

A VEZETÉSTUDOMÁNY VISELKEDÉSKUTATÁS–CENTRIKUS MEGKÖZELÍTÉSE - A HUMÁNETOLÓGIA TÜKRÉBEN -

„A bölcs ember a természet rendje szerint él és cselekszik”

Lao-Ce

Vajon mi lehet a Homo sapiens, a „bölcs ember” páratlan sikerének a titka? Milyen mozgatórugók húzódnak cselekedetei mögött? Hogyan lehetne a faj, és saját magunk viselkedését magyarázni?

Ilyen, és hasonló kérdések már régóta foglalkoztatják az emberiséget.

Számos tudomány – mint a filozófia, pszichológia, antropológia, szociológia – meglehetősen sokféleképpen igyekezett választ találni a „nagy kérdésekre”. Az erőfeszítések ellenére maradtak fehér foltok, és úgy tűnik egyre nagyobb igény mutatkozik a sokszor izolált eredmények egyfajta szintézisére.

A végső választ körvonalazó gyöngyszemek felfűzésekor azonban figyelembe kell vennünk – az utóbbi időben – a viselkedéskutatásban átütő sikereket produkáló természettudományos eredményeket is. Az etológia, az evolúcióbiológia és a genetika mind-mind olyan felfedezésekkel lepték meg a világot, melyeket más területek kutatói is örömmel üdvözöltek.

Kutatási tevékenységem kezdete előtt azon tűnődtem, hogy a viselkedéskutatás humánetológiai gondolkodásmódja és a vezetéstudomány emberi tényezői, a vezetéslelektan, valamint ezek együttes vizsgálata milyen szervezeti körülmények között hasznosítható eredményekkel kecsegtethet. Arra a következtetésre jutottam, hogy a humánetológia emberi természetet, viselkedést magyarázó, evolúciós gyökerekből táplálkozó, egyre nagyobb – olykor a pszichológiában is hiánypótló – eredményei biztosan hasznosíthatók lennének valamilyen módon a vezetéstudomány világában is. Az emberi természet, magatartásunk mozgatórugóinak mélyebb, hitelesebb megismerésével, majd ezek munkahelyi, szervezeti körülmények közötti figyelembevételével – véleményem szerint – nemcsak hogy növelhető az egyéni, a csoport, s ez által a szervezeti teljesítmény is, hanem a természetünkhöz, genetikai örökségünkhöz jobban igazodó munkakörülmények kialakításával egyaránt javítható a saját magunk, szervezeti, illetve munkahelyi közérzetünk, valamint növelhető a munkával való elégedettségünk is. Ez pedig az az „öröm kategória”, amely főnöknek és beosztottnak egyszerre lehet sajátja.

A fent említett kutatásra épülő disszertációmmal egyrészt szeretnék hozzájárulni a viselkedéskutatásban napjainkra felhalmozott, különböző tudományterületek ismeretanyagának szintéziséhez, másrészt szeretném visszaállítani azt a kissé megbillent egyensúlyt, amely az emberi viselkedés kutatóit a múltban gyakran a helyi szokások, hagyományok, és számtalan eltérés vizsgálatára késztették.

Úgy gondolom, hogy a felszíni különbségek – sokszor túlzott – kiemelése elhomályosíthatja a mélyen gyökerező, az emberi viselkedés tanulmányozásánál nagy jelentőséggel bíró hasonlóságokat.

Az emberi természet evolúciós gyökerekből táplálkozó genetikai örökségének munkahelyi sajátosságait vizsgáló kutatásaim, a vezetéstudományi szempontból is értékelhető tényezők feltárására irányultak. Így a genetikailag öröklött magatartásformáink közül például vizsgálták

a kontaktusok, a kötődés, a csoportszerkezet, a szinkronizáció, a rangsor, az agresszió, és a szabálykövetés fajunkra jellemző sajátos, munkahelyi körülmények között felszínre törő megnyilvánulási formáit.

Véleményem szerint ezek mélyreható, szervezeti körülmények közötti kutatása képes új, előremutató, a vezetéstudomány területén hasznosítható olyan információkkal, eredményekkel, módszerekkel szolgálni, melyek társadalmi jelentősége sem elhanyagolható.

A komplex módszertannal (megfigyelés, önkitöltős és megkérdezéses kérdőív, esettanulmány) lefolytatott vizsgálatok által feltárt „eredményhalmazból” – úgy vélem – minden szervezett körülmények között dolgozó embertársunk profitálhat, sokszor attól függetlenül, hogy a ranglétra alsóbb, vagy éppen legfelsőbb fokán helyezkedik el. Az ember – igazolást nyert – „társas lény” jelzője a tartós személyiségjegyekből fakadó esetleges különbségek ellenére mindannyiunkra vonatkozik.

Ennek tényét, valamint az ebből eredő tulajdonsághalmazt egyetlen közösségben dolgozó kolléga sem tudja tartósan, konzekvenciák nélkül „levetkőzni” magáról. Megismerésük tehát egy adott szervezetben dolgozó vezető és beosztott számára egyaránt fontos.

A vezetők megkérdezéses kérdőívre adott válaszaiból egyértelműen kiderült, hogy számukra kardinális jelentőséggel bír a beosztottakra való odafigyelés, problémáik lehetőség szerinti, mindenki számára megnyugtató rendezése, melyhez az emberi természet munkahelyi sajátosságait feltáró kutatásaim megállapításait (pl.: az agresszió csillapításához, a szinkronizáció megteremtéséhez, az adott feladat ellátására ideális csoport létrehozásához, az emberi kapcsolatok erősítéséhez, és így tovább) kiválóan fel lehet használni.

Úgy gondolom, hogy a kutatási területek eredményeit – a maguk komplexitásában – olyan „befolyásolási zónák”-ként lehet a gyakorlatban leginkább hasznosítani, ahol például egy vezetési-vezetési-lelektani, szervezetalakítási vagy konfliktusmenedzsmenttel kapcsolatos probléma megoldásához olyan új viselkedéskutatási eredményekkel szolgálhatok, melyek figyelembevételével nemcsak egy hatékonyabb, hanem egy kellemesebb légkörű team-hez, szervezethez juthatunk.

A viselkedéskutatás hozadékának vezetéstudományi adaptációjához azonban mindenekelőtt meg kellett találnom azokat a kapcsolódási pontokat, melyek szerves egésszé forrasztják a két diszciplínát.

Ennek érdekében megalkottam az egyes kutatási területek és a releváns vezetési tevékenységek – egy általam lehetségesnek tartott, de még tovább bővíthető – logikai kapcsolat-mátrixát.

A mátrix segítségével konkrét, gyakorlati esetekre alkalmazható modelleket hoztam létre, melyek közül a „coaching”-ra, a változásvezetésre, és a konfliktuskezelésre vonatkozó úgynevezett viselkedés-centrikus modelleket emelném ki.

Végül hadd jegyezzem meg, hogy az ily módon feltárt ismeretanyag egy másik szempontból is üdvöztető lehet. Gyorsan változó világunkban ritkaságszámba mennek a viszonylag állandónak tekinthető, relatíve hosszú távon érvényesülő felfedezések. Az emberi természetre a környezeti tényezők mellett sokszor döntő hatással lévő genetikai komponensek pedig – az evolúció konzervatív természete, és lassú folyamata miatt – éppen ezek közé sorolhatók, így a későbbiekben bemutatásra kerülő, munkatársaink viselkedését befolyásoló genetikai tényezők hatása még sok-sok generáción át kimutatható lesz.

Kunos István
egyetemi adjunktus
Miskolci Egyetem, Vezetéstudományi Intézet