

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

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

- 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 játékban 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
- 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

- 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!

Ajándékcseré a hierarciákban

- George Akerlof: hasonló ajándékcseré -konvenciók fenntarthatók a hierarchiákban 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 ajándékcseré 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 piacnál 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 engedelmessé válni 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 lazálókat, 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 lehetlenségi 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 önérdektől való eltávolodását

GAZDASÁGSZOCIOLÓGIA I.

12. hét

SZEMINÁRIUM

Horizontális és vertikális együttműködés. Konvenciók, kultúra és elköteleződés

Szántó Zoltán

Irodalom

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

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?