმულაციის მექანიზმები, რის გარეშეც ინოვაციურობის ზრდა ორგანიზაციაში ეჭვქვეშ დადგა.

ორგანიზაციული კულტურის თეორიებს აკრიტიკებენ, ძირითადად „ობიექტივიზმის“ მომხრეები „სუბიექტივიზმის“ მაღალი ხარისხის გამო. ფაქტობრივად, ორგანიზაციული კულტურის „აღმოჩენის“ სტანდარტიზებული მეთოდები არ არსებობს. ამ მიდგომაში ვერ შექმნა კონკრეტული მკვლევრის

მიერ განხორციელებული მუშაობის შედეგების ვერიფიკაციის მეთოდები.

ძირითადი კატეგორიები: მეცნიერული მენეჯმენტი, ბიუროკრატია, სამუშაოს გამდიდრება, ლატენტური ორგანიზაციული როლი, კოსფუნქციონალური გუნდი, მატრიცული ორგანიზაციული სტრუქტურა, ინფორმაციის გადამუშავების მოდელი, ორგანიზაციის კულტურა.

სადისკუსიო თემა: რამდენად გამართლებულია მოსაზრება – ორგანიზაციის ფუნქციონირებასთან დაკავშირებული სხვადასხვა პროცესის შესწავლა არაეფექტურია ერთი პარადიგმის ფარგლებში ანუ ყველა პარადიგმას აქვს თავისი „ნიშა“. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, თითოეულმა პარადიგმამ „უნდა იცოდეს“ რომელი პრობლემების კვლევაა შესაძლებელი მისი მეთოდოლოგიური არსენალით.

პირითაღი ლიტერატურა

1. Burns T., Stalker G.M., Mechanistic and Organic Systems, in: Classics of Organizational Theory, Edited by Shafritz J. M., Steven Ott. J., Brooks/cole Pub co, 1992.
2. Clark B.R., The Making an Organizational Saga, in: Classics of Organizational Theory, Edited by Shafritz J. M., Steven Ott. J., Brooks/cole Pub co, 1992.
3. Cobb A. T., Margulies, N., Organization Development: A Political Perspective, in: Classics of Organizational Theory, Edited by Shafritz J. M., Steven Ott. J., Brooks/cole Pub co, 1992.
4. Fayol H., General Principles of Management, in: Classics of Organizational Theory, Edited by Shafritz J. M., Steven Ott. J., Brooks/cole Pub co, 1992.
5. Fiedler E. F., The Contingency Model: A Theory of Leadership Effectiveness, in: Classic Readings in Organizational Theory, Edited By Steven Ott. J., Belmont California, 1989.
6. Herzberg F., One More Time: How Do You Motivate Employees? in: Classic Readings in Organizational Theory, Edited By Steven Ott, J., Belmont California, 1989.
7. McGregor D., The Human Side of Enterprise, in: Classic Read-

ings in Organizational Theory, Edited By Steven Ott. J., Belmont California, 1989.

8. Taylor F. W., The Principles of Scientific Management, in: Classics of Organizational Theory, Edited by Shafritz J. M., Steven Ott. J., Brooks/cole Pub co, 1992.

ഭാഗ്യചക്രം ലിഖിതങ്ങൾ

9. Gouldner A., Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles, in: Classic Readings in Organizational Theory, Edited by Steven Ott. J., Belmont California, 1989.
10. Louis M. R., Organizations as Culture-Bearing Milieux, in: Classics of Organizational Theory, Edited by Shafritz J. M., Steven Ott. J., Brooks/cole Pub co, 1992.
11. Mechanic D., Sources of Power of Lower Participants in Complex Organizations, in: Classics of Organizational Theory, Edited by Shafritz J. M., Steven Ott. J., Brooks/cole Pub co, 1992.
12. Mintzberg H., The Power Game and the Players, in: Classics of Organizational Theory, Edited by Shafritz J. M., Steven Ott. J., Brooks/cole Pub co, 1992.
13. Nohria N., Gulati R., Firms and Their Environments, in: The Handbook of Economic Sociology, Edited by Smelser N., Swedberg R., Princeton University Press, 1993.
14. Roethlisberger F. J., The Hawthorne Experiments, in: Classic Readings in Organizational Theory, Edited by Steven Ott. J., Belmont California, 1989.
15. Pfeffer J., Coalitions, in: Classic Readings in Organizational Theory, Edited by Steven Ott, J., Belmont California, 1989.
16. Pfeffer J., Understanding the Role of Power in Decision Making, in: Classics of Organizational Theory, Edited by Shafritz J.M., Steven Ott, J., Brooks/cole Pub co, 1992.
17. Schein E. H., Defining Organizational Culture, in: Classics of Organizational Theory, Edited by Shafritz J. M., Steven Ott J., Brooks/cole Pub co, 1992.
18. Smircich L., Organizations As Shared Meanings, in: Classics of Organizational Theory, Edited by Shafritz J. M., Steven Ott. J., Brooks/cole Pub co, 1992.
19. Walker A. H., Lorsch J.W., Product versus Function, in: Classics of Organizational Theory, Edited by Shafritz J. M., Steven Ott. J., Brooks/cole Pub co, 1992.

ღია მეზვრიშვილი

ეკოლოგიური სოციოლოგია (ეკონომიკა და საზოგადოება)

თბილისი
„მეცნიერება“
2003

ენობრივი რედაქტორი ღია კაჭარავა
გამომცემლობის რედაქტორი ლ. გულოვანი
ტექნიკური რ. ოკუჯავა
კორექტორი ვ. ხხარტიშვილი

გადაეცა წარმოებს 23.12.2002; ხელმოწერილია დასაბუჯდად
17.03.2003; ქაღალდის ზომა 60X90/16; ქაღალდი თფს.; პირობითი
საბუჯდი თაბახი 195; სააღრიცხვო საგამომცემლო თაბახი 19;

ტირაჟი 500

შეკვეთა 241

ყასი სახელმეკრულები

საწარმო-საგამომცემლო გაერთიანება
„მეცნიერება“
თბილისი, 380060, გამრეკელის ქ. №19