

Dezvoltări teoretice interdisciplinare în managementul organizațional

Mihai Păunescu

Universitatea București

Studiul de față își propune să prezinte modul în care problematica agent-principal în analiza economică a organizațiilor a însemnat chestionarea asumțiilor neoclasice în privința firmei și a managementului organizațional, conducând, în cele din urmă, la elaborări teoretice mai complexe ce constituie convergențe disciplinare între sociologie, economie și științele politice. Problematika agentului și principalului este inseparabilă de distincția dintre proprietate și control în analiza organizațiilor, de analiza privind scopurile legitime ale organizației, de raporturile de putere din cadrul organizațiilor. Neutralitatea etică a conceptului de eficiență este și ea chestionată. Studiul va arăta, de asemenea, cum problematica agent-principal permite inserarea unor considerații etice în analiza de sorginte economică a organizațiilor, conducând la o teorie normativă a managementului organizațional. Toate aceste dezvoltări disciplinare pornind de la economia neoclastică a firmei constituie pași în direcția unificării științelor sociale, cel puțin în domeniul de studiu al organizațiilor. Considerăm că noul tip de analiză din perspectiva raporturilor agent-principal și a responsabilității sociale a organizațiilor se dovedește util în studiul mediului organizațional românesc. Promitem că vom reveni cu cercetări în această direcție.

Agent și principal

Relația agent-principal este implicită în orice situație în care un actor, desemnat prin termenul *principal*, depinde de acțiunea altui actor, *agentul*. Agentul este un actor social ce „acționează pentru” un alt actor social, și anume principalul. Michael Jensen și William Meckling definesc relația agent-principal ca un contract în care una sau mai multe persoane (principalul sau principalii) angajează o altă persoană (agentul) pentru a îndeplini anumite activități în slujba primilor și care, astfel, presupune delegarea

de autoritate către agent. *Reprezentarea* poate deveni problematică atunci când principalul încearcă să obțină un comportament din partea agentului care să fie coerent cu interesele principalului. Asumând raționalitatea ambilor actori implicați (sau categorii de actori), relația dintre agent și principal comportă două probleme importante. Prima e aceea că agentul și principalul au scopuri diferite și adesea conflictuale și este dificil și costisitor pentru principal să verifice acțiunile agentului. *Selecția adversă* intervine atunci când agentul acționează sub propriul potențial, nereflctând abilitățile

de care dispune, mai concret, agentul nu se comportă într-o manieră dorită de principal. Cea de-a doua problemă rezultă din faptul că agentul și principalul se află pe poziții diferite, ce determină niveluri diferite de acceptare și abordare a riscului: știind că nu va suporta decât parțial consecințele propriilor acțiuni, agentul este mai predispus să nu depună un efort maxim în propriile activități și să-și asume riscuri mai mari, conducând astfel la *hazard moral*.

Problematica agent-principal aplicată analizei organizațiilor este de sorginte economică și pornește de la evidențierea limitelor teoriei neoclasică a firmei. Conform acestei teorii, principalii sunt proprietarii sau acționarii organizației, iar agenții sunt angajații, inclusiv și mai ales managerul (în cazul în care el nu este și proprietar). Analiza din perspectivă economică a organizațiilor identifică relația agent-principal și întreaga sa problematică în relația dintre manageri și proprietarii angajatori ai acestora – deținătorii de capital. Teoria neoclasică se bazează pe asumția implicită că agenții își îndeplinesc întotdeauna angajamentele (acționând responsabil) față de principalii (proprietari) și că deci aceștia acționează neproblematic, consecvent intereselor principalilor. Atât teoria neoclasică, cât și teoria agent-principal consideră interesele proprietarilor în economia organizației ca fiind primordiale. Această asumție are la bază două considerente: în primul rând, un considerent bazat pe drepturi – proprietarii sunt cei care înființează, în funcție de propriile interese, organizația respectivă, stabilindu-i și scopurile și asumând astfel calitatea de principalii. Cei care dețin proprietăți, afirma Stinchcombe, fie sub formă de capital, pământ, utilaje sau alte bunuri, au „un drept, justificat social, de a lua o decizie în privința utilizării acestor resurse” (Stinchcombe, 1983, 131, în Scott, 1998, 285). Economia clasică înțelege dreptul de a decide în privința propriilor

resurse ca fiind un drept de la sine înțeles, inclus în dreptul de proprietate. În al doilea rând, prin realizarea obiectivelor, organizația îndeplinește anumite funcții sociale. Obiectivele organizației (reprezentând deci și interesele principalilor) constituie elementele *valoare*, în timp ce celelalte interese sunt mai degrabă neutre în raport cu funcția socială a organizației și se exprimă în costuri. Firmele (organizațiile de afaceri), de exemplu, contribuie la creșterea economiei și a bunăstării sociale atunci când urmăresc eficient interesele proprietarilor, și anume obiectivele de maximizare a profitului.

O poziție diferită de cea clasică este aceea a economiștilor Michael Jensen și William Meckling. Aceștia argumentează că, de fapt, firmele nu sunt personificări și deci nu pot avea obiective. Firma, este o „ficțiune legală ce servește drept centru într-un proces complex în care obiectivele conflictuale ale indivizilor sunt aduse la un echilibru într-un cadru de relații contractuale” (Jensen, Meckling, 1976, 9). Maximizarea valorii de piață (pe piața de capital) a firmei respective devine obiectivul central al acestei ficțiuni legale, făcând posibilă derivarea unor beneficii maxime pentru toți actorii constitutivi (ce se află într-o relație contractuală în cadrul firmei). Firma modernă, cu o structură de capital mixtă – formată din acționari, deținători de obligațiuni, creditori etc. –, în care managerul este cel mult acționar minoritar (altfel spus, în care managerul și proprietarul sunt actori distincți), este, în concepția celor doi autori, o instituție (un tip de organizare) eficientă în reducerea costurilor agent-principal implicite relației dintre manager și deținătorii de capital. Această poziție apelează la argumentul eficienței pentru a explica existența firmelor moderne. Cum se distribuie însă beneficiile rezultate? Se asumă că modalitatea de alocare (de revendicare) a beneficiilor rezultate din creșterea valorii de piață a firmei pentru actorii constitutivi (părțile

contractante în cadrul firmei : investitorii, forța de muncă, furnizorii de materii prime, comunitatea etc.) este una „normală”, „competitivă”. Aceștia obțin cel puțin beneficiile pe care le-ar fi obținut prin cea mai bună utilizare alternativă a resurselor – în caz contrar, actorii raționali nu ar intra într-o relație contractuală suboptimă. Totuși, această poziție presupune, implicit, existența piețelor și a competiției pentru resursele negociate de constituenți (fie că este vorba de munca salariaților, poluarea suportată de comunitate etc.). Maximizarea valorii de piață a firmei nu este așadar un concept neutru, atâta timp cât doar proprietarii au dreptul legal de a revendica această valoare (*residual claimants*).

