

FEJEZETEK A SZERVEZETI LÉT ONTOLÓGIÁJÁBÓL: A LÉTSZFÉRÁK ÉS A MENEDZSMENT

CHAPTERS ON THE ONTOLOGY OF ORGANIZATIONAL LECTURE: SPHERES OF EXISTENCE AND MANAGEMENT

Dr. Tóth József ^{1*}

¹ Szervezéstudományi és Logisztikai Tanszék, Gépipari és Automatizálási Műszaki Főiskolai Kar, Neumann János Egyetem, Magyarország

Kulcsszavak:

létszférák
rendszer
formális
informális

Keywords:

spheres of existence
system
formal
informal

Cikktörténet:

Beérkezett: 2017. szept. 18
Átdolgozva: 2017. szept. 26.
Elfogadva: 2017. szept. 29.

Összefoglalás

A létszférák menedzselésének kérdései. A rendszerteremtés útja a mentálistól az informálisra át a formálisig és vissza.

Abstract

Management issues of the spheres of existence. The path of system creation from mental to informal across the formal and back.

1. Bevezetés

A menedzsment klasszikus funkciója a szervezetek kialakításakor, a rendszer által „befogott” lokális térben, a formalizáció (szabályozottság) és a centralizáció (a rendszerre vonatkozó döntések központosítása) erősítése, valamint a diffuzitás (egyenetlenség), a kontingencia (esetlegesség) és az entrópia (rendezetlenség) csökkenése, illetve megszüntetése.

Ennek a rendszerteremtési „technológiának” óriási történelmi jelentősége van, hiszen a modern polgári társadalom makroszintű létszférái (politika, gazdaság stb.) az ilyen módon kiépített, zárt, „bürokratikus” és a civil társadalomból „kiemelkedő”, rendszerek létrejöttével szerveződnek meg.

A rendszerteremtési „technológia”, vagyis a menedzseléssel érvényesülő formalizálódási folyamat az alapvető viszonyok szabályokba való rögzítésével alakított ki formális és szilárd szerkezetet.

2. A szervezeti rendszer teremtése formalizált szféraként

A klasszikus rendszerteremtés megoldandó legfontosabb feladata kétségtelenül a szabályozhatóság problémája volt. Kérdés az, hogy mely területeket lehet szabályozni a külsővé

* Dr. Tóth József. Tel.: +36 76 516300
E-mail cím: toth.jozsef@gamf.uni-neumann.hu

vált (értsd: emberi magatartások, cselekedetek révén manifesztálódott) viszonyok közül. Annak ellenére, hogy az emberi történelemben mindenre volt kísérlet és szándék, lényegében két „viszony-rendszer” volt igazán „alkalmas” arra, hogy szabályozásra kerüljön. Az egyik terület az emberek tevékenysége (munkája), amelyet közösen végeznek a rendszerben, a másik pedig az alá és fölrendeltséget teremtő hatalmi-hatásköri „viszony-rendszer”.

A polgári társadalmakban a menedzsment által teremtette rendszerek mindenekelőtt a munka szabályozottságának eredményeképpen váltak dominánssá és hozták el a történelemben a modernizációt. A szabályok e területen lényegében az emberek közötti „horizontális” viszonyokat rögzítették. A munkamegosztás ugyanis „laterális” jellegű kapcsolatok hálójá, így az ezt rögzítő rendszer is laterálisan kellett, hogy kiépüljön.

2.1. A szervezeti rendszer formalizált szférává redukálásának hátrányai

Ugyanakkor önmagában ez a szabályrendszer nem biztosította igazán a rendszer szilárdságát. A szabálynak, mint a „szükségszerűségnek” immanens lényege a kötelező jelleg és a kikényszeríthetőség. Ezt a normativitást csak a hatalom (hatáskör) megosztása, illetve a rendszer vertikális (hierarchikus) szabályrendszere garantálhatta. Ebben ragadható meg a szervezeti rendszereket modellező weberi ideáltípus lényege is. (Weber 1970:49-63)

Jelezni kell azonban, hogy az így kialakult konstrukció a struktúra „rögzítését” kitűnően megoldotta ugyan, de szükségszerűen kiiktatta a rendszerjellemzők közül a dinamikát, ugyanis a formalizáció a struktúra megszilárdítását éppen a változás blokkolásával és az állandóság rögzítésével érte el. Ez a szervezeti lét ontológiájában megfigyelhető jelenség, amely a „struktúra versus dinamika” ellentéppárral fejezhető ki, azt jelzi, hogy a Heisenberg-féle határozatlansági reláció a társadalmi szerkezetek tekintetében is érvénnyel bír. (Heisenberg 1978:60-64)

Már Weber is látta, hogy szabályok, a szükségszerűséget érvényesítve, lezárják a haladás útját és ezzel eredendően konzervatív jelleget kölcsönöznek a szervezeti rendszernek. Továbbá: ha a rendszer a képlékeny szféráit elfojtja, óhatatlanul is kiteljesednek a bürokrácia negatív elemei. Ez a jelenségkör a rendszerműködés természetes velejárója volt és maradt.

