

BERÉNYI VINCE ANDRÁS

Keresztény elvek a munkában és a vezetésben

Emberközpontú gazdaság

Bevezetés

Ha azt mondanám, hogy Michael E. Porterben és XVI. Benedek pápában nincsen semmi közös, valószínű majdnem mindenki egyetértene velem, és egy percig sem vonná kétségbe állításomat. Az előbbi üzleti guru, a profitgenerálás “pápája”, a leginkább immanens és anyagi értékekben hívő menedzserek befolyásolója, míg az utóbbi a transzcendens és lelki értékekben hívőknek mutat utat, a lelkiekre koncentráló Egyház pápája. A két világhoz úgy állunk hozzá, mintha nem is kellene harmóniában lenniük egymással, mivel két totálisan különböző dologról van szó. Azonban ez egyáltalán nem így van.

A globalizáció térnyerésével egyre több a kapcsolódási pont a két világ között, és azok képviselői egyaránt ráébredtek, hogy holisztikus megközelítésre van szükség. Egyre jobban kezd elterjedni az a nézet, főleg az Y generáció tagjai körében, hogy az üzlet, a vállalkozás megoldást jelenthet a szociális problémák felszámolására. A Porter által 2011-ben publikált CSV modell (Creating Shared Value - Közös Értékteremtés) szerint ez három módon érhető el: a termékek és piacok újragondolásával, a termelékenység újradefiniálásával az értékláncban és a helyi klaszterszintű együttműködések keresztül. Ennek az eredménye: innováció, növekedés, társadalmi haszon. Ez az úgynevezett for-benefit modell, mely a társadalom teljességének igényeit próbálja kielégíteni optimalizálva, mintegy összeolvastva a non-profit és a for-profit modelleket.

XVI. Benedek 2009-es, Caritas in Veritate című enciklikája világos üzeneteket fogalmaz meg a gazdasággal kapcsolatban, gazdasági paradigmaváltást vetítve előre (akárcsak később Porter): “A vállalkozások és az erkölcs kapcsolatával foglalkozó témaköröket, valamint azt a fejlődést figyelve, amelyen a termelés rendszere keresztülmegy, úgy

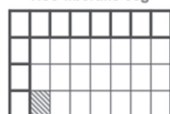
tűnik, hogy az eddig általában érvényes megkülönböztetés a nyereségorientált vállalkozások és a nem nyereségorientált, nonprofit szervezetek között nem képes arra, hogy a valóságos helyzetről teljes körű számadást adjon, vagy valóságosan formálja a jövőbeli fejlődést. Az utóbbi évtizedekben jókora átmeneti terület alakult ki a kétféle vállalkozási típus között. Ez olyan hagyományos vállalkozásokból áll, amelyek szokványos tevékenységük mellett segélymegállapodásokat írtak alá elmaradott országok javára, olyan vállalatcsoportokból, amelyek társadalmi haszonnal is járó célokat követnek, valamint amelyek az úgynevezett nyitott és közösségi gazdaság képviselőinek sokszínű világához tartoznak.

Ez a kör nem pusztán a gazdaság »harmadik szektoraként« tárgyalandó, hanem olyan új, széleskörű valóságként, amely összekapcsolja a magán- és a közösségi gazdálkodás szféráját, nem zárja ki a nyereséget, azt azonban humán- és szociális célok megvalósításának eszközeként szemléli¹.

A társadalomban holisztikus, több dimenziót is figyelembe vevő felelős vállalatokra van szükség.

Érín- tettek Szintek	Tulajdonos	Dolgozók	Vevők	Szállítók	Társadalom	Jövő generációk	Rászoruló
Lelki							
Intell.							
Anyagi							

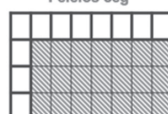
Neo-liberális cég



Alapítvány



„Felelős cég”



1. ábra

A felelős vállalat dimenziói

Forrás: Héjy Tibor, *The Good Company Confrencce alapján*
 Elérhetőség: http://www.sapientia.hu/system/files/Corvinus_Sapientia_2_Feelos_vallalkozas_jav.pptx
 Letöltve: 2016. április 19.