În plus, maximizarea valorii de piață exprimă mai degrabă interesele proprietarilor legali ai organizației. Agenții au interese diferite față de principalii și, raționali fiind (având un comportament maximizator), vor aloca resurse realizării propriilor interese în detrimentul celor ale principalilor. Astfel, date fiind selecția adversă și hazardul moral în acțiunea agenților, acțiunea organizației în raport cu scopurile stabilite de principalii (scopurile legitime în concepția clasică) ar fi suboptimă.

Există întotdeauna, argumentează teoreticienii modelului agent-principal, inclusiv Jensen și Meckling, un cost al exercitării calității de agent (*agency costs*) de care trebuie ținut seama în funcționarea organizațiilor. Costurile implicite relației agent-principal (costuri ale agenției¹) includ :

1. costurile monitorizării și „alinierii” (prin stimulente) comportamentului agentului ; acestea sunt costuri suportate de către principal și au rolul de a limita selecția adversă și hazardul moral ;

2. costuri reziduale ce rezultă din divergența dintre deciziile agentului (la un anumit nivel al monitorizării și stimulentele) și deciziile ce ar fi maximizat utilitatea principalului.

Aceste costuri sunt incubate de exercitarea calității de agent și rezultă deopotrivă din divergența intereselor agenților și principalilor și din faptul că agenții sunt, la rândul lor, actori maximizatori. Acest lucru nu înseamnă că agenții nu pot fi și altruști. Altruismul nu echivalează însă cu a fi agent perfect, adică a acționa în sensul maximizării intereselor principalului. K. Arrow argumentează că incomensurabilitatea și comunicarea incompletă a valorilor și dorințelor umane fac imposibilă reciprocitatea absolută (Arrow, 1974, 24, în Rowlinson, 1997, 54). Chiar dacă agentul dorește să acționeze congruent intereselor principalului, nu poate avea măsura exactă a direcției și amplitudinii acestor interese.

Internalizarea tranzacțiilor în cadrul reglementat al unei firme permite și supravegherea acțiunilor agenților și impunerea unor sancțiuni în cazul nerespectării sarcinilor. Organizațiile dispun de două instrumente pentru rezolvarea problemei agent-principal : monitorizarea acțiunilor agentului și stimulentele (Pratt, Zeckhauser, 1985). Monitorizarea contractelor se poate face însă și într-un alt cadru instituțional (pe piață, de exemplu), dar argumentul este că structura de autoritate a organizației va minimiza costurile monitorizării, eficientizând astfel acțiunea.

Comportamentul organizațional este ghidat tocmai de minimizarea costurilor implicite relației agent-principal, acesta fiind și principalul avantaj al instituției firmei moderne conduse de un manager în slujba proprietarului. Instituția firmei moderne, în care managerul și proprietarul (sau proprietarii majoritari) sunt actori distincți, este mai eficientă pentru firma având un unic proprietar-manager. Demonstrația este laborioasă și presupune modele matematice destul de complicate, motive pentru care nu o voi detalia în cele ce urmează. În linii principale, se argumentează că, în cazul managerului-acționar majoritar, firma ar

trebui să apeleze la finanțarea prin credit pentru a se dezvolta ceea ce ar implica costuri ale agenției mai mari decât în cazul firmei cu o structură de capital diversificată, în care managerul este cel mult acționar minoritar (un motiv ar fi că băncile dispun de instrumente de monitorizare a acțiunii managerului mai costisitoare decât cele disponibile adunării generale a acționarilor).

Într-o abordare asociată disciplinei finanțelor, Jensen și Meckling dezvoltă o teorie a structurii de capital a firmei ca variabilă dependentă, costurile relației agent-principal fiind variabila independentă. Configurația organizațională (mai precis structura de capital) este rezultatul eficientizării relației agent-principal (al minimizării costurilor agenției). Organizațiile ar fi, conform abordării celor doi autori, seturi de contracte (*nexus of contracts*) ce ar stabili structuri de stimulente (în special monetare) corelate cu performanța în acțiunea dorită de principal, stimulente ce ghidează comportamentele indivizilor astfel încât să maximizeze interesele principalului și să asigure eficiența organizației. Economiiștii operează, în general, cu stimulente monetare care ar avea o valoare egal apreciată de toți actorii (pentru a se evita problema incomensurabilității valorilor) și care, în plus, pot fi cu ușurință corelate cu performanța (Jensen, Meckling, 1976).

Atât principalii, cât și agenții au interese specifice asupra organizației, ceea ce implică o structură de coproprietate a firmei, ipostaziată într-un set de contracte între deținătorii de capital (acționari, creditor) și manageri. Cea mai eficientă formă de organizare este cea care minimizează costurile agenției și aceasta este, susțin Jensen și Meckling, corporația modernă cu o structură de capital diversificată. Autorii introduc sintagma „proprietate difuză”, exprimată atunci când există o diversitate având ponderi relativ egale a intereselor financiare (și deci a scopurilor) actorilor constitutivi.

Pentru cei doi autori însă, actorii constitutivi erau doar deținătorii de capital: acționari exteriori organizației, acționari interni (manageri) și creditor, revendicările asupra „proprietății” fiind împărțite doar între acești actori. Chiar dacă folosesc sintagma „proprietate difuză” a acționarilor, creditorilor, managerilor în corporația modernă, comportamentul acesteia va fi însă, susțin autorii, „social responsabil”. Autorii limitează astfel revendicările asupra firmei (deci inclusiv stabilirea obiectivelor organizației) la revendicări financiare ale proprietarilor legali – ale deținătorilor de capital (*residual claimants*) – și la revendicările pecuniare și nonpecuniare (mărimea biroului, serviabilitatea subalternilor etc.) ale managerilor. Costurile agenției reprezintă compromisul deținătorilor de capital (al intereselor fondatoare prin care se exprimă preponderent funcția socială a organizației) față de interesele celorlalți actori constitutivi enumerați mai sus. Cu cât costurile agenției sunt mai mari, cu atât interesele celorlalți actori sunt mai bine reprezentate în organizație.

