

GAZDASÁGSZOCIOLÓGIA I.





SZÉCHENYI TERV

GAZDASÁGSZOCIOLÓGIA I.

**Készült a TÁMOP-4.1.2-08/2/A/KMR-2009-0041 pályázati projekt keretében
Tartalomfejlesztés az ELTE TátK Közgazdaságtudományi Tanszékén
az ELTE Közgazdaságtudományi Tanszék,
az MTA Közgazdaságtudományi Intézet,
és a Balassi Kiadó
közreműködésével.**



Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
www.ujszechenyiterv.gov.hu
06 40 638 638



MAGYARORSZÁG MEGÚJUL



A projekt az Európai Unió
támogatásával valósul meg.

ELTE TáTK Közgazdaságtudományi Tanszék

GAZDASÁGSZOCIOLÓGIA I.

Készítette: Szántó Zoltán

Szakmai felelős: Szántó Zoltán

2010. június

GAZDASÁGSZOCIOLÓGIA I.

12. hét

Gazdasági szervezetek szociológiája
Kooperáció és vállalatvezetés

Szántó Zoltán

A kooperáció meghatározatlansága

- Barnard: a menedzsment központi feladata a kooperáció aktív támogatása
- Barnard azonban azt állítja, hogy a kooperáció elkerülhetetlen. De miért?
 - a kapcsolat hosszú távra biztosított és a résztvevők viszonzni fogják a kooperációt, akkor az fenntartható lesz, hosszú távon, racionális játékosok között
 - azonban még ha a kooperáció feltételei teljesülnek is, a kooperáció nem egyetlen kimenet a hosszú távú társadalmi kapcsolatokban



A játékelmélet néptétele

- A játékelmélet un. néptétele (folk theorem): a fogolydilemmában végtelen számú menet van, amely hosszú távú egyensúlyként fenntartható racionális cselekvők által
- Bármelyik egyensúly elérése egy koordinációs probléma megoldását kívánja meg
- Ismételt játékokban rengeteg fenntartható kimenet létezik: nem a kooperáció az egyetlen, amit a racionális egyének megvalósíthatnak

A játékelmélet néptétele (folyt.)

- Kreps: A bizalom játék megoldása olyan szerződés, amely megváltoztatja az ösztönzőket: B fizet, ha visszaél a bizalommal
- Másik megoldás: a játék megisméltése
Kreps: minden menetben 10 % a valószínűsége, hogy az a menet lesz az utolsó → ekkor A megbízik B-ben, amíg B egyszer vissza nem él a bizalmával: így B önértékből becsüli meg a bizalmat → ismételt játékokban ez a stratégia egyensúlyi kimenethez vezethet
- Újabb megoldás pl: B három esetből egyszer visszaél A bizalmával → A legjobb választása bízni B-ben, ameddig ez az arány fennáll: ez kedvezőbb B-nek, mintha mindig megbecsülné a bizalmat

A játékelmélet néptétele (folyt.)

- Milyen következtetéseket tudunk megfogalmazni Kreps elmélete alapján?
 - csak a játékelméletre támaszkodva nem tudjuk megjósolni mi történik az ismétlődő társadalmi kapcsolatokban
 - a kooperáció semmilyen szervezeti berendezkedés esetében nem szükségszerű
- Szervezeti viselkedés kutatása szerint racionális egyének sokféleképpen dönthetnek az ismétlődő társadalmi dilemmákban
- Például: míg a darabbérre épülő ösztönzési rendszer eredménye néhány szervezetben lazsálás, addig máshol motiváció, magas profit

Koordináció és társadalmi konvenciók

- Hogyan lehet, hogy a hasonló szervezeti felépítésű és hasonló technológiákat alkalmazó vállalatok esetében nagy számú stabil kimenet létezik?
 - válasz: „egyensúlyok finomítása” (Nash egyensúlyfogalmánál szűkebb)
- Koordinációs probléma (nemek harca): hogyan lehet egymáshoz igazítani a várakozásokat úgy, hogy a sok Nash-egyensúly közül az egyik megvalósuljon?
- David Lewis: egy társadalmi konvenció hasznos megoldása lehet a nemek harca játékban megjelenő koordinációs problémának – adott rendszerhez való egységes alkalmazkodás megfelelő koordinációs egyensúlyt teremt

Koordináció és társadalmi konvenciók (folyt.)

