

Gondolatok a szervezeti jellemzőkről, a szervezeti viselkedésről és a szervezettipizálásról

„Minden tudomány fejlődésében szükségszerűen van egy olyan szakasz, amikor kidolgozza a pontos mérés és az események dimenzióinak egzakt leírási módszerét” — írja R. B. Cattell, [5] majd hozzáteszi: a személyiség fejlődésének, változásának és működésének megbízható törvényszerűségeit akkor tárhatjuk fel, ha képesek vagyunk a személyiség pontos leírására adott konkrét pillanatban. Szükség van tehát olyan tulajdonságokra, dimenziókra és mércékre, amelyek segítségével a vizsgálat tárgya megragadható, viselkedése magyarázható, változása kellő biztonsággal előre jelezhető.

Ha azonban a vizsgálat tárgya olyan összetett, komplex és halvány körvonalakkal rendelkező dolog mint például az emberi személyiség, akkor nem elegendő csupán a megfelelő tulajdonságok és dimenziók kidolgozása, hanem szükség van a tulajdonságok rendezésére, belső rendszerének kialakítására, s integráló jellegű kategóriák megalkotására is. A vonások, jellemzők ezen együtteseit típusoknak nevezzük.

A tipizálás mint a tudomány eszköze egyáltalán nem új jelenség. A pszichológiában a típusrendszerek több évszázados múltra tekinthetnek vissza, a szociológiában típusokat használ például E. Durkheim és M. Weber, a közgazdaságtanban a koordinációs mechanizmusokat Kornai János típusok segítségével írja le. [4, 17, 9]

A tipizálás mint a megismerési folyamat lépcsőfoka az utóbbi időkben fokozatosan helyet kapott a szervezetelméletben is. Többféle tipizálási rendszert ismerünk, sőt tipizálási irányzatokat is megkülönböztetünk. Ismert például a bürokratikus és nem bürokratikus szervezettípusok szembeállítása, vagy Burns és Stalker nyomán az organikus és a mechanikus jellegű szervezetek megkülönböztetése. [3] Vannak statikus tipizálási rendszerek, és vannak olyanok, amelyek a típusokat válságokkal és forradalmi változásokkal tarkított fejlődési folyamat lépcsőiként fogják fel és ábrázolják. E tanulmányban a szervezettipizálás használatát, céljait, módszereit, előnyeivel és buktatóival foglalkozunk. Eközben a „gaz-

dasági” és a „szervezeti” viselkedést nem választjuk el élesen egymástól. Egyrészt azért tesszük ezt, mert a két jelenségcsoport között igen sok az összefüggés, másrészt pedig azért, mert a két terület vizsgálatában módszertani párhuzamra törekszünk.

Normatív vagy leíró elmélet?

A tipizálás a szervezetek vizsgálatának az eszköze, legalábbis abban a felfogásban, amelyben e tanulmányban kezeljük. Maga a tipizálás ugyanis többféle módon is megjelenik a szakirodalomban. A gazdaságirányítás reformjairól szóló cikkekben, tanulmányokban gyakran szerepelnek elképzelések arról, hogy az eltérő feltételek között működő, eltérő sajátosságokkal rendelkező — tehát más-más típusba tartozó — szervezeteket eltérő módon kellene kezelni, szabályozni. Másfelől viszont a szervezési szakirodalomban megjelenik néhol a típusszervezetek kialakításának a gondolata. E megközelítések normatív meggondolásokra épülnek, vagyis azt kívánják bemutatni, hogy milyeneknek kellene lenniük az egyes szervezeteknek. Mi ezzel szemben a leíró jellegű típusokkal foglalkozunk, azokkal tehát, amelyek a megértést, az elemzést, a tények magyarázatát szolgálják.

Több jel is mutat arra, hogy szükség van az ilyen jellegű kutatásokra, módszerekre. Közhely bár, de nem hiábavaló annak ismételt megállapítása, hogy mielőtt valamit (valamely adott cél érdekében) meg akarunk változtatni — tehát mielőtt normatív körülményeket fogalmaznánk meg —, előbb meg kell ismernünk a szóban forgó dolognak, jelenségnek stb. a tényleges állapotát és működését. Ez a szemlélet újabban egyre szélesebb teret nyer a magyar közgazdasági irodalomban. Az irányzat erősödése feltehetően azzal is összefügg, hogy az elmúlt időszakban több beavatkozás a gazdasági életbe nem a kívánt eredményt hozta, „visszarendeződési” folyamatok tanúi lehetünk, továbbá számos olyan jelenséget sikerült meg-

figyelni és leírni, amelyek — a gazdaságirányítás kinyilvánított akarától mintegy függetlenül — sajátos törvényszerűségeket, strukturális tényezőkből fakadó önmozgást mutatnak.