O abordare mai recentă, având implicații etice și normative, nu doar economice, este teoria revendicărilor multiple (*stakeholder theory*), propusă mai întâi de Freeman (1984). Această teorie presupune, de pe o poziție normativă, considerarea legitimității intereselor tuturor actorilor constitutivi (*stakeholders*) sociali (incluzând forța de muncă, statul, comunitatea) sau nonsociali (generațiile viitoare, mediul etc.). Expri-marea legitimă, la nivel organizațional, a unor interese constitutive diferite de cele ale deținătorilor de capital (utilaje, pământ și alte resurse) duce la o modificare a relației agent-principal. Devine adesea greu de stabilit cine este agentul și cine este principalul într-un anumit context organizațional, dat fiind că cele două poziții pot fi asumate deopotrivă de ambele părți, în raport cu activități și interese diferite. Acționarii pot fi principalii, iar forța de muncă anagajată

constituie agenții, în raport cu interesele de maximizare a profitului acționarilor (și a funcției sociale de creștere economică); în același timp însă, forța de muncă reprezentată în adunarea generală poate să constituie principalul, iar deținătorii de capital să devină agenți, în raport cu interesele de menținere și creare de locuri de muncă (și a funcției sociale de creștere a ocupării și scăderii șomajului). Prevederile noului Cod al muncii prin care salariații trebuie consultați în decizia de lichidare sau restructurare a organizației sunt elocvente în acest sens.

În plus, această abordare, mai degrabă de sorginte sociologică, este susținută de o serie de teoreticieni, începând cu R. Cyert și J. March (1963), care afirmă că scopurile organizaționale sunt cele stabilite de o coaliție dominantă printr-un proces de negociere. Reificarea scopurilor organizaționale și supoziția identității dintre acestea și scopurile proprietarilor sunt astfel evitate; în organizație, stabilirea obiectivelor este mai degrabă rezultatul unui proces, asemănător celui politic, de negociere și compromisiuri. Alte studii sociologice și analizele instituționale arată caracterul ambiguu al scopurilor organizaționale în multe organizații sau faptul că, adesea, scopurile sunt inventate postdecizional (Weick, 1969, în Scott, 1998, 286), ca justificări pentru o anumită acțiune (Staw, 1980). Toate aceste studii arată că mai degrabă putem vorbi doar de scopuri individuale și exprimări la nivel organizațional ale acestora. Astfel de exprimări constituie raporturile agent-principal la un moment dat, dar nu garantează primordialitatea legală sau socială a vreunui dintre scopurile individuale la nivel organizațional.

O analiză a comportamentului organizațional ar presupune mai întâi identificarea intereselor (sau revendicărilor) exprimate în acea organizație, a legitimității lor în termenii unor valori în sine sau a unor

funcții sociale, precum și a controlului sau puterii asociate respectivelor interese. Aceasta înseamnă decelarea relațiilor agent-principal implicite în acea formă de organizare.

Proprietate versus control

Atât în sociologie, cât și în economie sunt dezbateri importante pe tema semnificației corporației moderne. Se afirmă că dominația marilor corporații în economie a dus la o transformare radicală a societății, acesta fiind și punctul de vedere împărtășit și în capitolul introductiv al articolului de față. Această transformare – societatea organizațiilor – face ca modelele economice clasice și neoclase, dar și cele marxiste să nu mai fie adecvate realității sociale, devenind, astfel, redundante. Transformările sociale, în concepția acestor autori (printre care îi amintim pe A.D. Chandler, J.K. Galbraith, W.R. Scott, H. Mintzberg, P. Drucker), sunt desemnate prin termenii „managerialism”, „industrialism” sau „postindustrialism”. Toate presupun depărtarea de principiile economice clasice sau neoclase și recunoașterea importanței organizării sociale și a actorilor colectivi în societate (Rowlinson, 1997).

În teoria organizațională, problematica agent-principal este inseparabilă de distincția dintre proprietate (*ownership*) și control. În termeni generali, concepția conform căreia managerii, mai degrabă decât deținătorii capitalului (și, implicit, ai resurselor), ajung să domine corporațiile moderne a fost desemnată drept „managerialism”. Chiar dacă proprietatea legală a organizației le aparține acționarilor sau fondatorilor, ale căror interese legitime sunt asumate la nivel organizațional, forța acțională a actorului colectiv astfel constituit și deci controlul acțiunilor acestuia aparține managerilor. În corporațiile moderne, decizia în privința utilizării resurselor îi aparține

echipei manageriale și mai puțin proprietarilor (deținătorilor de resurse). În dreptul comercial se operează distincția între dreptul de proprietate, dreptul de administrare și dreptul de dispunere asupra patrimoniului unei societăți comerciale. Deținătorii drepturilor de proprietate nu sunt neapărat singurii sau cei care uzează într-o mai mare măsură de drepturile de dispunere. În același timp, managerii sunt cei care dețin, pe lângă dreptul de administrare, și drepturi de dispunere asupra patrimoniului societăților comerciale. Legea românească a societăților comerciale², bunăoară, conferă dreptul administratorilor de a dispune de până la jumătate din valoarea activelor societății fără aprobarea adunării generale, adică a proprietarilor societății. Desigur, dreptul de dispunere trebuie exercitat astfel încât să nu prejudicieze interesele societății; numai că etica în afaceri urmărită de manageri (administratori în L31/1990) poate fi diferită de etica maximizării intereselor financiare pe termen scurt ale acționarilor – adică profitul. Așa cum vom vedea în continuare, managerii pot urmări satisfacerea unor obiective și interese diferite de cele ale deținătorilor de capital (ale proprietarilor legali), fie interese personale, fie interese revendicate de alți constituenți, și anume ale muncii, ale comunității etc. Aceasta este principala consecință a separării proprietății legale de control, așa cum susțin autorii managerialiști.