¹ XVI. Benedek, Caritas In Veritate, 2009. (<http://uj.katolikus.hu/konyvtar.php?h=397>)

Hogyha a gazdaság már ilyen szerves részét képezi a pápai enciklikáknak, értekezéseknek, hogyan jelennek meg a keresztény elvek a gazdaságon belül a munkában, a vezetésben és azon belül is a motivációban? Jelen írásomban erre próbálok meg választ adni.

I. Keresztény elvek a munkában

Manapság hajlamosak vagyunk úgy gondolni a munkára, mint szenvedésre, szükséges rosszra, annak érdekében, hogy biztosítsuk megélhetésünket, az egyről a kettőre jutást, vagy hogy megteremthessük az anyagi erőforrásokat, azokra a dolgokra, amelyekért érdemes élnünk. Az általános vélekedés semmiképpen sem tartja a munkát valami olyannak, amiért érdemes élni. Ahogy Larry Smith, a Waterloo University professzora mondja egy 2011-es TED előadásban: "A jó állások eltűnőben vannak. Van néhány remek állás, remek karrier, és ott vannak a nagy terhelésű, nagy stresszel járó, lélekromboló munkák. Kettő között pedig lényegében nincsen semmi"².

I. 1. A munka a Szentírásban

Mit mond, hogyan vélekedik a Biblia a munkáról? A Teremtés könyvében Isten is aktív munkásként jelenik meg. Először az ég és föld megteremtésénél: *"Így készült el a föld és az ég minden bennlevővel együtt. Isten a hetedik napon befejezte művét, amit alkotott. A hetedik napon megpihent munkája után, amit végzett. Isten megáldotta és megszentelte a hetedik napot, mert azon megpihent egész teremtő munkája után"*³. Majd Isten az embert, mint kétkezi munkás, kézműves formázza meg a föld porából: *"Akkor az Úristen megalkotta az embert a föld porából és orrába lehelte az élet leheletét. Így lett az ember élőlény"* (Ter 2, 7). A Biblia szerint Isten az embert saját képmására, munkára teremti és hívja meg, hogy abban munkatársa legyen és megőrizze, folytatva azt a munkát amit Ő elkezdett⁴. Az ember munkához való viszonyulása a bűnbeeséssel változik meg. *"Fáradtsággal szerzed meg táplálékodat életed minden napján. Arcod veritékével eszed kenyeredet,*

² Larry Smith, Why You Will Fail to Have a Great Career, TED, 2011. (<http://www.youtube.com/watch?v=iKHTawgyKWQ>)

³ (Ter 2, 1-3)

⁴ (Ter 1, 26-28)

*amíg vissza nem térsz a földbe, amiből lettél. Mert por vagy és a porba térsz vissza*⁵.

