

Viszlay Anita

Új paradigma a szervezetben – issue, stakeholder vagy spirituális?

Az emberiség fejlődéstörténetében az ötödik fejlődési kort éljük (ősi – ipari – szolgáltatások – szellemi – információs), azaz a tudás alapú hatalom, az információs társadalom (IT), a szuperszimbolikus gazdaság szabályai szerint szerveződik a társadalom. Az információtengelyű gazdaság számos társadalmi, kulturális és gazdasági változást generált, amelyek előnyöket és hátrányokat egyaránt jelentenek az IT tagjai számára. Közülük szeretnék – a teljesség igénye nélkül – kiemelni néhány tendenciát, amelyek a változások alappilléreinek tekinthetők.

- Feloldódni látszik a konfliktus- és a harmóniaelméletek dipólusos rendszerelmélete: Eugen Leoble Marx és Durchein iskoláját egyaránt elutasítja, és az információszerzés lehetőségét, az eszközök birtoklásának vágyát jelöli meg a fejlődés alapjaként.
- Felértékelődik a gazdaság láthatatlan dimenziója, ami a gazdaság pszichés feltételeinek összefüggéseiről beszél, így a modern közgazdaságtan már kilép a funkcionalista és értékorientált paradigmarendszerből, és a változások mögötti externalikus hatások is értelmezést kapnak.
- Ugyancsak felértékelődik az IT számára a jövő szolgáltatásainak lehetősége, ami az anyagi termékektől való részeges elszakadást, sokkal inkább az érzések piacosítását preferálja, a feeling-promóció ennek a tendenciának a mellékterméke.
- Az egyensúlyhiányos körülmények háttérében jelentkező információs aszimmetria mint piaci kudarc egyre fontosabb attribútummá vált, ezért mind a társadalmi makro-, mind a közösségi mikrokörnyezet egyre jelentősebbnek ítéli az információ tudatos kezelését.

Látható tehát, hogy az elmúlt század második felében számos gondolkodó érzékeli az információ jelenlétét, és annak a társadalomra gyakorolt hatását. Az információ tehát mint hatalmi eszköz jelenik meg a közösségek számára, ami bizonyos érdekcsoportok hatalmi pozícióba való kerülését, és annak megtartását biztosíthatja. Ma az IT-k ezt a jelenséget kormányzati, sőt, kormányközi szinten kezelik – rendeletek, törvények, minisztériumok, felügyeleti szervek, információs projektek, mé-

diumok, képzések segítségével, illetve eszközzrendszerével. Mindez azt bizonyítja, hogy ma már nem az információs társadalom hajnalán vagyunk, hanem jócskán a sűrűjében.

A kérdés az, hogyan reagál az egyén és a mikrotársadalom a gyorsaságra, milyen piaci környezetet hoz létre, milyen új emberi tulajdonságok alakulhatnak ki, és ez hogyan hat a társadalomra?

A jövőkutatások szerint az információs társadalom átrajzolhatja a világtérképet, felértékeli a kapcsolati tőkét, hangsúlyozza az innovatív technológiát, kialakítja az információgazdaságot, elősegíti a kulturális és gazdasági globalizációt, ezáltal új emberi tulajdonságot gerjeszt, ezt pedig úgy nevezhetjük, hogy információtudatosság.

Ha az információ alanyi jogon mindenki számára elérhetővé válik, vajon ez nem vezet-e társadalmi elidegenedéshez, társadalmi szakadékokhoz, bizalomvesztéshez és a hatalom elértéktelenedéséhez? Francis Fukuyama társadalomkutató rámutat arra, hogy ha az információval mindenki szabadon gazdálkodik, és megszűnik a kisajátítás lehetősége, az az információs verseny lanyhulását és az egyén szerepének növekedését eredményezheti, ami a közösséget és annak etikai normáit veszélyeztetheti. Eltűnhet tehát a normarendszer, eltűnhet a kisközösség, ami – kissé merészen fogalmazva – a kultúra és a társadalom mai értelemben vett létét veszélyeztetheti.

Alvin Toffler jövőkutató rámutat az IT társadalmi változásaira, így például kiemeli: az új nemi szerepek megjelenését, az új IT-családok létrejöttét, az intelligens környezetet, a vállalatok azonossági válságát, az idő és az egyén viszonyának újraértelmezését, a mentális törvény szerepének felértékelődését, a távközösségek, az új pszichoszféra jelentőségét, ami egy új típusú hatalmi felfogáshoz, egy reformdemokráciához vezethet.