Pe de altă parte, economiștii neoclasici, oponenți ai curentului managerialist, asumă unitatea proprietății și a controlului, argumentând că, atât normativ-legal, cât și din considerente descriptive, echipa managerială acționează în sensul satisfacerii intereselor proprietarilor. Principiul legal este că managerii trebuie să reprezinte interesele proprietarilor organizați în adunarea generală. În plus, se afirmă că există mecanisme legale, uzitate în mod curent de către proprietari, prin care managerilor le pot fi

diminuate puterile și pot fi sancționați de către adunarea generală, asigurându-se astfel acțiunea acestora congruentă intereselor acționariatului. Există însă argumente empirice (care au, de asemenea, și conotații normative) ce arată că reprezentarea intereselor acționarilor sau fondatorilor devine problematică atunci când controlul deținut de manageri este disproporționat, producându-se astfel o disociere între proprietate și controlul acesteia (sau capacitatea de dispunere a ei). În aceste cazuri, controlul proprietarilor asupra propriilor acțiuni se rezumă mai degrabă la opțiunea *exit*, ei având posibilitatea să „iasă din sistem” vânzându-și acțiunile³; opțiunea *voice* – influențarea deciziilor care privesc administrarea propriului patrimoniu – poate fi mult limitată de incapacitatea acționarilor de a se agrega și de a impune mecanisme de participare la decizia administrativă.

Preocuparea privind efectele separării proprietății de controlul exercitat asupra acesteia este prezentă în lucrările lui Adam Smith. Directorii marilor companii nu ar fi, spunea Smith, la fel de eficienți în gestiunea afacerilor ca proprietarii-antreprenori care își asumă ei înșiși atribuții executive. „Fiind mai degrabă gestionarii banilor altor oameni decât ai lor înșiși, nu se poate aștepta ca ei să aibă grijă de acești bani cu aceeași vigilență temătoare cu care partenerii dintr-o întreprindere privată au grijă de propriii bani... Neglijența și risipa, în consecință, vor prevala, mai mult sau mai puțin, în gestiunea afacerilor unei astfel de companii.” (Smith, 1976) Smith credea că, în lipsa unor privilegii de monopol, marile companii nu vor fi competitive în fața inițiativelor de afaceri ale indivizilor.

Istoria l-a contrazis însă pe Smith, răsturnându-i complet previziunea. La începutul secolului XX marile companii fondate și conduse de proprietari-antreprenori au fost nevoite să schimbe conducerea tradițională a proprietarului și să adopte structuri

manageriale distincte, pentru a evita iminența falimentului. Exemplele uzinelor Ford, Siemens sau Mitsubishi sunt grăitoare în acest sens. Declinul acestor companii de succes a putut fi evitat prin instaurarea unui management profesional, în totală opoziție cu tradiția companiilor de a fi conduse de către capul familiei fondatoare. Trecerea la un management profesional nu a fost lipsită de convulsii interne, dar a salvat, în toate cazurile, companiile de la iminența falimentului (Druder, 1973). Pe linia economiei instituționale reprezentată de Thorstein Veblen și John Commons, curentul managerialist a fost cristalizat cu precădere în lucrarea deosebit de influentă a lui Adolf Berle și Gardiner Means, *The Modern Corporation and Private Property* (1932). Atât instituționalismul, cât și managerialismul au contrazis principiile economiei clasice și neoclasice în privința corporațiilor. Adam Smith, de exemplu, în baza principiilor economice clasice, avertiza să nu li se permită managerilor să exercite controlul și să asume responsabilitatea în locul proprietarilor companiei deoarece aceasta ar submina eficiența. Din contră, în lucrarea apărută în 1965, *The Impact of the Corporation on Classical Economic Theory*, A. Berle afirmă, în baza unor date empirice care caracterizau societatea americană încă din anii '60, că majoritatea producției se realizează în companii-gigant, cu proprietate dispersată și având puțini competitori. Controlul companiilor este exercitat de manageri ce se află, la rândul lor, doar sub un vag control exercitat de proprietarii legali (acționari) ai companiei; acest lucru se datorează, în primul rând, „atomizării”, în multe cazuri foarte mari, a acționariatului, care împiedică agregarea eficientă a intereselor acestora. Structura acționariatului marilor companii include fonduri de pensii, fonduri de investiții și bănci care reprezintă interesele a milioane de investitori, precum și mulți investitori individuali minoritari. În studiul

realizat de Berle în 1965, în economia americană, primele 500 de companii în ordinea mărimii aveau structuri de acționariat cuprinzând între câteva mii și un milion de acționari. Agregarea acestora pentru a lua decizii executive este greoaie, în multe cazuri fiind chiar imposibilă. Procesul de atomizare a acționariatului continuă un trend ascendent, cu fonduri de investiții ce reprezintă interesele unor investitori foarte dispersați. În Statele Unite, în același an, numărul total de acționari individuali în primele 500 de companii era de aproximativ 17 milioane, la care se adăuga o cifră aproximativă de 25 de milioane de investitori indirecti din fondurile de investiții și pensii. Controlul pe care aceștia îl puteau exercita în virtutea dreptului de a dispune de propriile resurse era, firește, puternic limitat. Guvernarea corporațiilor este un proces mai degrabă politic, în care au de câștigat interesele organizate pe seama celor disipate. Berle argumentează, pe baza acestor dovezi empirice, că economia capitalistă devine mai degrabă o economie managerială. Aceasta din urmă se caracterizează prin plasarea controlului asupra resurselor în mâinile unor administratori profesioniști ce au o responsabilitate publică, și nu doar una față de angajatori. Economia se bazează nu atât pe întreprinderi private voluntare, cât pe instituții (în sensul de patternuri structurate de acțiune) de gestionare profesională a resurselor. Comportamentul marilor corporații este fundamental diferit de cel al micilor întreprinderi private în mai multe aspecte. În primul rând, în ceea ce privește competiția, marile corporații funcționează mai degrabă într-un mediu puternic reglementat și cu puțini competitori, în care prețul este o decizie administrativă, și nu rezultatul competiției. În al doilea rând, în privința maximizării profitului, marile corporații operează cu un orizont temporal mult mai vast, ceea ce face ca deciziile luate să vizeze consolidarea poziției pe piață, câștigarea

reputației și mai puțin maximizarea pe termen scurt sau mediu a profitului. Considerarea intereselor legitime ale altor constituenți (salariați, comunitate, generațiile viitoare etc.) face ca maximizarea profitului să nu mai aibă același sens și aceeași forță explicativă ca în teoria economică clasică. „Mărirea, spune Berle, „extinde deciziile de afaceri din domeniul pur economic în domeniul mișcărilor sociale susținut de acțiune și reacțiune politică” (Berle, 1965, 35). În timp ce un negustor individual se gândește doar la impactul propriilor decizii asupra lui și a familiei sale, un actor colectiv, cu sute sau mii de acționari și milioane de clienți, gândește deopotrivă economic și politic. Decizia economică este o decizie politică ce favorizează interesele organizate mai degrabă decât rezultatul agregării deciziilor raționale a proprietarilor-antreprenori. Nu doar mărirea, spune Berle, este cauza acestei transformări, ei și influența opiniei publice, prin intermediul statului sau al societății civile. Nu în ultimul rând, scăderea rolului acționarilor de furnizori de capital pentru dezvoltarea afacerilor, așa cum prevede teoria economică clasică, explică diminuarea controlului deținut de aceștia. Companiile se bazează nu atât pe capitalul social pentru finanțarea activităților și dezvoltare, cât, mai cu seamă, pe capitalul obținut din vânzări și credite bancare. Rolul atribuit de teoria economică clasică deținătorilor privați de capital – de investitori ce își asumă riscuri financiare – este tot mai puțin vizibil în economia reală. Dimpotrivă, rolul managerului, al gestionarului resurselor financiare, materiale și mai ales umane devine crucial. Acesta asumă o responsabilitate socială mai degrabă decât una a maximizării profitului. Managerii devin, în concepția lui Drucker, noua elită ce înlocuiește preoțimea, aristocrația și chiar pe oamenii de știință (Drucker, 1973). Managerii, prin intermediul organizațiilor pe care le conduc, îndeplinesc funcții sociale, fiind,

în acest sens, agenții societății, și nu doar ai acționarilor. În lumina argumentelor de mai sus, funcția socială a acționarilor – de furnizori de capital și agenți de dezvoltare – scade.

Aceste transformări sociale (manageriale) sunt mai degrabă prezentate descriptiv și mai puțin explicate de Berle și Means. O explicație, mai degrabă implicită în rândul economiștilor care recunosc schimbările sociale manageriale, este de tip funcționalist. Separarea proprietății de control și dezvoltarea afacerilor în mari companii este mai eficientă decât modelul clasic al proprietarului-antreprenor. Aceasta înseamnă că utilitatea proprietarului (în termeni concreți, profitul distribuit) este mai mare în cazul în care există un manager profesionist decât dacă primul și-ar administra singur afacerile. Exemplele uzinelor Ford, Siemens sau Mitsubishi, evocate anterior, sunt elocvente în acest sens. Totuși, explicația de tip funcționalist nu este satisfăcătoare din moment ce nu proprietarii au fost agenții principali ai acestor transformări sociale, ci mai degrabă alți actori (managerii, statul etc.). Mai mult, termenul „eficiență” este mai degrabă ambiguu în condițiile în care s-a arătat că nu profitul distribuit acționarilor este singurul sau cel mai important obiectiv al organizațiilor.

O explicație sociologică (durkheimiană) ar fi că integrarea în mari companii și plasarea controlului în mâinile unor manageri profesioniști produce solidaritate socială și generează o măsură mai mare de socialitate. Berle spunea că mărirea și opinia publică sunt cauze ale separării proprietății de control. La rândul ei însă, mărirea corporațiilor este (conform previziunilor durkheimiene) rezultatul solidarității organice care determină agregarea părților în sisteme tot mai cuprinzătoare. Managerul „controlează” mai mult decât proprietatea acționarilor, acesta gestionează o structură socială care are nu doar o componentă economică, ci și una

socială și politică. Actorii stabilesc relații sociale intra- și interstructural, devenind astfel constituenți ai unei organizări sociale complexe. Această organizare generează socialitate și normativitate. Cum structura socială a acestei organizări este rezultatul diviziunii muncii și al coordonării (Scott, 1998), managerul îndeplinește rolul social de coordonare, ce asigură (produce) solidaritate socială. Managerialismul, similar teoriei agent-principal, se depărtează astfel de principiile economice clasice, apropiindu-se epistemologic de sociologie și știința politică.

Sociologul Theo Nicols (în Rowlinson, 1997) identifică două variante ale managerialismului: secțional și nonsecțional. Varianta secțională (să-i spunem consensuală) a managerialismului argumentează caracterul benefic social al separării proprietății de control, ceea ce ar face posibilă acțiunea responsabilă social a managerilor. Aceștia vor urmări astfel și interesele legitime ale societății, și nu doar interesele deținătorilor de capital. Există însă și o variantă radicală (secțională) a managerialismului ce accentuează consecințele adverse ale controlului managerial al corporațiilor prin care managerii uzează de putere pentru a-și urmări interesele private.

Teoria revendicărilor multiple⁴

Teoria revendicărilor multiple urmează linia managerialistă, care presupune primordialitatea ontologică a corporațiilor în societate. Pornind de la principiile managerialiste, autori precum Jensen și Meckling au formulat teoria agent-principal, prin care explică, în termeni economici, pierderea de eficiență prin disjuncția intereselor proprietarilor și managerilor, precum și configurațiile structurii de capital ce minimizează aceste pierderi, teoria rămânând, în mare parte, în limitele teoriei neoclasice a firmelor. În

baza acelorași principii însă, teoria revendicărilor multiple schimbă perspectiva, axându-se, în primul rând, pe impactele sociale ale separării proprietății de control. În concepția lui Jensen și Meckling, bunăoară, firmele sunt simple entități fictive, a căror realitate constă într-un set de contracte (*nexus of contracts*) gestionate de manager. Managerul este agentul și el e responsabil exclusiv față de cel care l-a angajat, și anume proprietarul (sau proprietarii) legal(i) al (ai) organizației. Pe de altă parte, teoria revendicărilor multiple asumă realitatea în sine a corporației și a constituenților acesteia, deopotrivă deținătorii de capital, forța de muncă, comunitatea, statul, mediul organizațional. Managerii reprezintă instituția ca atare și sunt responsabili față de constituenții acesteia (*stakeholders*), și nu doar față de proprietarii legali (deținătorii de capital). Ei sunt responsabili pentru satisfacerea intereselor tuturor constituenților, tuturor celor care au revendicări de o natură sau alta asupra organizației, care au de câștigat sau de pierdut de pe urma funcționării organizației și nu sunt neutri față de aceasta. În plus, se consideră, într-o etică organizațională, că interesele organizației prevalează asupra intereselor individuale ale membrilor (fie aceștia chiar deținătorii de capital). Teoria revendicărilor multiple a fost formulată ca o critică la adresa *doctrinei acționariatului* (*stockholder doctrine*) în teoria economică, ce prevede că responsabilitatea de bază a managerului este maximizarea rezultatelor în favoarea proprietarilor legali ai firmei (*residual claimants*).

