

SZERVEZÉSTAN A HIT SZOLGÁLATÁBAN

*Tudományos szervezés – Emberi erőforrások
Ember-, erkölcs- és vallásismeret*

Éles György, ref. lelk.
Tahitótfalu, NyEMRLSz 2015. július 17.

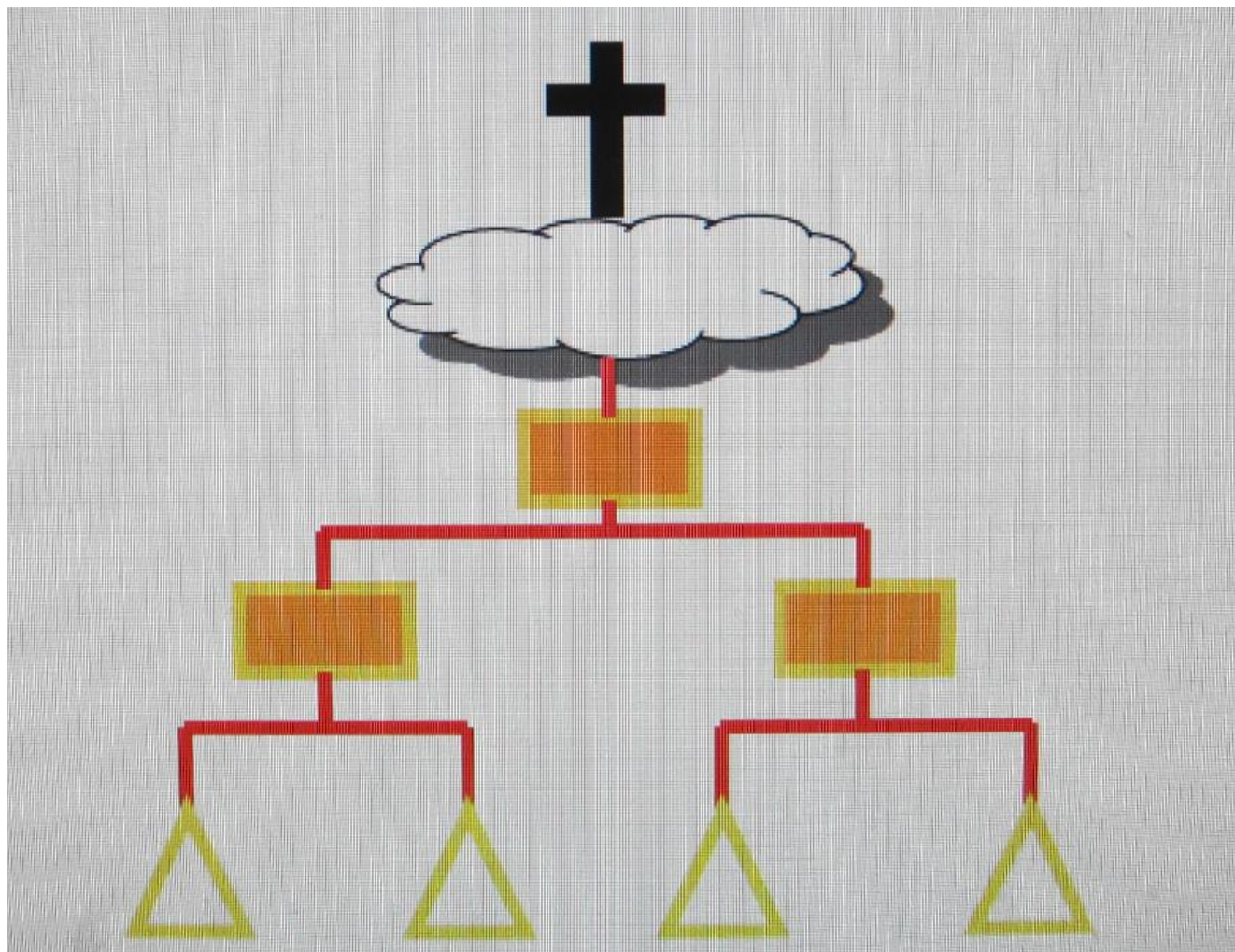
*„Egyébként pedig testvéreim, kérünk és intünk titeket az Úr Jézus nevében, hogy amint tőlünk tanultátok, hogyan kell Istennek tetsző módon élnetek – s amint éltek is – **ebben jussatok még előbbre.**” I. Thessz 4,1*