I. 2. A munka az Egyház társadalmi tanításának kompendiumában

A munka fontos részét képezi, külön fejezetet kapva II. János Pál pápa „Az Egyház társadalmi tanításának kompendiuma” című művében. Nagyon fontos, hogy a munkának objektív és szubjektív oldala különül el. *„A munka objektív értelemben az emberi tevékenység esetleges aspektusát alkotja, amelynek módozatai a technikai, kulturális, társadalmi és politikai feltételek változásával együtt maguk is szüntelen változásokon mennek keresztül. A munka szubjektív értelme viszont a tevékenység állandó dimenzióját jelenti, mivel ez nem függ attól, amit az ember konkrétan létrehoz, sem a végzett tevékenység fajtájától, hanem csakis és kizárólag a személyességgel bíró lény méltóságától függ. ... A szubjektív oldal a munka különleges méltóságát ragadja meg, azt, ami megtiltja, hogy a munkát úgy tekintsék, mint egyszerűen bérért végzett tevékenységet vagy személytelen részzelemet a termelés szervezetén belül.*”⁶. Az embert állítja tehát a középpontba, s bár a munka kötelesség és kötelezettség, azt sugallja, a munka van az emberért, s nem az ember a munkáért. Ez létszükséglet ahhoz, hogy az ember egyéni szinten ki tudjon teljesedni, s munkavégzésének köszönhetően hasznosnak és szükségesnek érezze magát. *„A munka a mindenkit megillető javak közé tartozik, elérhetőnek kell lennie mindazok számára, akik képesek munkavégzésre. Ennyiben a kötelező távlati cél minden igazságosságra és közjóra irányuló gazdasági rendszer számára: a teljes foglalkoztatottság.”* Ez az állítás bár már-már a kommunista eszmékkel csenghet össze és jelen társadalmunkban sok alapja nincsen, ha jobban belegondolunk, nem annyira ördögtől való a gondolat. Az a társadalom, ahol nincs biztosítva és meg van tagadva a munkához való jog, és ahol a gazdaságpolitika intézkedései nem törekednek a munkások megfelelő szintű foglalkoztatására, nem képes megteremteni a társadalmi békét. Gondoljunk például jelenkorunk Spanyolországára, ahol a 25 évnél fiatalabb körében 57,4% a munkanélküli-

⁵ (Ter 3, 16-19)

⁶ II. János Pál, Az Egyház társadalmi tanításának kompendiuma, 2004 (<http://www.fvr.hu/new/images/stories/documents/kompendium.pdf>)

ség, az egész népességre viszonyítva pedig 26,7%, amit Görögország még felülmúl, 27,3%-os eredménnyel. Az ilyen fokú munkanélküliség alapján ássa alá egy társadalom békés, nyugodt működését. A munkavégzés tehát emberségünk integráns része, mely nélkül nem tudunk kiteljesedni és emberi mivoltunkban fejlődni.

II. Keresztény elvek a vezetésben

A századfordulós vezetői emberkép meglehetősen egyoldalú: egydimenziós és redukcionista. Taylor a tudományos munkaszervezés folyamatával az emberre, mint fogaskerékre tekintett. Ezért szakosította a munkát és a munkást egyaránt⁷. A munkára való ösztönzéshez egyéni bérezést és pénzügyi jutalmazást tartotta megfelelőnek⁸, mert úgy gondolta ez az egyetlen motivációs faktor, a boldogságot pedig a hatékonysággal tette egyenlővé⁹. A Taylor által formált "fogaskerékként" működő emberkép tovább élt Henry Ford autógyárjaiban is. *"Miért van az, hogy mindig egy egész embert kapok, pedig nekem csak két kézre van szükségem"*¹⁰. Ehhez hozzátartozik, hogy Fordnál a munkások a lélekölő és monoton munkavégzés miatt általában három hónapot töltöttek el¹¹. Látható tehát, hogy ez merőben szembe megy az emberközpontúság koncepciójával, hiszen teljes mértékben figyelmen kívül hagyja a tényt, hogy a munkavállaló nem egyszerűen berendezés, vagy eszköz, hanem sokkal több annál: személy.

Erre alapoz az X- és Y-elmélet, melynek atyja Douglas McGregor szociálpszichológus. A teória a vezetők beosztottjaikhoz való hozzáállását tipizálja annak fényében, ahogy a menedzser a munkavállalók munkához való viszonyát elképzeli. A Klasszikus iskola (X elmélet) szerint az emberben egyfajta idegenkedés van a munkával szemben, amit a vezetésnek ellensúlyoznia kell, ezért a vezetői kényszer, az ellenőrzés és az átlagember irányítása rendkívül fontos. Ezzel szemben az Y elmélet szerint az ember nem idegenkedik a munkától,

⁷ Taylor, 1911 idézi M. Vas István, A munkaerő tudományos alapú kiválasztásának fejlődése a 19. századtól napjainkig, 2010, Eszterházy Károly Főiskola (http://www.gti.ektf.hu/anyagok/po/2010/2/PO20102szam_MVasI.pdf)

⁸ Henczi-Zöllei, 2007 idézi: Uő.