Teoria revendicărilor multiple sau managementul revendicărilor multiple (*stakeholder management*) a fost formulată atât pentru a explica (caracter descriptiv), cât și pentru a ghida (caracter instrumental) comportamentul organizațiilor. Pe de altă parte, teoria are un fundament normativ în măsura în care presupune recunoașterea existenței intereselor, a legitimității acestora

și a drepturilor tuturor actorilor constitutivi ai unei organizații. Drepturile sunt cu precădere *legale* (dreptul la un anumit tratament în interiorul organizației, de exemplu), dar și *morale*. Un *actor constitutiv* (*stakeholder*) poate fi un individ sau un grup care are unul sau mai multe *interese* sau *drepturi* în organizație și poate fi afectat de acțiunile, deciziile, politicile sau practicile organizației, având, în același timp, și capacitatea de a influența sau afecta, la rândul lui, acțiunile organizației. David Wheeler și Maria Sillanpaa (în Carrol, Buchholtz, 2000) au propus o taxonomie a constituenților folosind categoriile de constituenți primari și secundari, sociali și nonsociale. Constituenții sociali primari ar fi acționarii și investitorii, angajații și managerii, clienții, comunitatea locală, furnizorii și partenerii de afaceri, în timp ce constituenții sociali secundari ar include guvernul și instituțiile de reglementare, grupurile de presiune, mass-media, sindicatele. Constituenții nonsociale primari ar fi mediul fizic și biologic (alte specii) și generațiile viitoare, în timp ce constituenții nonsociale secundari includ, spre exemplu, mișcările sociale ecologiste sau anti-globalizare. Constituenții primari sunt direct afectați și pot afecta, la rândul lor, în mod direct organizația, în timp ce secundarii sunt afectați și acționează mai degrabă la nivel reprezentativ.

Thomas Donaldson și Lee Preston contrastează teoria revendicărilor multiple cu modelul clasic al organizației de tip input-output: investitorii, angajații și furnizorii de materii prime furnizează resurse (input-uri), în schimbul cărora primesc beneficii „normale” sau „competitive” (pe care le-ar fi obținut prin cea mai bună utilizare alternativă a resurselor – a input-urilor). Clienții sunt cei care captează beneficiile (sau output-ul) rezultate în urma competiției. Varianta marxist-capitalistă a acestui model este similară, doar că, în locul clienților, beneficiarii „jocului” economic sunt

investitorii care captează „beneficiile” produse de organizație (*plusvaloarea*). Prin opoziție față de acest model, teoria revendicărilor multiple „argumentează că *toate* persoanele sau grupurile ce participă într-o organizație, având interese legitime, fac astfel pentru a obține beneficii și nu există o prioritate *prima facie* a vreunui set de interese și beneficii asupra altuia” (Donaldson, Preston, 1995, 68).

Donaldson și Preston argumentează că teoria revendicărilor multiple este invocată în maniere diferite, ce presupun abordări diferite ale organizațiilor și ale scopurilor acestora, metodologii de cercetare și date empirice distincte. În manieră descriptivă, teoria este folosită pentru a explica și descrie comportamentul organizațional, și anume: natura firmei (Brenner, Cochran, 1991) în opoziție cu modelul neoclasic, semnificațiile pe care managerii le atașează actului de conducere (Brenner, Molander, 1977) sau felului în care anumite corporații sunt conduse în realitate (Clarkson, 1991). Din perspectiva caracterului descriptiv, teoria se definește în opoziție față de modelul neoclasic al firmei, înscriindu-se mai degrabă pe linia behavioristă a lui R. Cyert și J. March, continuată de perspectiva managerialistă prezentată anterior. Spre deosebire de acestea însă, managementul revendicărilor multiple conține, după cum vom vedea, o componentă normativă intrinsecă, în strânsă legătură cu componentele descriptivă și instrumentală.

O altă manieră de a invoca teoria este cea instrumentală. În acest fel, teoria, în conjuncție cu date empirice, este utilizată pentru a stabili eventualele legături între managementul revendicărilor multiple și performanța corporațiilor. A. Carrol și A. Buchholtz se referă, astfel, la *abordarea strategică* prin care constituenții (*stakeholders*) sunt imaginați ca simpli factori ce trebuie luați în considerare în îndeplinirea scopurilor organizației de a produce profit

pentru acționarii acesteia sau, cum spun Donaldson și Preston, în îndeplinirea obiectivelor tradiționale ale corporației (profitabilitate, creștere etc.). Această abordare vede constituenții ca *instrumente* ce pot facilita sau împiedica realizarea obiectivelor strategice ale firmei. Managementul revendicărilor constitutive este folosit pentru a crește eficiența organizației. La fel cum Jensen și Meckling vedeau organizația ca o sumă de contracte ce minimizează costurile implicate în relația agent-principal sau a felului în care Williamson concepea organizația ca economisire a costurilor tranzacționale, considerarea intereselor actorilor constitutivi ar fi doar un instrument pentru creșterea eficienței, exprimată în creșterea profitului.

A treia variantă a teoriei este cea normativă. Teoria este astfel utilizată pentru a identifica și interpreta *funcția* organizației, inclusiv identificarea *principiilor etice* care trebuie să ghideze managementul organizației. Evan și Freeman afirmă chiar că teoria trebuie să redefiniească scopurile firmei. „Scopul central al firmei este, în opinia noastră, să servească drept vehicul pentru coordonarea intereselor constituenților.”

Correspondența între teorie și datele empirice despre organizații nu este o chestiune semnificativă în cadrul acestei abordări. Mai important este modul în care teoria consideră constituenții: nu doar ca indivizi sau grupuri ce dispun de putere economică sau legală, ci și ca actori ale căror interese au *valoare intrinsecă*. Managementul este investit cu încredere de către aceștia și are o responsabilitate față de toți constituenții, în mod egal, și nu doar față de acționari (deținătorii de capital). Donaldson și Preston argumentează că abordarea normativă constituie fundamentul teoriei revendicărilor multiple prin care se recunoaște relevanța intereselor constituenților în scopuri de cercetare, intervenție sau de principiu. O dată recunoscut statutul moral al

intereselor constitutive, trebuie căutate criteriile, fie acestea norme sociale sau principii etice, pe baza cărora managerii să adopte decizii corecte sau benefice pentru organizație. Criteriul eficienței, bazat pe o etică a pieței, este doar unul – nu și cel mai dezirabil – dintre criteriile ce pot fi folosite în luarea deciziei. Economia neoclasică, folosind criteriul eficienței, asumă că maximizarea valorii de piață a firmei constituie criteriul de bază ce guvernează luarea deciziei. Pe de altă parte, Jensen și Meckling adaugă interesele managerului (consumul de resurse în folos personal) printre criteriile de luare a deciziei, alături de maximizarea valorii de piață a firmei. Cu alte cuvinte, economia neoclasică consideră criteriul eficienței asumând inexistența costurilor agenției, în timp ce Jensen și Meckling elaborează un model ce dă seamă de aceste costuri. Considerându-le pe cele din urmă constrângeri de natură obiectivă, având același statut cu celelalte costuri de producție, eficiența rămâne singurul element de *valoare*, cu încărcătură normativă. Teoria revendicărilor multiple relativizează acest criteriu, transformând costurile (de resurse umane, de mediu etc.) în elemente de valoare în sine și impunând nevoia căutării unui criteriu de natură normativă care să guverneze luarea deciziei.