Ezek alapján úgy tűnik, hogy a tudományban valamiféle „terszerű visszavonulásra” van szükség: a normativitástól vissza kell lépni a megismerés és a magyarázat felé. „A napirenden levő tudományos feladat egyelőre a valóság leírása — írja Bródy András — az utópista elképzelésektől és a normatív szószaporítástól való szabadulás. [2] Valójában nem arról van szó, hogy a normatív és a leíró-magyarázó elméletek egyfajta ellentétpárt képeznének, sőt: a jó normatív elgondolások kialakítása feltételezi egy megfelelő leíró-magyarázó rendszer létét, másfelől a leíró rendszerekben is többnyire ott lapulnak a normativitásra utaló gondolatok (még akkor is, ha a kérdéses rendszer kidolgozója ezt esetleg tagadja).

A szervezeteket, a szervezeti jellemzőket, viselkedést tekintve a helyzet többé-kevésbé hasonló. Kovács Sándor az Ipargazdaság hasábjain a szervezélmélet és a szervezettelmélet megkülönböztetésének fontosságáról ír, az előbbit döntően normatív jellegű, az utóbbit pedig leíró magyarázó rendszerként mutatva be. [10] A normatív jellegű szervezélmélet igen gazdag és fejlett, széles palettán számtalan vezetési rendszert, technikát, szervezési megoldást kínál. A valóságban azonban ezeket a lehetőségeket nem használják ki eléggé. Ugyanaz az ellentmondás lép tehát fel, mint amelyet a közgazdaságtan esetében bemutattunk. Megfogalmazódik az igény — a normatív elgondolások háttereként, bázisaként — a leíró-magyarázó szervezettelmélet létrehozására. Hiányzik ugyanis az az átfogó és szintetizáló elmélet, amely a nagyszámú kutatási eredményt, esettanulmányt és a számtalan anekdotát, amely az emberekben a hazai szervezetek működésével kapcsolatban él, integrálhatná. Az elméletben vákuum keletkezett, amelyet célszerű lenne betölteni.

A kérdés gyakorlati oldala ugyancsak a megfelelő szervezettelmélet kialakításának a fontosságát húzza alá. „Sok közgazdász... bátran ajánlgatja kedvenc receptjeit — írja Kornai János —, annak gondos mérlegelése nélkül, hogy mi a szóban forgó gazdaság sajátos helyzete, gazdasági, társadalmi és politikai veszélyeztetettségé”. [8] Hasonló problémákra hívja fel a figyelmet J. W. Lorsch is, amikor arról ír: hogy mennyire általmasak a viselkedéstudományok (antropológia, pszichológia, szociálpszichológia, szociológia) alkalmazásában a divathullámok, vagyis az a jelenség, hogy egyes módszereket, technikákat univerzálisnak tartanak, és megfelelő „szituációelméleti” diagnózis nélkül alkalmaznak, tekintet nélkül arra, hogy mi a szóban forgó szervezet valódi problémája. [11] A szervezettipizálás legfontosabb feladata az, hogy eszközöket adjon e diagnózis kidolgozásához.

A megfelelően kidolgozott leíró-magyarázó szervezettipizálási rendszertől a következőket várjuk:

- foglalja magába a szervezetek tényleges működését befolyásoló legfontosabb tényezőket és összefüggéseket;
- legyen alkalmas a meglevő szervezetek jellemzőinek, viselkedésének leírására;
- nyújtson segítséget a szervezeti változások megértéséhez és előrejelzéséhez;
- legyen nyitott újabb típusok befogadására, „köztes típusok” értelmezésére, a valósághoz való rugalmas alkalmazkodásra;
- segítse elő a meglevő szervezetek fejlesztését, a szervezeti problémák megoldását, teremtsen megfelelő bázist a normatív rendszerek kidolgozásához, illetve fejlesztéséhez.

Normák és társadalmi tények — a szervezeti viselkedés meghatározottsága

Minthogy a típusok tulajdonságok, viselkedési és állapotjellemzők meghatározott együtteseit jelentik, a tipizálás kulcskérdése e tulajdonságok kezelése. Leíró-magyarázó elméletről lévén szó, nem olyan tulajdonságokból kell a rendszert felépíteni, amilyeneket a szervezetekben látni szeretnénk, hanem olyanokból, amilyenek a valóságban léteznek. E tulajdonságok, viselkedési módok ok-okozati összefüggések következményeként alakulnak ki, és gyakran jól érzékelhető állandóságot mutatnak. A visszarendeződésre való hajlam, a — legjobb szándékok ellenére — makacsul fennmaradó „negatív” vonások arra utalnak, hogy a szervezeti tulajdonságok kialakulásának okait, magyarázatát jórészt a vezetők és a szervezők tervein, szándékain, törekvésein kívülről körülményekben kell keresnünk. „Valamely tény akkor is létezhet, ha semmire sem jó” — írja E. Durkheim. [4] „Magyarországon mindenki bürokráciaellenes — és mégsem tud ez a követelés valamiféle tömegmozgalommá válni” — veti fel más összefüggésben a problémát Kornai János. [9]

E szándékoktól, akaratától független tényezőket nevezte E. Durkheim társadalmi tényeknek. A társadalmi tények legfontosabb tulajdonsága — Durkheim felfogása szerint — az, hogy parancsoló, kényszerítő erővel is rendelkeznek. A szervezetek esetében ez azt jelenti, hogy minden szervezet adott erőterben létezik, és ez az erőter — vagyis a szervezetet átölelő társadalmi tények halmaza — meghatározza a szóban forgó szervezetben kialakuló tulajdonságokat, viselkedési mintákat.

A szervezetek — környezetük összetettsége és bonyolultsága következtében — sokféle hatásnak vannak kitéve. A szervezeti stabilitás és a visszarendeződési folyamatok arra utalnak, hogy adott társadalmi-gazdasági rendszerben, adott időszakban kialakul a szervezetre ható erők valamiféle egyensúlya. A szervezeti tulajdonságok, viselkedési szabályosságok esetében a helyzet valószínűleg hasonló, mint a gazdasági viselkedés normái esetében. Mód-

szertani szempontból célszerűnek látszik az, hogy a szervezeti tulajdonságokat is ilyen normákként fogjuk fel. „A normák tanulmányozása mély bepillantást enged a rendszer természetébe – írja Kornai János. Ha igazán tudjuk, hogy valamely rendszerben mi minősül »normálisnak«, akkor már elég sokat tudunk arról a rendszerről.” [7] Hasonlóképpen vélekedik E. Durkheim, amikor arról ír, hogy azok a tényezők nevezhetők „normálisnak”, amelyek a legáltalánosabban elterjedt formákat mutatják. Nem az a „normális” tehát, ami jó, hanem ami objektív okok következtében van. (Ez persze ellentmond a mindennapi ember gondolkodásának, aki saját szubjektív értékrendje alapján ítél.)

A normákhoz ugyanakkor szabályozási mechanizmusok is kapcsolódnak. E mechanizmusok legfontosabb elemei azok a társadalmi tények, azok az erők, amelyek a normális állapot felé terelik a kérdéses szervezeti tulajdonság változó értékét. Ha tehát olyan megállapítást teszünk, hogy a hazai szervezetek általában, vagy adott szervezetcsoportok ilyen és ilyen tulajdonsággal írhatók le, és ez a tulajdonság stabil vagy adott irányban változik, akkor azokat az erőket, azt a szabályozási mechanizmust is be kell mutatnunk, amelyek a kérdéses egyensúlyi állapotot vagy elmozdulási folyamatot előidézik.

A vezetők és a gazdaságirányítás szerepe

A kérdéssel kapcsolatban mindenekelőtt két szélsőséges állásfoglalást kell elkerülni. Az egyik nézet szerint a szervezetek működése, a szervezeti jellemzők kialakítása (bár bizonyos „objektív körülmények” is hatnak) alapvetően a vezetőktől, illetve a vezetői gárdától függ. E szerint ha baj van, akkor ez az emberi butasággal vagy tudatlansággal magyarázható, a feladat tehát az, hogy az embereket megtanítsuk szervezni, vezetni és akkor minden jóra fordul. Tágabb összefüggésekben ez a nézet szervezési kampányokban, a szocialista gazdaság szervezési szemléletében is megnyilvánul. E nézettel kapcsolatban a szakirodalomban gyakorta jelennek meg elutasító vélemények. [1] A kifogásolt érvelés mögött az az elképzelés húzódik meg, hogy a hazai szervezetek működését befolyásoló legfontosabb társadalmi tény a gazdasági racionalitás kényszersége, s az egyetlen probléma ezzel összefüggésben csak az lehet, hogy az emberek nem ismerik fel vagy rosszul értelmezik a gazdasági racionalitás követelményeit.

A másik szélsőséges álláspont szerint mindegy, hogy a vállalatok vezetői és szervezői mit akarnak vagy mit tesznek, a gazdasági mechanizmus, a külső kényszerítő erők nem nyújtanak semmiféle mozgásteret, gúzsba kötik a vezetőket és a szervezőket egyaránt. Az is mindegy – e felfogás szerint –, hogy az irányító szervek milyen gazdaságpolitikát vagy szervezetpolitikát hirdetnek meg, a valóság úgyis az „objektív feltételeknek” megfelelően alakul.

Az igazság valószínűleg a két szélsőséges álláspont kö-

zött van. A probléma vizsgálatát és elemzését nehezíti, hogy a viselkedést befolyásoló társadalmi tények hajlamosak arra, hogy rejtve maradjanak vagy eltűnjenek a szemünk elől. „Ha az idő múltával – írja E. Durkheim – már nem érezzük a kényszeret, ezt csak az magyarázza, hogy lassanként olyan szokásokat, olyan belső beállítottságot (Kornai szavaival: normákat B. Gy.) épít ki bennünk, amely fölöslegessé teszi. A megszokás azonban csak azért helyettesítheti a kényszeret, mert belőle származik.” Durkheim szerint ilyenkor egy illúzió áldozatai vagyunk, „amely elhiteti velünk, hogy mi magunk határoztuk el azt, amit valójában a külső erők kényszerítettek ránk”. [4]

Mindezek az érvek a szervezeti viselkedés erős meghatározottsága mellett szólnak, de másfelől érveket sorakoztathatunk fel a vezetői szabadság mellett is. Sem Durkheim, sem pedig Kornai nem értelmezi a társadalmi tényeket, illetve a normákat valamiféle áthághatatlan, megkerülhetetlen adottságokként. Durkheim szerint a szabályok igája lerázható – bár rögtön hozzá is teszi, hogy ez csak az ellenük folytatott harc eredménye lehet, és éppen ez bizonyítja létüket és objektív voltukat.

A viselkedési normákat, szervezeti jellemzőket nem jellemezhetjük merev meghatározottságként, hanem kényszerítő erők által behatárolt tartományként. E tartományon belül akár igen tág mozgástere is lehet a vezetői döntéseknek, a szubjektív tényezőknek. A szervezetek sokaságát az egyes jellemzők, viselkedési minták tekintetében haranggörbékkel írhatjuk le, ahol a görbe meredeksége vagy lapultsága jelzi, hogy a kényszerítő erők milyen tartományon belül engednek viszonylag szabad mozgást, hol és milyen erővel lépnek fel a szabályozó mechanizmusok.

Mindannyian tapasztaljuk egyfelől, hogy a hazai szervezetek jellegzetes „uniformizált” jegyeket és viselkedési mintákat mutatnak fel, másfelől kisebb-nagyobb számban kivételeket is fel tudunk sorolni, amelyek rendszertől valamelyik kiemelkedő vezető személyiséghez kapcsolódnak. Az sem mindegy, hogy a vezető képes-e felismerni, tudatosítani és így megkerülni, vagy egyenesen felhasználni céljai érdekében a szervezeti környezetben és magában a szervezetben jelentkező tényeket és erőket. Ugyanakkor azonban le kell szögezni, hogy az adott korszak, társadalmi-gazdasági rend vezetőgárdája nem idegen, független elem a rendszerben, hanem annak szerves része. E vezetőgárda viselkedésére ugyanazon környezet „társadalmi tényei”, befolyásoló tényezői hatnak, mint amelyek közepette az általuk irányított szervezetek működnek, s kiválasztásuk sem független az adott környezettől. A környezet tehát egy jellegzetes vezetői gárdát is kitermel – pozitív és negatív irányban „kilógó” kivételekkel –.

Mindezek alapján a szervezeti jellemzők és viselkedési módok vizsgálatának munkahipotézisét a következőképpen fogalmazhatjuk meg: meghatározott társadalmi-gazdasági viszonyok, környezeti adottságok meghatározott szervezeti jellemzőket, szervezeti viselkedési min-

tákat, szervezettípusokat szűnnek. Ezek nem változnak vagy nem szűnnek meg a pusztá óhajok alapján. A felvilágosító szó is csak enyhíthet a jelentkező problémákon, de nem tudja végérvényesen kiküszöbölni azokat. Jelentős változás csak akkor várható, ha maguk a környezeti feltételek is megváltoznak.

A környezeti feltételek megváltoztatásában jelentős szerepe van a gazdaságirányításnak, a gazdaságpolitikának. Persze ez sem független elem, hanem az adott társadalmi-gazdasági rendszer szerves része. Nem mindegy, hogy az irányító szervek a szervezeti kérdésekben milyen politikát alakítanak ki és próbálnak meg követni. Tudjuk például, hogy a hazai vállalatok száma az utóbbi időkhöz képest ütemben ugyan, de szinte folyamatosan csökkent, vagyis a gazdasági rend hajlamos a koncentrációra és a centralizációra. Korántsem elhanyagolható szempont azonban az, hogy az irányító szervek „behódolnak-e” ennek a tendenciának, vagy megpróbálnak gátat vetni az események illetően folyásának, szembeszállván azokkal az erővel, amelyek — Durkheim szerint — éppen a szembenállás során öltönek látható formát és jelentkeznek különös erővel.

Történetiség, szervezeti memória, nyílt rendszer

„Amikor egy hiba, egy kóros jelenség nem kivételes, hanem gyakori, sőt általános, akkor a tudományos elemzés azt követeli: ne csupán az egyes személyek szubjektív hozzáállásában keressük a magyarázatot, hanem a személyeken kívül álló — s ilyen értelemben objektív — kiváltó okokban” — írja Kornai János 1957-ben. [6] Hasonló gondolatokat fogalmaz meg Kovács Sándor a szervezeti jellemzők, a szervezeti viselkedés vonatkozásában. [10] Egyben utal arra, hogy az általa vázolt szervezelméletnek milyen szemléletmódokat kellene követnie. Ezek közül ki kell emelnünk a *történeti szemléletmód* fontosságát. A szervezeti jellemzők, viselkedési minták ugyanis történeti termékek, történeti folyamatok eredményeként alakulnak ki. Durkheim módszerét követve, ha megfigyelés révén megállapítottuk, hogy egy adott tény (a mi esetünkre vonatkoztatva egy szervezeti jellemző, például a hazai szervezetek erős centralizáltsága) általánossá vált, akkor fel kell tárni azokat a hatásmechanizmusokat, történeti folyamatokat, amelyek ezt előidézték, majd meg kell vizsgálni azt is, hogy a feltételek továbbra is fennállnak-e, vagyis az adott jellemző állapota „normálisnak” tekinthető-e vagy sem.

A történeti szemlélet más szempontból is igen fontos. A szervezet-környezet kapcsolatrendszerrel foglalkozó hazai szakirodalomban a független, a szervezeti viselkedést befolyásoló tényezők között szokás megemlíteni a vállalat eredetét és történetét. Az ilyen jellegű periférikus megjegyzéseken túl általában nem emelik ki a szervezeti értékelő mechanizmus, a szervezeti memória feltöltődésének történeti folyamatát és annak fontosságát.

J. G. March és H. A. Simon a szervezetekről írott könyvüket viszont éppen ezzel a gondolattal indítják. E kutatók megállapítása szerint az, hogy a környezetből származó ingerek melyike és milyen irányban fogja befolyásolni a szervezet működését, a történeti folyamat során feltöltődött memóriatartalom függvénye. A szervezeti memória értékrendszert, célokat, elvárásokat, hiedelmeket, a cselekvések lehetséges, illetve várt kimenetelét tartalmazza. [16] Ez a gondolat a szervezeti viselkedés tanulmányozásának módszertanát tekintve két szempontból is fontos. Az egyiket talán adaptációs problémának nevezhetnénk, ahol arról van szó, hogy azonos környezeti ingerekre (például a vásárlók minőségi igényeire) a különböző feltételek között működő szervezetek az eltérő memóriatartalom miatt eltérő módon reagálnak. Az adaptációban tehát nem csupán az adott inger játszik szerepet, azt a szervezet történetileg kialakult viszonyulás módja is befolyásolja. Éppen ez a külföldön kialakított szervezési módszerek hazai adaptációjának egyik kulcsproblémája.

A másik szemponttal kapcsolatban March és Simon arra hívják fel a figyelmünket, hogy a szervezetek működését nem csupán a környezeti feltételek egy adott pillanatban vett állapota befolyásolja, hanem az a tapasztalattömeg is, amely a szervezetekben felhalmozódott. A hosszú és bonyolult folyamatok eredményeképpen kialakult viszonyrendszer, a hiedelmek, elvárások tömege akkor is hat, ha az azokat eredetileg kiváltó jelenségek már nem is léteznek vagy átalakultak. Néha az ok-okozati kapcsolat meg is fordul ebben a vonatkozásban, és a „vára-kozások” idézik elő, termelik újra ezeket a tényezőket.

A történetiség, a múltra való emlékezés mellett a szervezelméletben igen fontos a szervezetek nyílt rendszerként való kezelése. Ha a gyakorlat oldaláról vetjük fel a kérdést egy adott probléma megoldása szempontjából, akkor meg kell keresnünk azt a rendszert, amelyben a probléma a maga teljességében értelmezhető, magyarázható és a kimenetele befolyásolható. Ha ezt nem tesszük meg, könnyen összetéveszthetjük a tüneteket a betegséggel, a tüneti kezelést a bajok orvoslásával. A rendszer, amelyben a problémát végül is kezel-nünk kell, lehet maga a vállalat, de lehet lényegesen tágabb a vállalatnál. Példaként erre a Marx Károly Közgazdaságtudományi Egyetem kutatócsoportjának a szervezeti centralizációval kapcsolatos kutatási eredményeit hozhatjuk fel. A csoport arra a következtetésre jutott, hogy a túlzott centralizáció jelentős részben nem belső vállalati probléma, hanem a gazdaságirányítási környezettől való függéssel magyarázható. Ez a függés termeli újra folytonosan a centralizációt. A „túlcentralizálás” problémája tehát csak olyan rendszerben kezelhető, amely a vállalatok mellett a gazdaságirányítást és a két elemet összekötő kapcsolatrendszert is magába foglalja. [12] Sárközy Tamás írja: „.... nyilvánvaló, hogy a kormányzati gazdaságirányítás szervezeti és működési rendjének modernizálása nélkül a vállalati szervezeti formák következetes fejlesztésére nincs mód.” Szerinte hiba az, ha a vállalati szervezeti kérdéseket a gazdaságirányítási

problémák kizárásával akarjuk kezelni, mivel ez esetben a sokak által megfigyelt és leírt visszarendeződések törvényszerűen bekövetkeznek. [15]

Függés vagy kölcsönhatás?

A gazdasági szervezetek nyílt rendszerként való működése nem egyszerűen azt jelenti, hogy a szervezet függ a környezetétől. Azok a tanulmányok sugallják az egyoldalú függést a két jelenség között, amelyek a környezeti tényezőket független, a szervezeti struktúra elemeit pedig függő változóknak tartják. Az elgondolás gyökere valószínűleg a tőkés vállalatoknak az értékesítési piactól való erős függésében keresendő. Azt, hogy a függés iránya és erőssége korántsem ilyen egyértelmű, jól jelzi C. Perrow egy tanulmánya, mely szerint a sikeres szervezetek nemcsak ahhoz értenek, hogy hogyan szemléseítsék környezetük egyes elemeit, hanem saját céljaik érdekében ki is tudják használni azokat. [14]

H. Mintzberg az általa használt változókat ugyan „szervezettervezési paraméterekre” és „szituációs tényezőkre” osztja, de rögtön kijelenti, hogy ezek között a kapcsolatok nem egyirányúak, és típusrendszerének bemutatása során ezt számos példával illusztrálja. [13] Mintzberg azt a módszertani problémát is felveti, hogy az egyik igen gyakran használt vizsgálati eszköz, a korrelációszámítás jelzi ugyan a változók közötti kapcsolatot, de nem jelzi azok irányát. Itt ismét egy adaptációs problémával találkozunk: eltérő körülmények között a kapcsolat (a függés) iránya eltérő lehet. Közhelebrű példa erre a beszerzési, illetve az értékesítési piaccal való kapcsolat iránya a „szívásos”, illetve a „nyomásos” gazdaságban.