A „spirituális áramlat”

Ha az egyén az új társadalmi keretek között érzékeli az anómiát, új értékeket keres, megjelenik egy új típusú szemléletmód igénye, ami kulturális forradalmak okozójaként is értelmezhető. A bizalom veszélyeztetése, az emberi kapcsolatok és közösségek újradefiniálása, a társadalmi szerepvállalás és a társadalmi normákhoz való viszony átalakul, szükségszerűen az egyéni boldogulás az egyéni létfejlődés kérdése is fontossá válik.

Mi a fontos az egyén számára, hogyan tudja a külső változásokat integrálni a saját, más dimenzióban létező felsőbbrendű énjéhez? Ezek a kérdések nemcsak az egyén IT-hez való viszonyulására világítanak rá, hanem az alulról, úgymond spirituális értékek mentén szerveződő közösségekre, ami messze nem a hagyományos versenygazdaság vagy célorientált piacgazdaság törvényszerűségei szerint szerveződik, hanem az értékorientáció axiómáit alapul véve.

Ez a jelenség a vallás szerepének megváltozásában, a társadalmi szerepvállalás újraértelmezésében, az új típusú emberi közösségekben tetten érhető. Az életminőség újradefiniálása az IT-ből továbbhaladni kívánó egyén és közösség számára elengedhetetlen feladat lesz, hiszen a status nem materiához köthető piaci tőke által értelmezhető csak, hanem megjelenik a spirituális tőke, ami az egyéni fejlődés alapja.

Felmerül a kérdés: mi az egyéni fejlődés mozgatórugója?

Az IT kutatói az információ általi hatalmi dimenziót jelölik meg, ez azonban újabb és újabb részleges és időleges kielégülést biztosít az egyén számára, így egyre több közösség kutatja a végleges kielégülés lehetőségének útját.

A jelenség plasztikus ábrázolására és modellezésére érdemes egy hagyományos rendszerelméletet követő közösség általi változásokról beszélni, ami részlegesen igazolhatja a fenti megállapítást. Az említett közösség: a szervezet, aminek számos elfogadott szervezetelméleti definíciója létezik. A jellemzésére én kizárólag a célorientációt, a fizikai tőke és a humán tőke jelentőségét emelem ki, amelyek a szabad verseny piacgazdaság vállalatai számára kizárólagos értékeknek számítanak.

Az újkori tendencia viszont megtöri a piaci egyensúlyelmélet követését, és egyre több szervezet új köntösben fogalmazza meg a hatékonyságát: mint például emberi fejlődés, etikai normák, dolgozói jó érzés, a társadalmi szerepvállalás, ami egyértelműen a vállalati spirituális tőke megjelenését mutatja. AZ USA-ban az utóbbi években szinte iparággá vált a vallás és a spiritualitás erősítése a vállalatokon belül. Ennek tapasztalható jele: a cégek egyre gyakrabban alkalmaznak papokat és vallási szakértőket, hogy azok az alkalmazottak lelkiességével foglalkozzanak, és tanácsokat adjanak a topmenedzsmentnek.

A kérdés az, hogy a papság és az egyház spirituálisnak tekinthető-e, és valóban a szeretet és barátság alapú kapitalizmus alapjait teremti-e meg?

Sok szervezetnél a „new age” misztikák és a keleti praktikák törnek előre, ami az alkalmazottak és a vezetők fejlettebb személyiségének feltétele. Ez a vállalati kultúra hosszú távon az önérdeknövelő modell helyett az összes érintett javát szolgáló, szeretet-kapcsolaton alapuló gazdálkodást ajánlja.

A megtérülés tehát kettős: hagyományos profit és a „szeretet-folyam”. Ez a vállalati igény a profitcenter gondolkodásból nőheti ki magát, hiszen a vállalatok sikerének kulcsa ma már a hírnév, a termék és a márkahűség, ami olyan erények gyakorlásából származik, mint a méltányosság, a minőség, az igazságosság és a becsületesség.

Ami felgyorsíthatja a spirituális vállalati kultúra térhódítását, az a fogyasztói visszajelzés, miszerint a vásárló is egyre több etikai tartalmat vár el a vállalattól. Persze a fogyasztónak a termék és vállalat felé jelzett spirituális igénye az egyéni spirituális igény megjelenésével magyarázható, amit minden társadalmi szintéren megjelenhet. A fogyasztó egyidejűleg valamilyen másodlagos szocializációs térnek is a szereplője, így ha ezen terek közül a legnagyobb tömeget felvonultató színter-

ret használjuk a spirituális eszmék megtanítására, akkor kétségtelenül a szervezetet mint közösségformáló rendszert kell előtérbe helyezni.