Prof Csémy Lajos, VDM, SThP
a NyEMRLSz 1991-es tanácskozásán Lundban

Evangelical Church – Hungarian
Reformist Congregation, Praha 1,
Klimentská 18 (Evangelical Church
of Czech Brethren),
3rd floor, Sun – 16.00 (after the
meeting of children and youth)

A szervezéstán VATIKÁNI egyszerű mintája



Más történelmi minták



Az jelen áldatlan gondjai – ahogyan én látom

- Nem alakult szerencsésen a NyEMRLSz helyzete az utóbbi évtizedekben
- Sem az egyetemes magyar keresztyénség, sem a Magyarországi Református Egyház politikai vezetése szempontjából
- Hiányzik a párbeszéd a nyugateurópai magyar egyházi szervezetek között

Ugyanakkor

- **Gazdagítottuk a magyar reformátusság intézményrendszerét világszerte**
- **A nemzeti értékeket tisztelő gondolatisággal alternatívát mutattunk fel az ellenkultúrával szemben**
- **A változások útján haladunk előre**

Célom

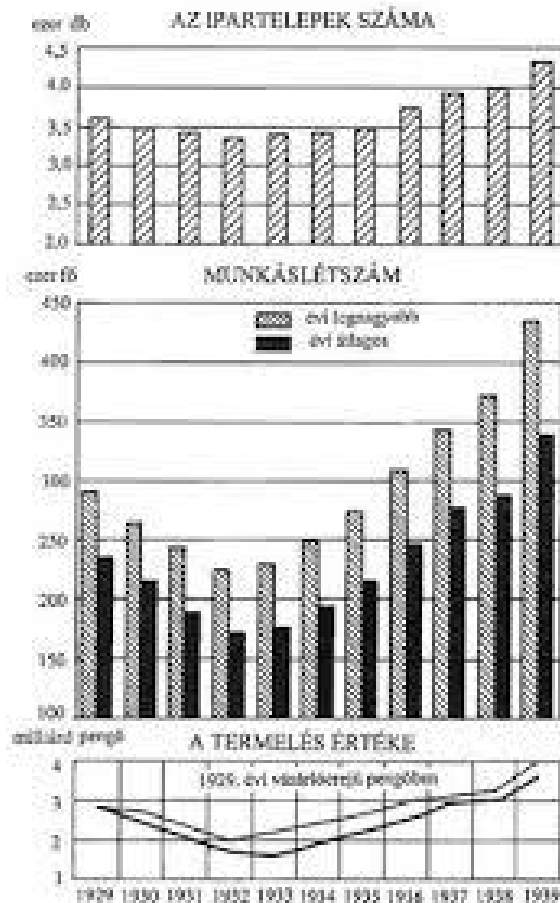
Felébreszteni közösségünk öntudatát, hogy felismerjük **milyen szellemi-lelki és természeti kincsek birtokosai vagyunk**

A legfontosabb három szükséges képesség:

- az ún. **Regulációs** (meghatározó)
- az **Empátia** (vagy beleélés), valamint a
- **Szervező** készség

1. A szervezéstan kezdetei

A gyárilpar tömeges megjelenése szükségessé tette a nagyobb embertömeg hatékonyabb szervezését.