Kétségtelen tehát, hogy a szervezeti viszonyok teremtése szükségszerűen és mindenekelőtt a formális szférára létrehozását kellett, hogy jelentse. Az is egyértelmű, hogy nincs és soha nem is volt szervezeti rendszer formális szféra nélkül. A formális létrejötte a rendszerteremtés meghatározó és elsődleges eleme, hiszen enélkül semmiképpen nem érvényesülhet a menedzsment funkciója, a hatékony és eredményes (nyereséges) rendszerteremtés és működtetés. Ennek a szférának a kiépülése azonban még nem garanciája annak, hogy minden korban és minden szervezetközi kontextusban érvényesülhet is a menedzsment funkciója.

A „formális” kialakulásának menedzselése paradox módon olyan jellemzőket is magával hozott, amelyek a társadalomfejlődés előrehaladásával, bizonyos történelmi korokban éppen a menedzsment funkciónak érvényesülését korlátozták. A modern társadalom történeti folyamatai fokozatosan láthatóvá tették, hogy a hatékony és eredményes rendszerműködésben egyre inkább meghatározó jelentőséggel bírnak a szervezeti lét nem formális elemei. A társadalmi modernizáció történeti kiteljesedése tehát szükségszerűen hozta magával azt, hogy a szervezeti lét teljes szerkezete a menedzsment fókuszába kerüljön.

Meglehet, a „létrejövés” a menedzsment történeti folyamatában, kezdetben elfojt (a szemléletben is és a gyakorlatban is) minden a formálistól eltérő viszonyrendszert, de azok akkor is léteznek, ha nem látszanak. Sőt a formális „alatt” meghúzódó mentális és informális létszféra a rendszer immanens része maradt a formális kialakulásakor, abszolutizálódott egzisztálásakor és folyamatos reprodukciójakor is. Valószínűsíthetően a látencia elsődleges oka az volt, hogy a formális létrejötte és létezése a mentális és informális meghaladásaként tűnt fel. Tehát abban a menedzsment generálta folyamatban, amelyben a rendszerteremtés az alacsonyabb szervezettség felől a formális kiteljesedés irányába mutató szakadatlan mozgásként jelent meg, a formális szintjéről „visszatekintve” a meghaladott szférák retardált tartalmát és jellemzőket kapnak.

Mindennek ellenére, amíg ez tarthatatlanná nem vált, a menedzsment a létszférák közül csak a „formálisra” koncentrált, mint a szervezeti lét ontológiailag „kiteljesedett”, tökéletes (értsd: „ideáltipikus”) szférájára. Ezenközben nemcsak a „mentális” és az „informális” szférát és nem is csak a dinamikát iktatta ki a működési tényezők közül, hanem a rendszeren belüli „szabadságot” is „feláldozta” a szükségszerűség „oltárán”.

3. A rendszerteremtés fejlődési iránya: elmozdulás formálistól a mentális és az informális szférák felé

A formális szféra irányába való „kiteljesedés” folyamata, illetve a formális abszolutizálódásának időszaka persze lényegében nem változtatott sem az informális sem a mentális szféra jellemzőin. Ezek a létszférák, ha rendszer kiépülésének folyamatában elfedődtek is, többé-kevésbé megőrizték mindazokat a jellemzőiket, amelyek az emberhez való közelségből, az alacsony formalizációból és a „preobjektívációs” folyamatból fakadtak. Így, ezek a létszférák a szervezeti létben ott voltak a formális abszolutizálódásának időszakában is, mint „potenciák”, és mint az „egyes” irányába való kiteljesedés lehetőségei.

Végül is leginkább a humán erőforrás (és az általa hordozott tudástőke) jelentőségének erősödése vetett véget a formális uralmának és kényszerítette ki a szervezeti autonómiák erősödését és a bürokratizáltság szintjének csökkenését.

A modernizációs folyamatok által igényelt humán alkotó energiák kiteljesedését, valamint az innováció rendszerszintű megjelenését megalapozó kreativitást igénylő elementáris társadalmi szükséglet szorításában a menedzsment a formális korlátokat oldva, új szervezetépítési stratégiaként, a mentális és informális szféra irányába fordult.