⁹ Szilas Roland, Munka és motiváció (prezentáció), 2013 (http://www.sapientia.hu/system/files/Sapientia_13_12_11.pdf)

¹⁰ Klein-Klein, 2006 idézi Vas, 2010

¹¹ Szilas, 2013

elkötelezett és felelősségérzettel bír. Képes ellenőrizni és bizonyos mértékben irányítani önmagát, amelyek iránt elkötelezett, hiszen reménykedik a jutalmazásban¹². A vezetők hajlamosak az X elmélet szerint megítélni beosztottaikat, ami hosszútávon “kiírtja” az Y elmélet szikráját, így egy potenciális szemléletváltás esetén a dolgozók mentalitása az előzetes bizalmatlanság és kontroll miatt valóban az X elméletet fogja tükrözni¹³.

Viktor Frankl, osztrák pszichiáter, a pszichiátria “harmadik bécsi iskolájának alapítója” szerint azonban alázattal kell tekinteni az emberre, hiszen az annyira komplex és bonyolult, hogy nem lehet csak egy nézőpontból és dimenzióból vizsgálni. Ez a dimenzionális ontológia tételén alapul, melyre Frankl Szent Johanna (Jeanne d’Arc) példáját hozza, aki pszichiátriai nézőpontból szimplán skizofrén volt, azonban teológiai és történelmi viszonylatban ennél sokkalta több.

A vezető fizetése nem véletlenül sokkal magasabb, mint az egyszerű dolgozóké, hiszen nemcsak magáért, hanem összes beosztottjáért felelősséggel tartozik. (Egyébként vannak törekvések, hogy korlátozzák a sok esetben irreális különbségeket. Svájcban például nemrég tartottak népszavazást arról, hogy a felsővezetők bére maximum tizenkétszerese lehessen a legalacsonyabban fizetett munkások bérének. A kezdeményezés azonban elbukott¹⁴) A felsővezető felel a dolgozó személyes fejlődéséért is, éppen ezért figyelembe kell vennie, hogy a dolgozók belső motivációja lehet extrinzik (az alany a várt következmények mozgatják, amiket el akar érni [például fizetésemelést munkája jutalmazása képpen]), intrinzik (az alanyt az mozgatja, amit tettei kiválthatnak belőle [például a jól végzett munka öröme]) és transzcendens is (az alanyt az mozgatja, amit tettei másokban válthatnak ki [például a segítség, amit egy nehézségekkel küzdő kollégának nyújt])¹⁵.

Rendkívül fontos, hogy a dolgozó olyan munkahelyen dolgozhasson és olyan munkát végezessen, ahol az emberi fejlődés minden dimenziójában tud fejlődni és ki tudjon teljesedni.

¹² Marosán György, A 21. század stratégiai menedzsmentje, 2006

¹³ Szilas, 2013

¹⁴ John Hooper, Switzerland votes against cap on executive pay, The Guardian, 2013

¹⁵ Rodríguez, J.M. (1991): El factor humano en la empresa. Ediciones Deusto S.A. (http://perso.wanadoo.es/fo_l_andalucia/motiv2.html)



2. ábra

Az emberi fejlődés dimenziói

Forrás: H. Alford - M. Naughton

Elérhetőség: http://keteg.hu/system/files/szakdolgozatok/szakdolgozat_az_emberi_fejlodes_kl.pdf Letöltve: 2016. április 24..

Eszerint az anyagi javak szükségeseek, hiszen nélkülük lehetetlen a tisztességes megélhetési körülmények kialakítása, egyáltalán nem lehet kizárólagos motivációs faktor, hiszen pusztán önmagában nem járul hozzá az egyén személyes fejlődéséhez és boldogságához.