Megjelenik tehát egyéni és vállalati szinten is a spiritualitás, ami felkelti az igényt arra, hogy az erények gyakorlását támogassák a munkahelyeken, tehát a szeretet-értékeket nemcsak a vallási gyülekezetben kell megélni, hanem a gazdasági életben akár. (Hányszor tapasztalták a gyülekezetben lázasan imádkozó menedzsert, aki anyagi javakért, vágyak beteljesedéséért imádkozott, majd a közösség számára kedvezőtlen, öncélú, szolidaritást nélkülöző döntéseket hozott!)

Ennek a gondolkodásmódnak melegágya lehet az IT szervezeti, konfigurációs reformja, miszerint az IT vállalatai a lelapított piramisra hasonlítanak, aminek természetesen a hatékonyabb információáramlás és vezetés a következménye. Azonban a hosszú távú, egyszemélyes vezetést mellőző irányítási modul a dolgozói lojalitást, a közösségi értékeket preferálják, ami a spirituális gondolkodásnak alapjául szolgálhat. Bizonyíthatóan nagy piacvezető cégek rájöttek arra, hogy létértelmük messze túlmutat a profitszerzésen, hiszen azoknak a természeti környezettel és a társadalommal együttműködve, harmóniában kell létezniük.

A legnagyobb kihívás az, hogy miként lehet olyan szervezetet létrehozni, amelyben a spiritualitás kifejeződik. A spiritualitás a minőség forrása, ami egyre fontosabb, kiváltképp a jelen társadalmi rendszerben, amikor a szervezetek átalakulnak tudásalapú tanulószervezetekké.

De leginkább a menedzserek általi belső igény hozhatja létre az új szervezetet, hiszen ők azok, akik rangokat, tőkét, sikereket halmozva sem érték el a belső egyensúlyukat, tehát a spirituális, érdek nélküli, értékorientált, az egót mellőző gondolkodásmód megfogalmazódik bennük, és ez lecsapódik a szervezeti döntésekben. Ennek egyik útja lehet, hogy a vállalati szervezésben és döntésben megjelenik egy vallás előírásainak követése; egy másik útja lehet a vallásközi kapcsolatokra való koncentráció, ami a lényege így fogalmazható meg: hogyan lehet közös értékhatárteret kialakítani a nemzetközi üzleti tevékenységek szabályozására. Akkor tehát a vezetéstudományba is beférkőzik a spirituális szemléletmód, hiszen a vállalati menedzsment szemléletmódja adhatja a dolgozói szemléletmód irányelveit.

A nyugati vállalatok egyre gyakrabban hivatkoznak a vezetésre mint a szervezet irányításánál tágabb értékjelölő tevékenységre, így felmerülnek egzisztenciális kérdések, mint pl. az identitás, a küldetés vagy a társadalmi felelősség. Ez egy új vezetőtipust feltételez, ő a spirituális menedzser, aki ego nélkül tud önmaga felett uralkodni, és elsősorban képes önmagát vezetni, hiszen felismerte: csak így tud vezetni másokat.

A globalizáció, a profithajszolás, a megfelelés, a túlzott fogyasztás, az embertelen gazdasági növekedés és kizsákmányolás kiábrándultságot, anómiát okoz a vezetők és a végrehajtók körében is, hiszen nem releváns a vágy, a célja és az eszköze, ezért

van szükség olyan vezetőkre, akik új vállalatot, új fogyasztási morált és új emberi tulajdonságokat preferáló termékeket hirdetnek.

A spirituális vállalati kultúra modellje – ami tehát eszköze lehet a spirituális társadalom létrejöttének – a perszonalista gondolkodók rendszerelméletét is felhasználhatja, hiszen ők mindig is kritizálták a vállalkozások kapitalista felfogását és a tőke uralmát az ember fölött. Ez a felfogás előkészítheti a „stakeholder demokráciát”, ami a vállalat működésében érintettek érdekeinek figyelembevételét jelenti, és kiemeli az értéktudatos döntés-előkészítést. Ennek az IT vállalatainak átszervezésében már van némi jele, hiszen a vezetés, a menedzsment mögötti előkészítő munkát az új típusú gondolkodásra épülő kommunikációs szervezés segíti elő, ez pedig a régóta ismert, IT által generált PR-nek az új ága: az issue management, vagyis a mecenatúra és a társadalmi szerepvállalás vállalati szinten való megjelenése.