A menedzsmentnek a formálistól a mentális és az informális felé való /vissza/fordulása, egyben a „szükségszerűségtől” a „szabadság” értékfogalma felé való elmozdulás folyamata is (Kant harmadik antinómiája). (Kant 1981:297-298) A menedzsment, ebben a „kopernikuszi fordulatban”, megőrizte a szervezeti lét külsővé vált és objektiválódott „háját”, a szabályok által rögzített formális viszonyok rendszerét, de kiemelte a látenciából a szervezeti lét képlékeny, „szoft” jellegű viszonyrendszerét.

A probléma azonban ebben az „átállásban” az volt, hogy a menedzsment a mentálisra jóval nehezebben tud befolyással lenni, mint a formálisra és látni kell azt is, hogy az informális „formálhatósága” tekintetében sem sokkal jobb a helyzet.

A klasszikus menedzselés által kiépített rendszer legnagyobb ellentmondása a szervezeti lét lényegéből fakad, tehát abból hogy ontológiailag egymásra rakódva létezik a formális (teremtett, objektiválódott) és a mentális (a teljesen emberi és a nem elidegenedett, hiszen nem formalizálódott) szféra. E két létszféra között mindig is igen jelentős feszültségek gerjedtek, azt azonban azért nem lehet mondani, hogy diametrálisan ellentétes oldalon lennének, hiszen a szervezeti lét reprodukciója a mentális szándékok külsővé válását jelenti, vagyis a tudat vezérli a cselekvést és a cselekedetek objektívációja maga a megszilárdult szervezeti viszonyrendszer.

E két szféra között húzódik meg, mintegy közbülső elemként az informális, amely közvetít a mentális és a formális között és egyébiránt mindkét szféra jellemzőit hordozza. Ugyanakkor az informális egyértelműen „külsővé vált” és ebben a formálissal teljesen megegyező léthelyzetben van. Azt is lehet mondani, hogy a két létszféra egymástól csak a formalizáltság mértékében különbözik.

4. Összegzés

A rendszernek a formalizálódásból faladó merevségét oldani, intézményesen és „diaszinkronikus” (értsd: egyszerre szinkronikus és diakronikus) jelleggel, csak új, a szervezeti lét

komplex rendszerét determináló menedzsment „területek” kialakításával lehet. Ezért is épültek ki például a projektmenedzselés, a motivációmenedzselés és a minőségmenedzselés „technotechnológiai”.

A projekt a rövidtávú és szigorú rendszerszervezéssel és a stratégiai menedzsment logikájának (tervezés és ennek megfelelő „teremtés” vagy „feltalálás”) alkalmazásával oldja a rendszer formális belső (és külső) viszonyait.

A projekt tehát a stratégiai menedzsment innovációja a „stratégiai akciók” irányába, a szabadság viszonyainak garantálása érdekében. A motivációmenedzselés a mentális stimulálása a szükségletstruktúra manifeszt értékekkel való befolyásolására révén.

A minőség/menedzsment/ pedig nem más, mint az a kiválasztódott /egyen/érték, amely a minőség-tudatossággal és a minőségre irányuló cselekvéssel egy kapcsolati rendszerbe tagolja a mentálist és a formálist.

Úgy véljük, hogy az ív, amelyet a szervezeti lét fejlődése leír a társadalom modernizálódási folyamatában, összességében nem sokban különbözik attól, amit az egyéni és a társadalmi lét ontológiájának történetiségében látunk. Ez megnyugvással is tölthet el bennünket, hiszen az itt érzékelhető konzisztencia reményt adhat arra, hogy a társadalom mégiscsak, mint „egészséges” és „szerves” komplexum létezik és változik.

Irodalomjegyzék

- [1] Dobák Miklós-Antal Zsuzsanna (2011): Vezetés és szervezés. Aula
- [2] Csepeli György (2001): A szervezkedő ember. Osiris Kiadó, Budapest
- [3] Heisenberg, Werner (1978): A rész és az egész. Gondolat, Budapest
- [4] Kant, Immanuel (1981): A tiszta ész kritikája. Akadémiai Kiadó, Budapest
- [5] Perrow, Charles (1994): Szervezetszociológia. Osiris-Századvég, Panem-McGraw-Hill, Budapest
- [6] Sweiby, Karl Erik (2001): Szervezetek új gazdasága: a menedzselt tudás. KJK KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft. Budapest
- [7] Weber, Max (1970): Állam Politika Tudomány. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest
- [8] Weber, Max (1982): A protestáns etika és a kapitalizmus szelleme. Gondolat, Budapest
- [9] Weber, Max (1987): Gazdaság és társadalom. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest