

HOGYAN VÉLEKEDNEK SZERVEZETEINK A KÖRNYEZETVÉDELEMRŐL?

Berényi László

Miskolci Egyetem, Vezetéstudományi Intézet, 3515 Miskolc-Egyetemváros
e-mail: SZVBLACI@UNI-MISKOLC.HU

SUMMARY

Solving environmental problems needs the collaboration of sciences. Management science can support organizations, enterprises by giving new solutions of organisational development, analysing the needs and behaviour of consumers, employee and leaders. Corporate culture means an interesting area for explaining the reasons of environmental-conscious actions.

In the year 2005 we started a national research in Hungary (OTKA No. T048849) at the Institute of Management Science of the University of Miskolc. That aims to make the relations clear between the dimensions of corporate behaviour and environmental consciousness.

In this article I would like to present a determinative part of our result: what do the organizations think about the status of the environment and about the importance of environmental problems?

A KÖRNYEZETVÉDELEM FELÉRTÉKELŐDÉSE

A környezetvédelem kérdésének felértékelődése számos új tudományos kutatási lehetőséget teremtett. A környezeti problémák összetettek, így kezelésük is komplex megoldást kíván. A téma társadalmi kontextusai miatt a természet- és műszaki tudományok mellett szükség van a jog, a szociológia, a közgazdaságtan és más területek eredményeire is.

Kutatásaim a környezettudatos vállalatirányítás aktuális és lehetséges megoldásait vizsgálják. 2005-ben Intézetünkönél OTKA kutatás keretében (OTKA T048849 – A környezettudatos vállalati magatartás kialakításának és fejlesztési lehetőségeinek kulturális alapjai) kezdtük vizsgálni, hogy a gyakorlatban milyen összetevői, mozgatórugói, illetve eredményei vannak a környezeti érdekeket figyelembe vevő vállalati, szervezeti magatartásformáknak.

Jelen dolgozatban a környezettudatos magatartás kialakításához és fejlesztéséhez kapcsolódó szervezési problémák kulcskérdéseit kívánom bemutatni. A kutatás eredményei közül azokat a környezetvédelemmel kapcsolatos alapvető feltételezéseket, véleményeket emelem ki, melyek alapvetően meghatározzák a fejlesztések irányait, tartalmát és ütemét.

A KÖRNYEZETTUDATOSSÁG FEJLESZTÉSÉNEK SZERVEZÉSI KÉRDÉSEI

A környezettudatos vállalati (szervezeti) magatartás kialakítása és fejlesztése stratégiai feladat. A környezeti értékeknek a vállalat hosszú távú céljaiba integrálva kell megjeleníteniük, illetve biztosítani kell az elérésükhöz szükséges erőforrásokat és eszközrendszert. (*Chikán, 1999*) A célok – nem csak stratégiai szintű – teljesülésének mércéje a teljesítmény, mely a kijelölt feladatok elvégzésével kapcsolatos mennyiségi és minőségi elemekből áll. Ez állít normatív követelményeket a szervezeti szereplők elé, illetve ezt kell összhangba hozni egyéni céljaikkal és törekvéseikkel. (*Bakacsi, 2000*)

A szervezeti teljesítmény tehát nem érhető el a szereplők, tagok egyéni teljesítménye nélkül, összhangolásuk azonban már problémás lehet, amely a célrendszerek eltéréséből adódik.

(Chikán, 1999) A szervezet céljai között a profitszerzés, növekedés, piacszerzés, fennmaradás dominál, míg a szervezet tagjai magasabb béreket, fizetéseket, jobb munkakörülményeket várnak. A szervezeti teljesítmény fokozásához a vezetésnek biztosítania kell a célrendszerek egymáshoz közelítését. Ez az egyének oldaláról tekintve motivációs és tanulási probléma, szervezeti szinten pedig a koordináció kérdése. A problémát mások pszichológiai kontextusban tárgyalják, mely megközelítés véleményem szerint jól megragadja az egyéni viselkedések (és ezen keresztül a teljesítmények) mozgatórugóit. (Rókusfalvy, 2001)

A szervezeti célrendszerben megjelenő környezeti értékek és elvárások teljesítését – a szükséges többletráfordítások, valamint a berögződött szokások miatt - nem lehet a tagoktól automatikusan elvárni. Prezentálni kell feljükk a felső vezetés magas szintű elkötelezettségén túl a környezetbarát változások személyesen is érezhető előnyeit, továbbá akár anyagilag is érdekeltté kell őket tenni a célokkal való azonosulásban.

Elfogadva, hogy a környezettudatosság kialakulása és fejlesztése pszichológiai folyamat, a tanulás menedzselésével is foglalkozni kell. Tanulásról akkor beszélünk, amikor tapasztalatok eredményeképpen a magatartásban viszonylag állandó változás következik be. A környezettudatosság fejlesztése operáns kondicionálással és a társas tanulásal ragadható meg elsősorban, melyek mellett hosszú távon dominálhatnak egyéb formák, melyek a berögződést segítik elő.

Skinner érvelése szerint a pozitív, megerősítő visszacsatolások által okozott kellemes következmények növelik a viselkedés előfordulásának gyakoriságát. A negatív visszacsatolások, büntetések ugyanakkor visszatartják az egyéneket a nem kívánatos cselekedetektől. (Mindez visszavezet a motiváció problémaköréhez is). A társas tanulás bekapcsolja a megfigyelés (más tapasztalatai) útján történő tanulást is. Klasszikus kondicionálással rögzíthetőek a viselkedésformák a szervezet kultúrájában. (Bakacsi, 2000)

A motiváció és tanulás-menedzselés révén a szervezeti tagok viselkedése egyéni szinten befolyásolható oly módon, hogy magasabb szinten azonosuljanak a szervezeti érdekekkel. Csoportokban és az egész szervezetben gondolkodva ezt ki kell egészíteni a koordinációval. A koordináció egymás mellé rendelést, összehangolást, „megfelelő viszonyba hozást” jelent. (Dobák, 1995) A technokratikus koordinációs eszközök közül az egyes részterületek feladatait és elvárt viselkedésformáit rögzítő szabályzatok mellett stratégiai fontosságúak a politikák és küldetésnyilatkozatok, melyek hosszú távra rögzítik az alapvető értékeket és követendő irányokat.

A strukturális koordináció eszközeinek abban van jelentősége, hogy különböző fórumokon és technikákkal egy-egy probléma szempontjából azon releváns elemeket hozza össze, melyek a szervezeti hierarchikus sajátosságok miatt egymással nem kommunikálnának.

Összefoglalva elmondható, hogy a környezettudatosság fejlesztése érdekében a vállalatok stratégiai feladatai:

- hosszú távú célok kitűzése, rögzítése és nyilvánossá tétele;
- a vállalati tagok elkötelezettségének folyamatos biztosítása;
- az eredmények folyamatos értékelése és visszacsatolása;
- a környezettudatosságot előmozdító eszközrendszer kidolgozás és bevezetése.

KUTATÁSI MÓDSZERTAN

A keretet adó OTKA kutatás tesztanyagát 150 szervezethez küldtük ki kérdezőbiztosokkal. A vizsgálati mintába a visszaérkezettek közül 81 anyag került.

A tesztanyag a szervezeti működés széles köréről gyűjt információkat, melyek jelentős része nem kifejezetten környezetvédelmi tartalmú, véleményünk szerint azonban közvetlenül vagy közvetve domináns hatást gyakorolnak a környezeti teljesítményre:

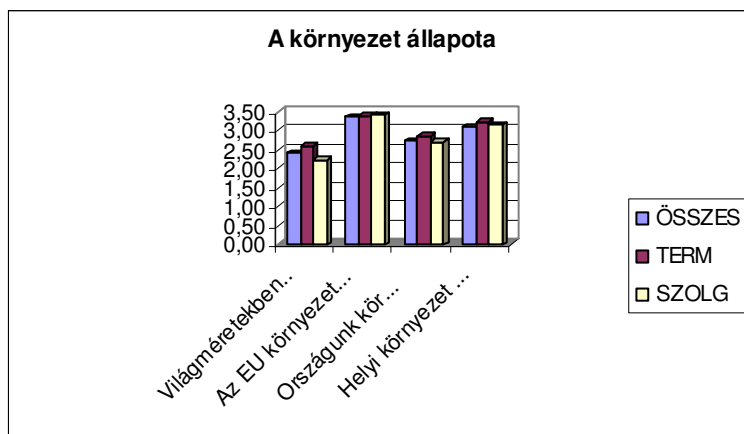
- vezetési-szervezési stílus és sajátosságok;
- stratégiaalkotás módszerei és tartalma;
- emberi erőforrásokkal való gazdálkodás megoldásai;
- csoportmunka-megoldások;
- irányítási rendszer sajátosságai;
- külső partnerkapcsolatok kezelése;
- üzleti eredmények.

Mind a stratégiaalkotás, mind a humán tényezők kapcsán kiemelt fontosságú az a kérdés, hogy a szervezet tagjai milyen véleménnyel vannak a környezet állapotáról és a vele való foglalkozásról. A tesztanyag ide vonatkozó részében 1..6 skálán kértük megjelölni, melyen az 1-es érték a nem megfelelőt, a 6-os a tökéletesen megfelelőt jelenti:

- a helyi és globális környezet általános állapotára;
- az állami és szerveinek környezeti orientációjára;
- jogi szabályozás színvonalára;
- különböző gazdálkodó szervezetek környezeti érzékenységére vonatkozó.

Az eredményeket a teljes minta (81 szervezet), a termelő- (34 szervezet) és a szolgáltató (31 szervezet) tevékenységük vonatkozásában mutatom be. (A többi szervezet közszolgáltató, vagy egyelőre nem azonosított tevékenységű.)

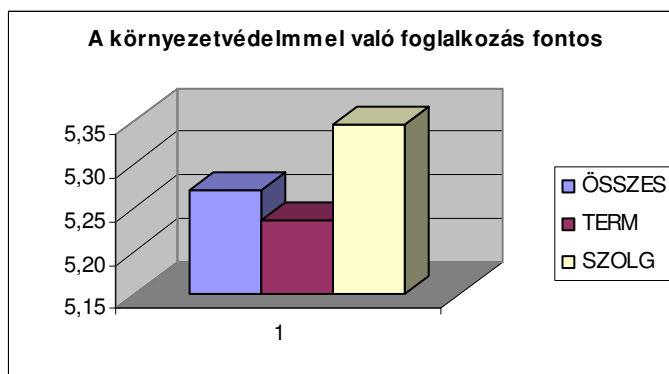
KUTATÁSI EREDMÉNYEK



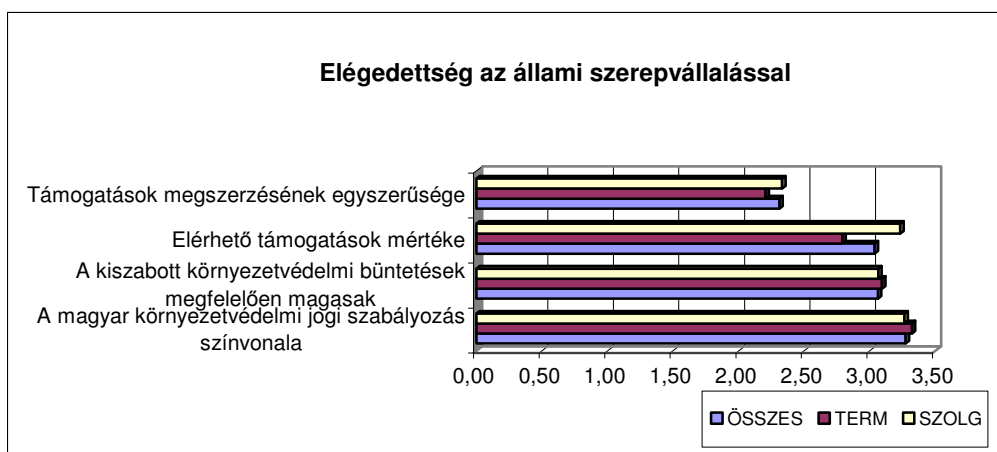
1. ábra

Mind a termelők, mind a szolgáltatók esetében jellemző, hogy szűkebb környezetük állapotát jobbra ítélik. Rendre magasabb értékkel szerepel az EU környezete a világtól, és a helyi környezeté az országotól. A 6-os, tökéletesen megfelelő értéket csak a helyi környezetre vonatkozóan jelölték meg. A közepes értékek egyfajta realista megközelítést sugallnak, viszont a helyi viszonyok tendenciaszerű (relatív) túlértékelése vezetési-szervezési szempontból figyelmeztetés. A helyi állapotokkal való elégedettség alapján a szervezetek hajlamosak elodázni a környezeti döntéseiket, arra hivatkozva, hogy máshol a problémák megoldása sürgetőbb. Más megfogalmazásban az eredmények alacsony cselekvési hajlandóságot jelenthetnek. A környezetvédelemmel való foglalkozást ugyanakkor minden csoport magasra értékelte. (1-2 ábrák)

Az állami szerepvállalás tételei közül a jogi szabályozással való elégedettség közepes mértékű. A vélemények szerint a kiszabott büntetések lehetnének lényegesen magasabbak is. A fejlesztéseket – sokak számára kizárólagosan - lehetővé tevő támogatások, pályázati források mértékével a szolgáltató elégedettebbek, mint a termelők, e források elérhetősége azonban rendre alacsonyabb értéket mutat. Hasonlóan alacsony az elégedettség az ügyintézés egyszerűségével. (3. ábra)

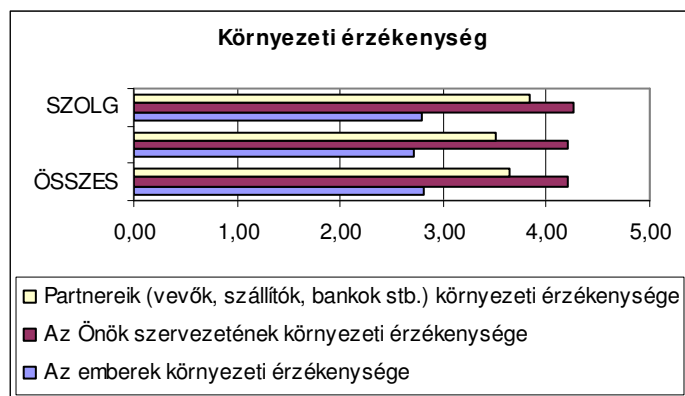


2. ábra



3. ábra

Megkérdeztük a szervezeteket a termelők, a szolgáltatók és a kifejezetten kereskedelmi tevékenységűek, illetve általában az emberek környezeti érzékenységről. Az egyének vonatkozásában 6-os értéket senki sem jelölt meg. Saját szervezetük és partnereik összehasonlításában jelentős eltérés mutatkozik. A partnerek környezeti érzékenységét 0,5-0,7 ponttal gyengébbre értékelték saját teljesítményüknél. Általában alacsony értéket képviselnek a kereskedők. (4. ábra)



4. ábra

KÖVETKEZTETÉSEK

A kutatási tesztanyag terjedelemben rövid, ugyanakkor kiemelkedően fontos részét alkotja a fent bemutatott vélemények megkérdezése. A menedzsment fejlesztésének szempontjából „jó” kiindulópont a környezet állapotáról alkotott viszonylag pesszimista kép, továbbá az, hogy a vezetők elismerik a környezeti problémákkal való foglalkozás fontosságát.

A saját felelősség elhárítását mutatja, hogy míg saját környezeti érzékenységüket túlértékelik (az átlagoshoz, illetve saját szektorukhoz viszonyítva is), míg egyes csoportokét alul. A kereskedők alacsony pontszáma azt sugallja, hogy a meg nem oldott problémák kapcsán a szervezetek ezt a szektort igyekeznek felelőssé tenni. A menedzsment-rendszerek fejlesztése során e pontra különös hangsúlyt kell fektetni. Képesé – és természetesen hajlandóvá – kell tenni a szervezeteket a szerepek reális megítélésére, valamint a folyamatokban és kapcsolatokban való gondolkodásra.

Az állam szerepvállalásának legérzékenyebb területe a támogatási, pályázati források. Különösen a termelők elégedetlenek a támogatások mértékével, viszont mindkét csoport egyformán túlzottan bonyolultnak tartja a források elérését.

A termelő és szolgáltató tevékenységűek értékítéletében nincs szignifikáns különbség. Általában a termelők látják derűsebben a környezet állapotát és a szervezetek érzékenységét, ugyanakkor ők elégedetlenebbek az állami aktivitással.

IRODALOM

- [1] Bakacsi Gy. (2000): Szervezeti magatartás és vezetés; Budapest: KJK-Kerszöv
- [2] Tóth G. (2002): Ablakon bedobott pénz; Budapest: KÖVET-Inem Hungária
- [3] Chikán A. et al (1999): Vállalatgazdaságtan; Budapest: Aula
- [4] Kerekes S.-Kindler J (1997): Vállalati környezetmenedzsment; Budapest: Aula
- [5] Berényi L (2005): Environmental-Conscious Behaviour of Enterprises; Ph.D. Hallgatók V. Nemzetközi Konferenciája, Miskolc, 2005. 08. 16-19.
- [6] Dobák M. et al (1995): Szervezeti formák és koordináció; Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó
- [7] Dobák M. et al (1999): Szervezeti formák és vezetés; Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó
- [8] Rókusfalvy P. (2001): Az ember fejlődése és fejlesztése; Budapest: Nemzeti Tankönyvkiadó