Felmerülhet a kérdés: a spiritualitás szervezeti szinten való megjelenése mögött szabad akarat, eleve elrendelés vagy kényszerítő jelleg áll? Ez elsősorban a vezető élettörténetéhez, illetve a társadalmi kontextushoz köthető, amiből kikövetkeztethető nemcsak az egyéni, hanem a közösségi életút, vagyis a szervezeti vállalt feladat és annak beteljesítésének lehetősége. A tisztán materiális értékrend és a spirituális értékrend nem válik el a vezető és a munkavállaló tetteiben, de elsősorban nem is ez a cél, hanem az új típusú gondolkodás megtanítása, amelyek hatékonyságát mindkét tábor érzékelheti a vállalati hatékonyság mérése során.

És természetesen nem is képzelhető el a duális értékrend felszámolása, hiszen az a kényszer érzését, ezáltal ismét az egyéni hiányérzetet és szenvedést keltené életre. Ami a duális világnézet jelenkori szükségszerűsége, az az ok-okozati összefüggések vizsgálata az egyén vagy a szervezet életében. Csak ezáltal értelmezhető a jó vagy rossz cselekedet és annak mérhető hatása. Megdöbbentő ugyanis, hogy az erkölcsi megfontolások sok esetben nem játszanak szerepet az üzleti életben, így a jog is csak posztmorális jelleggel bír. Példaként említem, hogy az externális költségek és károk okozása nem tekintődik immorálisnak. A célracionális gazdasági szereplőknek tehát fel kell ismerniük, hogy az externális hatások előbb-utóbb visszaütnek rájuk (a karmikus törvények által).

A minőségibb életre nevelés legalkalmasabb területe a munkahely (óvodák, iskolák, vállalatok, szervezetek), hiszen az egyén idejének egyharmadát ebben a szocializációs térben tölti, az itt kapott értékek felülírhatják az első szocializációs tér, a család versenyközpontú, individualista, egocentrikus, a kollektivista értékeket elutasító nevelési eredményét, ami az emberi szenvedés alapja.

Az egyén ösztönszerű, felsőbb egótól megtisztított ÉN-je által létrehozott igényét kielégítheti részben a szervezeti spiritualista szemléletmód, ami visszahat a többi szocializációs tér szabályaira és megnyilatkozásaira. Ez lehetővé teszi a kiterjesztett én-felfogás és a többi lény iránti legmélyebb empátia érzésének megtapasztalását. A teremtés egészével történő azonosulás adhatja meg a vezetőknek azt a diszpozíciót,

amelyben képesek lehetnek hiteles etikai döntések meghozatalára, illetve az emberek jólétének vagy inkább jó érzésének szolgálatára.

Ugyan a magánszektor és az államigazgatás is konfliktusokkal és álharcokkal terhelt, sokszor a humanitás és a szolidaritás teljes hiánya érzékelhető, így a spirituális vállalati modell ma még eszményképnek tűnik.

De a vezető kezében van egy lehetőség, amivel a folyamatot elindíthatja: ez pedig a vállalati verseny sikere a spiritualitás által, aminek célja – használata paradigmává válhat, ha koncepció áll mögötte.

Felhasznált irodalom

- Csikszentmihályi Mihály 2008. A fejlődés útjai. Nyitott Könyvműhely, Budapest.
- Csikszentmihályi Mihály 2001. Flow – Az áramlat. Akadémiai Kiadó, Budapest.
- De Vos, Rich 2005. Együttérző kapitalizmus. Bagolyvár, Budapest.
- Fukuyama, Francis 1997. Bizalom. Európa, Budapest,
- László Ervin 2008. Világváltás. Nyitott Könyvműhely, Budapest.
- Masuda, Yoneji 1988. Az információs társadalom, mint posztindusztriális társadalom. OMIKK, Budapest.
- Nagy Lászlóné 2007. Az analógiás gondolkodás fejlesztése. Műszaki Kiadó, Budapest.
- Takáts Péter 2003. A nyugati és a keleti vállalkozói mentalitásról. Új-Manifest Kiadó, Budapest.
- Takáts Péter 2007. A vállalkozások organikus szemlélete. Menedzserkalauz, Budapest.
- Toffler, Alvin 2001. Harmadik hullám. Typotex Kiadó, Budapest.
- Toffler, Alvin 2000. Hatalomváltás. Európa, Budapest.
- Varga Csaba szerk. 2005. Metaelmélet, metafizika. Stratégiakutató Intézet Kht., Budapest.
- Winckelmann, Jochim 2006. Mágikus tréning. Hermit Kiadó, Budapest.
- Zsolnai László 2005. Ökológia, gazdaság, etika. Corvinus, Budapest.