Mindezek alapján célszerűbbnek látszik, ha a függő és független változók helyett inkább valamilyen kölcsönhatási rendszerben gondolkodunk, amelyben a kapcsolatok iránya és erőssége maga is a körülményektől, a feltételrendszertől függ. Mindezek mellett maguk a szervezeti vagy környezeti változók sem függetlenek egymástól. Így, ha a szervezet-környezet kapcsolatrendszert ábrázolni akarnánk, ábránk inkább bonyolult szövésű pókhálóra emlékeztetne, mintsem világos és egyirányú párcapcsolatokra. A valóságot tükröző modellben — a szűkebb értelemben vett szervezeti változók mellett — „közvetítő dimenziókat” is értelmeznünk kell, amelyek segítségével a kapcsolatok léte, iránya és erőssége leírható, magyarázható. Ilyen dimenziókként kezelhetők például a szervezeti stratégiák. Az persze nem biztos, hogy itt valóban stratégiáról van szó, a stratégia ugyanis valamilyen kidolgozott és kinyilvánított cél, illetve értékrendszer. Helyesebb volna talán a Marchtól és Simontól kölcsönzött „szervezeti memória” kifejezést használni, amely nem tételezi fel a rendezettségét és a kinyilvánítottságot. Ennek pontos tartalmáról ugyan egyelőre nincs kidolgozott képünk, felvázolásához azonban mégis számos adalékkal rendelkezünk. Annyi mindenesetre világos, hogy e „szervezeti memória” sem valamilyen ho-

mogén és stabil dolog, hanem dinamikus és ellentmondásokkal tarkított jelenség, amelyet ráadásul a szervezeten belüli csoportok eltérő tartalommal töltenek meg. Viszonylag egységes kép így legfeljebb csak konfliktusok, kompromisszumok, alku- és érdekegyeztetési folyamatok eredményeként mutatkozhat.

A szervezettípusok hasznáról és használatáról

A normatív és a leíró-magyarázó elméletek megkülönböztetésének fontosságából következően normatív jellegű és leíró-magyarázó szervezettípusokról, tipizálási rendszerekről beszélhetünk.

A normatív vagy a leíró jelleg már a változók kiválasztásakor is szerepet játszik: nem mindegy, hogy a szervezeti viselkedést befolyásoló tényezők között olyan változókat szerepeltetünk-e, amelyek a gazdasági racionalitásból kiindulva kívánatosak lennének a szervezeti viselkedés befolyásolásában, vagy olyanokat, amelyek azt az adott időpontban és helyen ténylegesen befolyásolják. Többnyire azt szeretnénk, ha a szervezeti viselkedésre a gazdasági racionalitás erős befolyással lenne, nyilván nem mindegy azonban az sem, hogy erre a készítés a valóságban mennyire erős, és milyen erők és ellenerek hatásával kell még ezen kívül számolni. (A beruházásokat tanulmányozva például megállapíthatjuk, hogy a növekedés iránti belső készítés a hazai vállalatoknál gyakorta legyőzi a hatékonysági kényszert.)

A tipizálás módszere alapján a leíró-magyarázó típusrendszereket tovább bonthatjuk: lehet típusokat alkotni a tulajdonságok átgondolásával, de ki lehet dolgozni úgynevezett „tisztá típusokat”, ideáltípusokat is. A normatív és a leíró jelleg ugyanis nem zárja ki feltétlenül egymást: megfelelő módszerekkel, eredményváltozók bekapcsolásával a leíró vizsgálatokba is lehet építeni normatív szempontokat.

A típusalkotás módszere természetesen döntő módon annak a függvénye, hogy mire és milyen módon kívánjuk típusainkat felhasználni. Durkheim például társadalmi típusait elemi építőkövekből rakja össze. Kidolgoz egy „elemi típust” (a hordát), és a többi típust az „elemi típusból” felépíthető kombinációkként fogja fel, vagyis a típusoknak nála bonyolultsági hierarchiája van. Ezzel ellentétben Mintzberg vagy Kornai János a koordinációs mechanizmusokról írt (és már többször idézett) tanulmányában egyenrangú típusokat, méghozzá ideáltípusokat állít egymás mellé. E két utóbbi szerző jelzi, hogy a tisztá típusok a valóságban sohasem fordulnak elő, viszont éppen ez a logikai tisztaság az, ami alkalmassá teszi őket a valóságos jelenségek leírására. Ez esetben a típusok tájékozási pontokként, koordináta-rendszerként foghatók fel, miközben a valóságos jelenségek rend-

szerint a tiszta típusok meghatározott arányú kombinációjaként írhatók le.

* * *

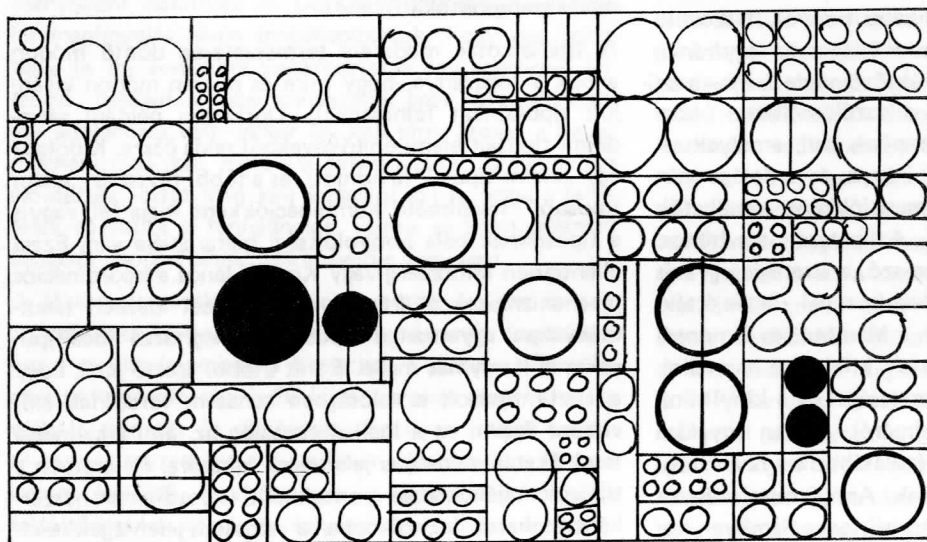
Tanulmányunkban döntően a szervezeti viselkedés vizsgálatának általunk alapvetőnek tartott, elméleti jellegű kérdéseivel foglalkoztunk. Magának a vizsgálatnak persze még számtalan problémája, buktatója van, amelyek sokszor „gyakorlatibb” problémának tűnnek az itt tárgyalatknál. (Hogy csak néhány példát említsünk: a változók értelmezése, mérése, elemzése, csoportosítása, vagy a szervezeti eredményesség megítélése, ami a magyar gazdasági rendszerben különösen nehéz feladat.) A jelenlegi helyzetben a kézzelfogható előrelépés feltétlenül megkívánja az elméleti jellegű problémák tisztázását; gyakorlatias és használható rendszerek ugyanis csak szilárd elméleti alapokon épülhetnek fel.

Felhasznált irodalom:

- [1] Antal László: A pénzügyi tervezés és a szabályozás konfliktusa. Gazdaság, 1983. 2. sz. 52. old.
- [2] Bródy András: A gazdasági mechanizmus bírálatának három hulláma. Közgazdasági Szemle, 1983. 7–8. sz. 804. old.
- [3] Burns, T.—Stalker, G.: The management of Innovation (Az innováció irányítása). Tavistock, London, 1962.
- [4] Durkheim, E.: A társadalmi tények magyarázatához. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1978. 110., 28–29. old.
- [5] Halász László—Marton L. Magda szerk.: Típusok és

személyiségvonások. Gondolat Könyvkiadó, Budapest, 1978. 241. old.

- [6] Kornai János: A gazdasági vezetés túlzott központosítása. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1957. 127. old.
- [7] Kornai János: Növekedés, hiány, hatékonyság. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1982. 88. old.
- [8] Kornai János: A nemzetek egészsége. Valóság, 1983. 1. sz. 10. old.
- [9] Kornai János: Bürokratikus és piaci koordináció. Közgazdasági Szemle, 1983. 9. sz. 1032. old.
- [10] Kovács Sándor: Vezetés, szervezés, szervezet — hazai tudományfejlődési tendenciák. Ipargazdaság, 1983. február.
- [11] Lorsch, J. W.: Making Behavioral Science More Useful (A viselkedéstudományok hasznosabbá tétele). Harvard Business Review, 1979. 2. sz.
- [12] Máriás Antal—Kovács Sándor—Balaton Károly—Tari Ernő—Dobák Miklós: Kísérlet ipari nagyvállalataink összehasonlító szervezetelemzésére. Közgazdasági Szemle, 1981. 7–8. sz.
- [13] Mintzberg, H.: The Structuring of Organizations (A szervezetek strukturálása). Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, 1979. 303. old.
- [14] Perrow, C.: Organizational Analysis: a Sociological View (Szervezeti analízis: egy szociológiai megközelítés). Tavistock, London, 1974. 97. old.
- [15] Interjú Sárközy Tamással. Heti Világgazdaság, 1983. szeptember 24. 62. old.
- [16] Simon, H. A.—March, J. G.: Organizations (Szervezetek). Wiley and Sons, New York, 1964. 9–11. old.
- [17] Weber, M.: Gazdaság és társadalom. Gondolat Könyvkiadó, Budapest, 1967.



Bod Veronika