3. ábra

Az egy főre eső GDP és boldogság az USA-ban 1946 és 1991 között

Forrás: World Database of Happiness

Elérhetőség: http://keteg.hu/system/files/szakdolgozatok/szakdolgozat_az_emberi_fejlodes_kl.pdf Letöltve: 2016. április 24.

Ugyanolyan fontossággal bír az erkölcsi (hogy a munkavállaló olyan munkát végezhesen, amellyel azonosulni tud, és nem kerül erkölcsi ellentmondásba) vagy a testi (megfelelő, emberséges munkakörülmények) dimenzió is.

Összegzés

Bár hajlamosak vagyunk azt gondolni, hogy az Egyháznak semmi keresnivalója a gazdaságban, az utóbbi időben a katolikus egyházfők, II. János Pál pápa, XVI. Benedek pápa és most Ferenc pápa is aktívan hallatja hangját a témával kapcsolatban, ami fontos helyet kap a különböző értekezéseikben és enciklikáikban. A gazdaság emberközpontú értelmezése a mainstream gazdasági felfogáshoz képest egy teljesen más nézőpontot képvisel, a középpontba az embert helyezi, s nem mint eszköz tekint rá. Olyan irányvonalak ezek, melyeket nemcsak a vallásukat gyakorló, hívő keresztények szívlelhetnek meg, hanem bármilyen jóakarátú s a profitnál magasabb eszmékben és értékekben hívő ember, gazdasági vezető. Egyre inkább előtérbe kerül a gazdaság emberibb oldala, és a szociális problémákra való megoldáskeresés a világ vezető gazdasági egyetemein is, hiszen olyan gondolkodók és professzorok is, mint Michael E. Porter, ebbe az irányba indultak el, látván, hogy a jelenlegi gazdasági berendezkedés több szempontból is fenntarthatatlan. Kérdés, hogy mennyire tudja átvenni ez a kezdeményezés a jelenlegi beállítódás helyét. Mindenesetre az Y generáció tagjainak (1981 után születettek) körében az üzlethez való hozzáállásukról elvégzett felmérések roppantul biztatóak, hiszen többségük már fontosabbnak véli a társadalom fejlődését, mint magát a profitot

Felhasznált irodalom

II. János Pál, Az Egyház társadalmi tanításának kompendiuma, 2004
(<http://www.fvr.hu/new/images/stories/documents/kompendium.pdf>)

XVI. Benedek, Caritas In Veritate, 2009
(<http://uj.katolikus.hu/konyvtar.php?h=397>)

John Hooper, Switzerland votes against cap on executive pay, The Guardian, 2013
(<http://www.theguardian.com/world/2013/nov/24/switzerland-votes-against-cap-executive-pay>)

Larry Smith, Why You Will Fail to Have a Great Career, TED, 2011
(<http://www.youtube.com/watch?v=iKHTawgyKWQ>)

Marosán György, A 21. század stratégiai menedzsmentje, 2006

Michael E. Porter - Mark R. Kramer, Creating Shared Value, Harvard Business Review, 2011
(<http://hbr.org/2011/01/the-big-idea-creating-shared-value/ar/pr>)

M. Vas István, A munkaerő tudományos alapú kiválasztásának fejlődése a 19. századtól napjainkig, 2010, Eszterházy Károly Főiskola
(http://www.gti.ektf.hu/anyagok/po/2010/2/PO20102szam_MVasI.pdf)

Rodríguez, J.M. (1991): El factor humano en la empresa. Ediciones Deusto S.A.
(http://perso.wanadoo.es/fol_andalucia/motiv2.html)

Szilas Roland, Munka és motiváció (prezentáció), 2013 (http://www.sapientia.hu/system/files/Sapientia_13_12_11.pdf)