- A társadalmi konvenciók lehetővé teszik a csoport számára, hogy bizonyos kimenetekre összpontosítson
 - példa: „ajándékcseré”
 - a cserék – melyek során az érintettek ajándékot adnak a csoport többi tagjának annak reményében, hogy majd ők is kapnak a jövőben – olyan ismételt játékok, melyekben minden játékos jobban jár
- A játékelmélet néptétele: a cserék tökéletesen racionálisak, amíg minden egyén a normákhoz igazodik (megosztja javait) + cserék hatékonyak!

Ajándékcsera a hierarchiákban

- George Akerlof: hasonló ajándékcsera-konvenciók fenntarthatók a hierarchiákon belül is
 - példa: kis női csoport a közművállalat számára postázta a befizetéseket: 15 % túlteljesítés, nincs magasabb bér vagy előléptetés, azonban mindkét fél jól jár
 - ok: az ajándékcsera lehetővé teszi, hogy a vezetők és beosztottak kiléphessenek a vertikális dilemmából
 - probléma: nem önkéntes munkanélküliség, többen szeretnének dolgozni, mint ahányan munkát találnak magas bérek mellett



Másodrendű normák

- Akerlof modellje \leftrightarrow a két fél „egyike” valójában sok szereplőt takar, az alkalmazottakat
- Munkaadó „ajándéka” a piacinál magasabb bér: minden alkalmazott érdekelt lesz abban, hogy potyázzon a többiek kárára
- De: a munkanormák biztosan fenntartható Nash-egyensúlyt hoznak létre a csoportokban \rightarrow racionális engedelmeskedni a normáknak, amíg azok kikényszeríthetőek
- Heckathorn a kooperáció 3 formáját különbözteti meg:
 1. „magánkooperáció”
 2. „képmutató kooperáció”
 3. „teljes kooperáció”

Racionalitás a konvenció által irányított játékokban

- Másodrendű normák fogalma
- A piac intézményén belül a racionális viselkedés egyéni haszonmaximalizáló viselkedést jelent (feltétel: az egyén árelfogadó = senkinek nem kell azzal törődnie, milyen hatással van viselkedése másokra)
- Az ismétlődő fogolydilemma játékban a játékosnak gondolnia kell arra, hogyan befolyásolja a többiek viselkedését, ha eltér a normáktól
- Racionális döntés: az alkalmazott költséges erőfeszítés formájában „megajándékozta” a csoportot, egyszerűen azért, mert a normától való eltérés végső hatásai nagyok, bizonytalanok és negatívak lehetnek

Hierarchikus kultúra: kölcsönösen megerősítő várakozások

- „A közgazdaságtan arról szól, hogyan döntenek az emberek, a szociológia pedig arról, miért nem kell az embereknek döntéseket hozniuk.”
- A konvenciók életképessége attól függ, milyenek a játékosok kölcsönösen megerősítő várakozásai, hogyan viselkednek a többiek
- A kooperatív vállalati kultúrában minden játékos azt várja, hogy a többiek kooperálnak, kikényszerítik annak normáját
- Ugyanazon iparághoz tartozó szervezeteknek eltérő lehet a szervezeti kultúrája – ok: eltérő várakozások

A várakozási ciklus felbomlása: a merevségi ciklus

- Kooperatív egyensúlyok bizonyos fokú sérülékenysége: racionális a kooperáció, azonban néhány esetben a dezertálás büntetlen marad
- „Szociológiai diszfunkciók”: a kooperáció nem szükségszerű + gyorsan felbomolhat a változó percepciók és normák hatására

Példa: Gouldner: egy indiai gipszbánya és gyár működése

- a növekvő merevségi ciklus elmélete: az alkalmazottak és a felügyelők közti önkéntes csere nyilvánvaló felbomlása