Această abordare se depărtează de considerentele de eficiență economică pe care se baza abordarea instrumentală pornind de la teoria agent-principal, pentru a recurge, în ultimă instanță, la argumente normative. A. Wicks și R. Freeman propun, pornind de la considerente normative, depășirea polarității metodologice pozitivism-antipozitivism în analiza organizațiilor. Ei argumentează că atât pozitivismul, cât și antipozitivismul se bazează pe o pretinsă neutralitate etică ce le golește de conținut. Autorii propun o metodologie pragmatică ce ar putea face loc eticii în cercetare și care „să servească scopuri umane, să evidențieze

simultan dimensiunea morală a organizațiilor și astfel cercetarea să aibă valoare practică” (Wicks, Freeman, 1998, 123). Abordarea instrumentală trebuie, cu alte cuvinte, să-și conștientizeze principiile etice (să servească scopuri umane), și nu să asume eficiența ca principiu neutru, universal. Din această perspectivă, managementul devine o chestiune în primul rând normativă, deconstruindu-se mitul managementului ca modalitate de realizare a eficienței. În consecință, teoria a asimilat considerații etice, ceea ce a implicat o aplicare a teoriilor dreptății în analiza organizațiilor. W. Evan și R. Freeman (în Donaldson, Preston, 1995), bunăoară, recurg la conceptul rawlsian de *echitate (fairness)* ca ultim criteriu pentru negocierile (coordonarea) între interesele constituenților. Organizația este asemănătoare „contractului social” ce se bazează pe o serie de principii generale ce guvernează comportamentul uman, mai degrabă decât pe considerente de eficiență. Oricare dintre aceste teorii (teoria contractului social, libertarianismul, utilitarismul) poate furniza principiile ultime pe care se bazează orice analiză privind responsabilitatea socială a corporațiilor.

Responsabilitatea socială a organizațiilor

În strânsă legătură cu varianta normativă a teoriei revendicărilor multiple, s-a dezvoltat conceptul de *responsabilitate socială a corporațiilor*. Conceptul are, de asemenea, conotații atât descriptive, cât și instrumentale și normative. Substanța conceptului este însă de natură etică. Modelul clasic de responsabilitate a corporațiilor îi aparține tot lui A. Smith. Punctul de plecare este celebrul concept al „mâinii invizibile” care, conform lui Smith, face ca urmărirea intereselor particulare ale firmelor pe piață să fie în sine un comportament responsabil,

ce duce la eficiență socială. Responsabilitatea socială a organizațiilor era de natură strict economică. Ceva mai târziu, acestei viziuni strict economice i-a luat locul modelul legal. Corporațiile nu au doar o responsabilitate economică, ci și una legală; comportamentul organizațiilor trebuie să fie în spiritul normelor legale ale societății. Mediul în care funcționează și la care trebuie să se adapteze organizațiile nu mai este unul pur tehnic, al cererii și ofertei, ci și unul instituțional. Empiric, s-a observat dezvoltarea structurii organizaționale în consonanță cu diverse prevederi legale (mecanisme interne de apel în cazuri de discriminare, mecanisme interne de soluționare a conflictelor). Aceste structuri, chiar dacă nu aveau un rol funcțional, fiind „decuplate” de componenta operativă a organizației, aveau rolul de a pune la adăpost organizația în cazul potențialelor litigii legale.

Începând cu anii '50 însă, conceptul de *responsabilitate socială a corporațiilor* a căpătat sensuri mult extinse. Archie Carroll (2000) a formulat o definiție a conceptului de *responsabilitate socială a corporațiilor*, identificând patru direcții de responsabilitate: economică, legală, etică și filantropică. Responsabilitatea economică este aceea de a produce bunuri și servicii cerute pe piață, la prețuri considerate de societate ca fiind adecvate. În al doilea rând, organizația are responsabilitatea legală de a fi în acord cu sistemul de reguli formale care întrupează „etica codificată” a societății. Responsabilitatea etică se referă la acele activități și practici dorite sau interzise de societate, deși necodificate în legi. De exemplu, mișcările sociale environmentale, mișcările privind drepturile consumatorilor (consumerismul) reflectă schimbări de valori sociale ce pot conduce ulterior la modificări legislative. Organizațiile trebuie să anticipeze (sau anticipează) aceste schimbări și să reflecte valorile și normele sociale emergente. Un

exemplu în acest sens ar fi acela al câtorva companii de electricitate din Suedia, printre care și în mod special compania ASEA, implicate într-un proiect al Națiunilor Unite la sfârșitul anilor '60. Companiile au fost aspru criticate de către presa scandinavă pentru implicarea într-un proiect susținut de Națiunile Unite și Banca Mondială, de electrificare a unei zone sărace din Africa subsahariană. Proiectul fusese, de asemenea, aprobat de guvernul socialist din Suedia. Scopul era unul eminent social, de ridicare a standardelor de viață într-o zonă extrem de săracă. Proiectul era însă localizat într-o colonie portugheză, iar participarea firmelor suedeze, argumenta presa scandinavă, era de natură să „susțină colonialismul” prin ridicarea standardelor de viață ale populației native și îmbunătățirea imaginii „exploatorilor imperialiști” (Drucker, 1985, 314-315). Iată deci cum valori sociale emergente, neexprimate în textul legii, sunt repere în aprecierea responsabilității sociale a corporației.