Utunk a piachoz (1. rész)

2. A motiváció

Erőfeszítési hajlandóság a szervezeti célok irányába melyekkel az egyéni szükségleteket is kielégíthetjük

A motiváció szó a latin eredetű *movere* igéből ered, melynek jelentése mozogni, mozgatni. A motiváció a pszichológiában gyűjtőfogalom, motívumokból épül fel és minden cselekvésre, viselkedésre készítő belső tényezőt magában foglal.

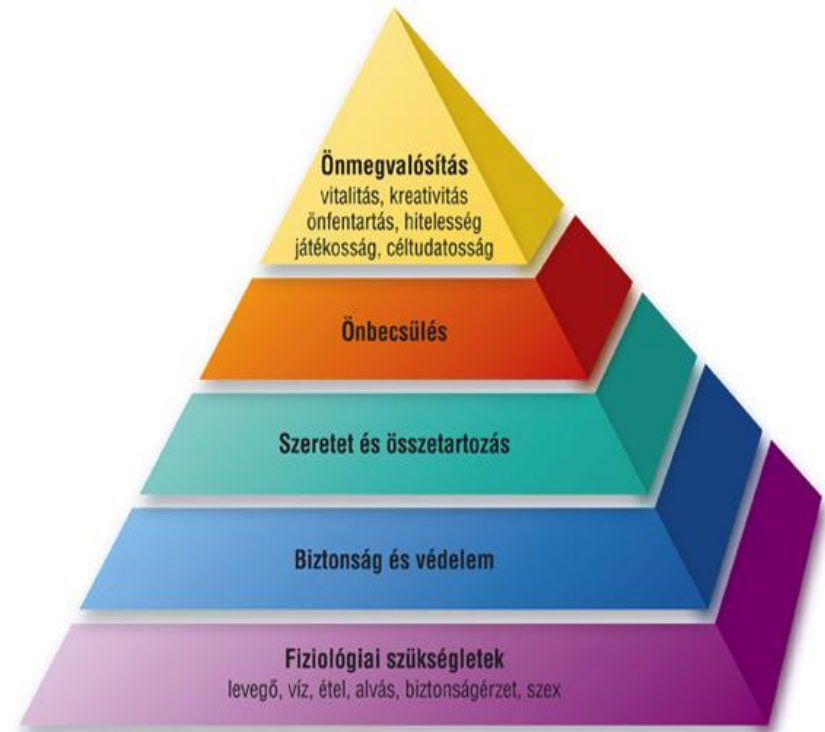


3. Szükséglet

Maslow*-féle szükséglet-hierarchia

- fiziológiai szükséglet
- biztonsági szükséglet
- szeretet szükséglete
- elismerés, megbecsülés szükséglete
- önmegvalósítási szükséglet
- tudás, megismerés szükséglete
- esztétikai szükséglet

*Abraham Maslow az 1950-es években kidolgozott szükséglet-elmélete és a piramisa =====→



Kritika

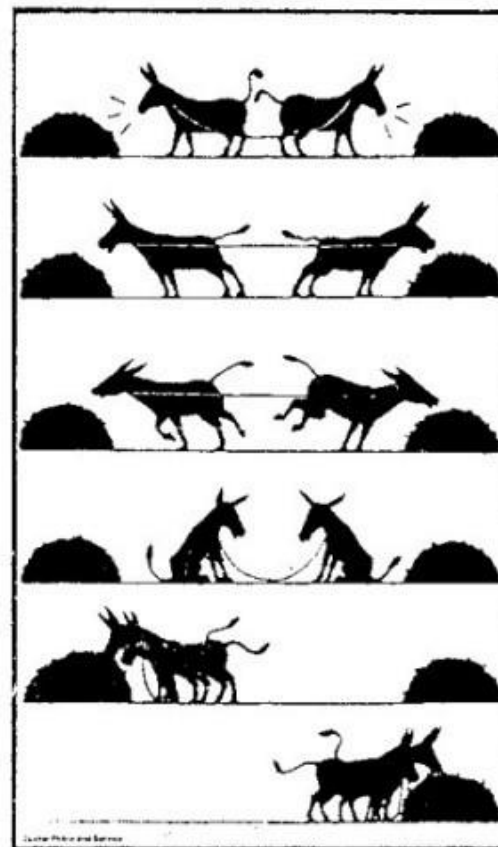
Az egyes szükségletek akkor lépnek be, amikor az előző maradéktalanul kielégítést nyer és a már kielégített szükséglet többé nem motivál.