Elkötelezett menedzsment

- Erős kényszerítő erővel bíró hierarchikus szankciók – az egyéni teljesítmény és a fizetés összekapcsolása – nélkül a csoportok meghatározták a termelékenység elvárt szintjét, megbüntették a lazsálókat, és elvégezték a munkájukat
- Korai kísérletek kooperatív munkacsoportokkal
 - magasabb termelékenység: spontán együttműködő csoportok estében
 - jellemzők: a munkacsere és a kölcsönös segítségnyújtás informális normái alakulnak ki

Az elkötelezettségi stratégia

- Elkötelezett vállalatok: új menedzsmentstratégiát folytattak:
 - csökkentették a hierarchia szintjeit a vállalaton belül
 - növelték a menedzseri hatókört
 - középszintű vezetők nem tudták ellenőrizni a munkacsoportokat
 - a menedzserek kénytelenek hatóköröket átadni a munkacsoportoknak
 - feltételezés: a csoporton belül kialakulnak a kooperációs normák
- Tényezők a normák kialakításában:
 - a munkacsoportok tulajdonjogokat kapnak
 - részt vesznek a teljesítményelvárások meghatározásában
 - erős garancia munkahelyük biztosítására
 - betanítás – továbbképzés – előléptetés lehetőségének garanciája
 - profitrészesezés
 - nagyobb kihívást jelentő, átfogóbb feladatok
 - részvétel a felsőszintű üzemi döntéshozatalban

A közgazdaságtan és az elkötelezett menedzsment

- Ha nincs jelentős mértékű kölcsönös függés a csoporton belül, akkor lehetséges, hogy az elkötelezett menedzsment nem hoz hasznot
- Ha a feladatok elkülöníthetőek, a menedzserek ellenőrizhetik alkalmazottaikat a hierarchia hagyományos stílusában
- Holmström lehetetlenségi tétele: a csoport teljesítménye kölcsönösen összefüggő egyéni erőfeszítésektől függ
- A munkacsoportokban egyre inkább érvényesül ez a tétel: az összetett gépek működtetése több egyén összehangolt munkáját igényli
- Az informális aszimmetriák egyre elterjedtebbek, az emberek erőteljesen szakosodnak komplex feladatokra
- Az erőskezü ellenőrzésre törekvés komoly hatékonyságvesztéshez vezet: bizonyos ponton túl olcsóbb lesz önkéntes, hosszú távú kooperációra törekedni

Az ismételt játékok elmélete és a menedzsment

- Robert Axelord: a menedzsment legfontosabb feladata „a jövő árnyékának meghosszabbítása”
- A kooperáció nem fenntartható kimenet, ha a játék nem folytatódik nagyon hosszú időszakon át
- A játékelmélet néptételéből következik: a kooperáció nem domináns stratégia még egy hosszú távon ismétlődő társadalmi dilemma esetén sem → nélkülözhetetlen a kölcsönös várakozások és konvenciók kialakítása
- Megoldás: csoportképző feladatok, teljesítményen alapuló ösztönzőrendszer
- Sikeres menedzser: felismeri beosztottjai célorientált „racionalitását”, olyan stratégiákat alkalmaz, melyekkel elérheti az alkalmazottak önérdéktől való eltávolodását

GAZDASÁGSZOCIOLÓGIA I.

12. hét

SZEMINÁRIUM

Horizontális és vertikális együttműködés. Konvenciók, kultúra és elköteleződés

Szántó Zoltán

Horizontális és vertikális együttműködés. Konvenciók, kultúra és elköteleződés

Irodalom

- G.Miller: Horizontális dilemmák. Vertikális dilemmák.
Hierarchiakudarok és piaci megoldások (in.: MD, 283–335.)

Horizontális és vertikális együttműködés. Konvenciók, kultúra és elköteleződés

Feladatok

1. Hogyan modellezhető az ismétlődő FD-játék segítségével a kooperáció spontán kibontakozása?
2. Hogyan jellemezhető a hierarchiában a horizontális kooperáció? Milyen társadalmi normák segítik elő a horizontális kooperáció kialakulását?
3. Hogyan jellemezhető a hierarchiában a vertikális kooperáció?