A patra dimensiune, responsabilitatea filantropică sau voluntară a organizației, se referă la implicarea acesteia în misiuni caritabile sau activități sociale care nu sunt cerute în mod imperativ de societate nici legal și nici etic, dar sunt de dorit și contribuie la aprecierea publică a organizației. P. Drucker argumentează că expansiunea așteptărilor societății față de corporații nu este un indicator al ostilității față de lumea afacerilor, ci, dimpotrivă, exprimă succesul recunoscut social al acestora. Conceptul în patru dimensiuni al lui Carroll exprimă, în primul rând, o realitate socială: multe corporații se ghidează după aceste principii, conceptul fiind, în acest sens, unul descriptiv. Pe de altă parte însă, s-au făcut studii (Clarkson, 1995) care să arate caracterul instrumental al conceptului: în ce măsură responsabilitatea socială a corporațiilor asigură reușita acestora, în termeni economici de profit. Conceptul exprimă însă valori și

așteptări sociale, având, din acest punct de vedere, o natură normativă. Substanța conceptului este dată tocmai de caracteristica normativă a acestuia. Astfel, comportamentul real al organizațiilor ce se ghidează după acest concept sau performanța respectivelor organizații pot fi explicate tocmai prin *valoarea intrinsecă* pe care societatea o recunoaște revendicărilor de sorginte legală, etică sau filantropică asupra organizațiilor. Faptul că aceste valori sunt *prețuite* (chiar în termeni economici) de către societate le face relevante în analiza comportamentului (managementului) organizațiilor.

Am văzut așadar cum teoria agent-principal a condus la modificarea teoriei economice clasice, precum și a teoriei neoclasice a firmelor, la relativizarea termenului *eficiență* în evaluarea comportamentului organizațional și la introducerea unor considerații etice și normative în analiză. Din această perspectivă, știința economică, analizând comportamentul corporațiilor, se depărtează de asumțiile economice clasice, apropiindu-se epistemologic de sociologie și știința politică. Analiza se centrează mai mult pe raporturile de putere din cadrul organizațiilor, pe procesele de stabilire a scopurilor, modalitățile de alocare a resurselor, direcțiile în care „inculcarea” organizațiilor în sistemul social mai larg afectează comportamentul acestora. Pentru teoria neoclasică a firmelor, scopurile erau neproblematic, fiind asimilate intereselor proprietarilor legali, comportamentul organizațiilor, de asemenea, fiind orientat spre obținerea eficienței, iar relația cu societatea privea doar funcția eminent economică. „Descoperirile” empirice privind separarea proprietății de control, costurile relației agent-principal, urmate de „revoluția” managerialistă și, mai târziu, de contestarea funcțiilor clasice ale managementului de către teoria revendicărilor multiple au condus la o schimbare de paradigmă în economia organizațiilor.

Note

1. *Agency costs*.
2. Legea 31/1990.
3. Această opțiune este, la rândul ei, dependentă de existența și funcționarea corectă a piețelor de capital.
4. *Stakeholder theory*.

Bibliografie

- Arrow, K.J. (1974). *The Limits of Organization*, New York : W.W. Norton
- Berle, A.A. (1965). The Impact of the Corporation on Classical Economic Theory. *The Quarterly Journal of Economics*, 79, 1.
- Berle, A.A. și Means, G.C. (1997). The Modern Corporation and Private Property. În M. Rowlinson. *Organisations and Institutions. Perspectives in Economics and Sociology*. Basingstoke : Macmillan Business.
- Carrol, A.B. și Buchholtz, A.K. (2000). *Business & Society. Ethics and Stakeholder Management*. Cincinnati : South-Western College Publishing.
- Clarkson, M.B.E. (1995). A Stakeholder Framework for Analyzing and Evaluating Corporate Social Performance. *The Academy of Management Review*, 20, 1.
- Cyert, R.M. și March, J.G. (1963). *A Behavioral Theory of the Firm*, Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Donaldson, Th. și Preston, L.E. (1995). The Stakeholder Theory of the Corporation : Concepts, Evidence, and Implications. *The Academy of Management Review*, 20, 1.
- Drucker, P.F. (1985). *Management : Tasks, responsibilities, Practices*. New York : Harper & Row Publishers.
- Freeman, R.E. (1984). *Strategic Management : A Stakeholder Approach*. Boston : Pittman Books Limited.
- Jensen, M.C. și Meckling, W.H. (1976). Theory of the Firm : Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3, 4.
- Jones, Th.M. (1995). Instrumental Stakeholder Theory : A Synthesis of Ethics and Economics. *The Academy of Management Review*, 20, 2.
- Pratt, J.W. și Zeckhauser R.J. (1985). Principals and Agent : An Overview. În J.W. Pratt și R.J. Zeckhauser (eds.). *Principal and Agents : The Structure of Business*. Boston : Harvard Business School Press.
- Rowlinson, M. (1997). *Organisations and Institutions. Perspectives in Economics and Sociology*. Macmillan Business.
- Scott, W.R. (1998). *Organizations. Rational, Natural and Open Systems*, Prentice Hall International Inc.
- Smith, A. (1976). An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. University of Chicago Press. În M. Rowlinson. *Organisations and Institutions. Perspectives in Economics and Sociology*. Macmillan Business.
- Staw, B.M. (1980). Rationality and Justification in Organizational Life. *Research in Organizational Behavior*, 2.
- Stinchcombe, A.L. (1998). Economic Sociology, New York Academic Press, 1983. În W.R. Scott. *Organizations. Rational, Natural and Open Systems*. Prentice Hall Int. Inc.
- Weick, K.E. (1998). The Social Psychology of Organizing. Reading, MA : AddisonWesley, 1969. În W.R. Scott. *Organizations. Rational, Natural and Open Systems*, Prentice Hall Int. Inc.
- Wicks, A.C. și Freeman, R.E. (1998). Organization Studies and the New Pragmatism : Positivism, Antipositivism, and the Search for Ethics. *Organization Science*, 9, 2.

Abstract

This paper aims to present the agency theory in the organisational analysis and the transformations it brought in the neo-classical theory of the firm. Agency theory is known as a borderline theory in economics and sociology mainly stemming from the distinction between ownership and control in the corporate business and the unbalanced power and leverage that managers have in these organisations. The study goes even further, arguing for the ethical neutrality of the concept of efficiency, so dear to economists' hearts. The study unveils the ways in which ethical reflection could be employed in organisational and management analysis, thus leading to a normative theory of management. These disciplinary developments starting from the neo-classical theory of the firm constitute major steps towards unifying the assumptions of the social sciences, at least in the organisations' field of study.

Primit la redacție : septembrie 2003