4. Csoportok a Szervezetben

- Csoport meghatározása
- 2 vagy több olyan egymástól kölcsönösen függésben és interakcióban álló egyént tekintünk, akik valamilyen cél elérése érdekében közösen cselekszenek vagy együttműködnek
- Kohorszok
azokat a csoporttagokat tekinthetjük tagoknak, akik valamely közös tulajdonsággal rendelkeznek, pl. nem, iskolai végzettség, származás, szervezetnél eltöltött idő, de bármely más olyan tulajdonság is, mely a csoport tagjainak egy részét jellemzi.

Kutatási felismerés

Minél inkább eltérő kohorszok vannak a szervezetben, annál nagyobb a fluktuáció -cserélődés és annál valószínűbb a konfliktusok - érdekellentét kialakulása.



Exkurzus – fejtegetés: a funkcionalitás/tevékenykedés elve

	Sültkrumpli készítés	Gyülekezeti munka
Kinyilvánított funkció/szerepkör	Egy adag jó sültkrumpli	Isten ígérének hirdetése
Látens lappangó funkció	Javuló konyhai képességeim, növekvő munkaerőpiaci értékem	Nyelv- és kultúra ápolása bibliaismeret, hagyomány
Diszfunkció/működésképtelen	Esetlegesbalesetek hulladékképződés.	konfliktusok más közös- ségekkel, időpontok nem jó megválasztása, stb

5. A tanulás

- Olyan folyamat, mely során tapasztalataink eredményeként a magatartás viszonylag tartós változása következik be.
- Tudattalan hozzá nem értés: ezen a szinten nem csak azt nem tudjuk, hogy mit nem tudunk, de azt sem, hogy erre miért van szükségünk
- Tudatos hozzá nem értés: felfedezzük korlátainkat, és hogy miért is van szükségünk.
- Tudatos hozzáértés: már tudjuk az új tudást használni, de még minden lépésre oda kell figyelni, már érezzük az új tudás áldását, de még nem tudjuk biztonságosan használni
- Tudattalan hozzáértés: az új kompetencia már olyan szinten a sajátunkká vált, hogy nem szükséges különösebb odafigyelés, és egyfajta automatizmusként végezzük a feladatot, miközben mást is tudunk csinálni

6. Konfliktusok/érdekelletétek

Sokáig egyértelműen negatív dologként kezelték

- Ma már sokkal árnyaltabb a kép:
- Meg kell találni a konfliktus és a harmónia dinamikus egyensúlyát.

Szervezeti konfliktus fontosnak tartunk valamit, amiről másnak más a véleménye.

- A konfliktus észlelt jelenség. Nem beszélhetünk konfliktusról akkor, ha valamely fél nem tartja fontosnak, vagy fontosnak tartja, de nem akar érte konfrontálódni.

Jó és rossz konfliktus

A) **Jó konfliktus** → konstruktív/építőjelleű

- bátorítja a kreativitást
- leleplezi az ésszerűtlen érveket
- leválasztja a gondot az egyénről
- enyhíti a feszűltséget
- változás és önértékelés szellemét viszi a csoportba
- átláthatóvá teszi a hatalmi és erőviszonyokat

B) **Rossz konfliktus** → destruktív/szétverő

- érzelmileg telített helyzetet teremt (pl. valaki nyer/veszít)
- védekező, blokkoló magatartáshoz vezet
- polarizálja a csoportvéleményt
- a csoport széteséséhez vezet

Isten áldása szükséglet, nem dísz...



KÖSZÖNÖM A FIGYELMET!

